

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**TRABALHO (RE)PRODUTIVO E AS LICENÇAS PATERNIDADE
E MATERNIDADE: UMA ANÁLISE DA CRISTALIZAÇÃO DA
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO**

AMANDA PIMENTEL DE OLIVEIRA

RIO DE JANEIRO
2022

AMANDA PIMENTEL DE OLIVEIRA

**TRABALHO (RE)PRODUTIVO E AS LICENÇAS
PATERNIDADE E MATERNIDADE: UMA ANÁLISE DA
CRISTALIZAÇÃO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dr^a Renata Versiani Scott Varella.**

RIO DE JANEIRO
2022

AMANDA PIMENTEL DE OLIVEIRA

**TRABALHO (RE)PRODUTIVO E AS LICENÇAS PATERNIDADE E MATERNIDADE:
UMA ANÁLISE DA CRISTALIZAÇÃO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dr^a Renata Versiani Scott Varella**.

Data da Aprovação: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a. Titulação. – FND/UFRJ

Orientadora

Prof. Titularidade. Nome – Instituição

Prof. Titularidade. Nome – Instituição

Rio de Janeiro
2022

À minha filha, Vitória,
que tanto me ensina sobre o amor.

AGRADECIMENTOS

À Vitória, minha doce criança, que inspirou na escolha da temática deste trabalho; por me inundar com seu amor e alegria em momentos desafiadores.

Ao Ian, meu companheiro de vida, por partilhar comigo as dores e as delícias da parentalidade; por nunca perder o bom humor apesar das dificuldades; por me escutar falar interminavelmente sobre o tema; pelo apoio incondicional durante a elaboração da monografia; sobretudo, por acreditar em mim diariamente.

À minha mãe, Cristiane, que muito se sacrificou para me criar e educar; por seu amor e apoio incondicionais. Sem você, nada disto seria possível. Aos meus pais, Mauro e Ribeiro, pelo suporte e incentivo.

À Renata Versiani, minha querida orientadora, por todo apoio na elaboração deste trabalho; pelo carinho e pela inesgotável paciência.

À Lívia, minha irmã, por me mostrar novas formas de ser e existir no mundo. À Fátima e Maria Cristina, por todo auxílio e suporte durante a construção da presente monografia.

À todas as outras mulheres inspiradoras que passaram, direta ou indiretamente, em minha vida.

Os caminhos da liberdade saem de vidas já traçadas: sem dúvida, escapam a toda ortodoxia.

(Françoise Collin)

RESUMO

As mudanças observadas nas dinâmicas familiares e trabalhistas, impulsionadas pelo acentuado ingresso feminino no mercado de trabalho nas últimas décadas, não foram acompanhadas por alterações efetivas no Direito do Trabalho que, ao se manter refratário às questões referentes à conciliação do cuidado com os filhos e o trabalho remunerado, não foi capaz de superar o modelo tradicional da divisão do trabalho entre homens e mulheres. Situada neste contexto, a presente monografia tem como objetivo demonstrar que as diferenças nos institutos da licença-maternidade e licença-paternidade são calcadas, essencialmente, nas diferenças dos papéis de gênero, em que ao homem atribui-se o papel de provedor material da família e à mulher o papel de cuidadora do lar. Esta monografia é resultado de uma pesquisa teórico-bibliográfica, com enfoque na análise de estudos teóricos sobre o trabalho e o gênero, bem como em dados empíricos, além de textos legislativos e doutrinários. O trabalho busca, a partir do método sócio-jurídico crítico, problematizar os institutos jurídicos e refletir, com base na realidade da vida das mulheres, sobre outras possibilidades de regulação.

Palavras-chave: Divisão Sexual do Trabalho. Licença-Maternidade. Licença-Paternidade. Gênero. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The observed remodel in family and labor dynamics, impulsionated by the accentuated female presence in the workplace for the last decades, weren't accompanied by real changes in labor law, which tends to remain conservative in front of conciliation between taking care of children and paid work, weren't capable of overcome the traditional model of labor division between men and women. In this context, the present article has the objective to demonstrate that the differences between the institute of maternity leave and paternity leave are based in core at the differences in gender role, which the man gets the role of provider and the woman of caretaker. This paper is the result of a theoretical-bibliographic research with empashis on the theoretical studies about labor and gender and the collection of empirics data combined legislation and doutrine production. By using the social legal method, this final paper has the objective to analyse and criticize the legal institutes and also project about other regulation possibilities according to women's perspective in life.

Keywords: Sexual Division of Labor. Maternity Leave. Paternity Leave. Gender. Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	10
1.1 Relações Sociais de Sexo	13
1.2 Trabalho (Re)Produtivo.....	20
1.3 Mudanças e Permanências.....	27
2 LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE E AS (DES)IGUALDADES DE GÊNERO	35
2.1 A Licença-Maternidade	36
2.2 A Licença-Paternidade.....	43
2.3 A Divisão Sexual das Licenças	46
2.4 Novas Possibilidades.....	54
CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS	62

INTRODUÇÃO

Importantes mudanças nas dinâmicas entre homens e mulheres, especialmente ao que se refere ao papel feminino dentro e fora da família, foram constatadas e analisadas nas últimas três décadas. Relatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstra que, em 2019, mais da metade das mulheres brasileiras participavam ativamente do mercado de trabalho. Além disso, elas apresentam níveis educacionais mais elevados, representando a força de trabalho mais qualificada no Brasil.

No entanto, apesar dessas tendências positivas à autonomia feminina, a afluência das mulheres ao mercado de trabalho se deu sob termos, no mínimo, controversos: elas ainda são minoria dentre os ocupados em atividades remuneradas, auferem menores salários, são maioria em regime de tempo parcial, e também em trabalhos informais, além de serem super-representadas entre os desocupados ou desempregados (IBGE, 2021).

E o motivo por detrás de tamanha assimetria reside no fato de que a feminização do mercado de trabalho não foi acompanhada por alterações significativas no espaço doméstico. As mulheres ainda são as principais – e, em muitos casos, as únicas – responsáveis pelas tarefas cotidianas do lar e de cuidado com os filhos. Nesse sentido, as desigualdades entre os gêneros em relação a ocupações, remunerações, condições do trabalho, são reflexos das divisões desiguais do trabalho doméstico não remunerado exercido no ambiente familiar. Nesse contexto, dados do IBGE (2021) demonstram que as mulheres ainda dedicam ao trabalho doméstico praticamente o dobro de horas por semana em relação aos homens.

Estas análises demonstram claramente que as mulheres, ao ingressarem no mercado de trabalho remunerado, o fazem sob status duplo: como assalariada e como donas de casa (HIRATA; ZARIFAN, 2009). Em outros termos, a permanência da atribuição do espaço doméstico às mulheres faz com que estas necessitem conciliar e

acumular as funções remuneradas e não remuneradas, tipificando as duplas, e até mesmo, triplas jornadas de trabalho.

Importante destacar que as desigualdades dentro e fora do mercado de trabalho variam quando analisadas a partir de outros indicadores além do gênero, como classe social e raça. Os dados confirmam que as mulheres mães negras são as mais pauperizadas e precarizadas do mercado profissional.

Enfim, dentro desse contexto articulado de desigualdades doméstica e profissional, a presente pesquisa se propõe a analisar os institutos das licenças maternidade e paternidade, questionando sua eficácia como norma de promoção à igualdade dentro do mercado de trabalho e como política pública de conciliação entre emprego e família. A tese defendida é a de que as diferenças entre as durações das licenças concedidas às trabalhadoras mães e aos trabalhadores pais reproduzem a divisão sexual do trabalho. Para tanto, o presente trabalho parte de análises teóricas e empíricas, bem como do exame de textos legislativos, doutrinários e jurisprudenciais.

O primeiro capítulo se propõe a fazer uma revisão bibliográfica dos estudos da sociologia de gênero e do trabalho sobre a problematização sócio-histórica da divisão sexual do trabalho, e suas implicações na forma como homens e mulheres vivem. Estes ensaios feministas demonstraram que a base para estas diferenças entre os gêneros reside na divisão sexual do trabalho, estrutura de organização social em que há designação do homem à esfera produtiva (ao mercado de trabalho) e da mulher à esfera reprodutiva (a casa), e que é regida por dois princípios: o da separação (há atividades de homens e de mulheres) e da hierarquia (a função que o homem desempenha tem maior valor social) (KERGOAT, 2002, 2009).

Nesse sentido, a presente pesquisa partiu de dois espaços para entender as desigualdades entre os gêneros na sociedade contemporânea: o mercado de trabalho e a casa. Ainda, partindo da tese segundo a qual a divisão sexual do trabalho não é um dado estático, possíveis alterações e manutenções das dinâmicas das relações de

gênero no âmbito do trabalho e do lar foram analisadas. Para tanto, apresentamos índices estatísticos descritivos produzidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em diálogo com teses sobre o assunto.

O segundo capítulo, por sua vez, tem por objetivo apresentar a legislação pátria sobre licença-maternidade e a paternidade, para em um segundo momento, relacionar, com os sistemas das relações sociais de gênero e da divisão sexual do trabalho, as diferenças entre os benefícios. Enquanto a licença-maternidade garante à mãe formalmente empregada o direito a se afastar do trabalho por 120 dias para cuidar do filho - podendo este período se estender por mais 60 dias nos casos em que a empregadora é inscrita no Programa Empresa Cidadã do Governo Federal -, a segunda assegura aos pais 5 dias, permitida a dilação para 20 dias, no caso de empregadora inscrita no Programa Empresa Cidadã.

Este trabalho busca contribuir com os estudos sobre as (des)igualdades de gênero dentro do mercado de trabalho e da família, de modo que possamos construir uma sociedade mais justa e equânime, em que homens e mulheres sejam livres e autônomos para se realizarem enquanto seres humanos.

Por fim, algumas ressalvas precisam ser feitas. A primeira é que a monografia não teve a presunção de esgotar o assunto das diferenças de sexo e trabalho, afinal, a literatura sobre esse tema é muito vasta. A segunda ressalva é que as licença-maternidade e paternidade são benefícios que se aplicam apenas aos empregados formais que se submetem, portanto, às normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e aos regimes especiais dos servidores públicos. No Brasil, infelizmente, um número expressivo de trabalhadores e trabalhadoras estão alocados no mercado de trabalho informal, e a estes, caberiam análises mais aprofundadas e específicas, o que não é o escopo da presente monografia.

A terceira é que o assunto da conciliação entre trabalho e vida familiar não se esgota com as análises sobre licenças remuneradas. Nesse sentido, entendemos que

apenas modificações legislativas não serão suficientes para garantir uma maior equidade entre homens e mulheres, é preciso também a implementação de outras políticas públicas pelo Estado, como por exemplo a ampliação de creches, pré-escolas e escolas gratuitas e em tempo integral. Conforme preceitua a Organização Internacional do Trabalho (2011, p. 14): “A discriminação deve ser abordada a nível nacional, onde os governos precisam de agir e são necessárias intervenções políticas, legislativas e administrativas e diálogo social para assegurar a igualdade no trabalho”.

1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O tema da divisão sexual do trabalho recebeu bastante notoriedade na década de 70, a partir de estudos de sociólogas feministas, como Danièle Kergoat, Helena Hirata, Silvia Federici, dentre tantas outras, que constataram que grande quantidade de trabalho era efetuada por mulheres de maneira gratuita, e realizado não para elas, mas sempre para os outros, em nome do amor e da natureza materna (FEDERICI, 2019; HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597).

A partir disso, as ciências sociais se voltaram para este fato de modo a refletir, empiricamente e teoricamente, como e por quais razões o trabalho era dividido entre os sexos de maneira desigual, e como esta distribuição se relaciona com a opressão das mulheres pelos homens. Neste contexto, emergiu o fenômeno da divisão sexual do trabalho, responsável pela organização social do compartilhamento do trabalho entre os homens e as mulheres, de modo a articular os campos indissociáveis do trabalho produtivo e reprodutivo, a casa e a fábrica, o mercado de trabalho e a família (DEVREUX, 2005, p. 567). Nesse contexto, algumas teorias foram levantadas.

Para a teoria feminista materialista, a divisão sexual do trabalho decorre das relações sociais de sexo e é fator fundamental para manutenção dessa relação. (HIRATA; KERGOAT, 2007). Trata-se, pois, da base ou fundamento material das diferenças de gênero, de modo que “as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho são expressões indissociáveis que, epistemologicamente, formam um sistema” (KERGOAT, 2009, p. 71), usualmente cognominado “patriarcado”¹

Danièle Kergoat (2009, p. 67) sintetiza,

¹ os termos “gênero” (ou “papéis de gênero”), “relações sociais de sexo” e “patriarcado” serão usados neste trabalho, muitas vezes, como sinônimos, apesar das feministas materialistas francófonas afirmarem que, apesar de não serem opostos, não possuem o mesmo sentido. Christine Delphy (2009, p. 178) explica que esses conceitos “não têm definição estrita e tampouco uma com a qual todos estejam de acordo”, entretanto, todos buscam descrever, ainda que de maneira um pouco diferente, o mesmo fenômeno social – um sistema de dominação masculina ou opressão de mulheres.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc).

Dessarte, a divisão sociossexual do trabalho é o fenômeno que estrutura a repartição das atividades e funções entre os gêneros a partir de dois princípios organizadores, o da hierarquia e o da separação. Estes estabelecem que o valor atribuído às atividades para as quais o homem é designado é sempre maior que àquele conferido ao trabalho da mulher (KERGOAT, 2009, p. 67). Importante destacar que apesar de tais princípios serem invariáveis - ou seja, estarem presentes em todas as sociedades -, a divisão sexual do trabalho é plástica, uma vez que “suas modalidades (concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no trabalho mercantil etc.) variam fortemente no tempo e no espaço” (KERGOAT, 2009, p. 68).

Flávia Biroli (2018, p.21), cientista política brasileira, advoga que a divisão sexual do trabalho apesar de definir “trabalho de mulher, competência de mulher, lugar de mulher”, não incide igualmente sobre todas as mulheres, uma vez que atua conjuntamente com outros sistemas de opressão, como a classe social e a raça. Assim,

A divisão sexual do trabalho não se organizou historicamente segundo um padrão único. Os padrões variam quando se considera a posição de diferentes mulheres (e homens), levando em conta as relações de classe e raça. [...] A “exploração comum a todas” não é vivida da mesma maneira, assim como o benefício que os homens auferem dela não põe todos no mesmo patamar nas hierarquias que organizam o mundo do trabalho (BIROLI, 2018, p.37).

Silvia Federici (2017, p. 232), a seu turno, prescreve que a divisão sexual do trabalho, dentro do sistema capitalista, “que diferenciou não somente as tarefas que as mulheres e os homens deveriam realizar, como também suas experiências, suas vidas, sua relação com o capital e com outros setores da classe trabalhadora” (FEDERICI, 2017, p. 232), foi uma das principais condições para o desenvolvimento do sistema capitalista. Assim, “a divisão sexual do trabalho foi, sobretudo, uma relação de poder,

uma divisão dentro da força de trabalho, ao mesmo tempo que um imenso impulso à acumulação capitalista” (FEDERICI, 2017, p. 232).

O ponto central que permitiu a concepção de uma divisão sexual do trabalho desigual e discriminatória, argumenta a autora marxista (2017, 2019), foi a (não) remuneração. Isto porque, dentro do capitalismo, apenas é trabalho a atividade cujo exercício gere uma contraprestação – o salário (ou remuneração). No caso das mulheres, estas foram destinadas a realizar atividades cuja característica essencial é a não remuneração, o que significa dizer que as funções desempenhadas pelas mulheres na sociedade capitalista não são consideradas trabalho e, por isso, são inferiorizadas, apropriadas e, por fim, ocultadas. Inclusive, exatamente por não serem remuneradas e, portanto, não serem reputadas trabalho, é que se pode transformar as obrigações e atribuições sociais femininas em atributo feminino.

De modo geral, analisar o fenômeno da divisão sexual do trabalho é analisar, simbioticamente, seus componentes constituidores: as relações sociais de sexo (ou gênero) e o trabalho e suas categorias - que, apesar de serem fatos distintos, se retroalimentam, formando um só sistema social interdependente e coeso -, bem como, e principalmente, suas modificações e deslocamentos no tempo e espaço, o que permite que falemos em novas formas ou configurações da divisão sexual do trabalho.

Assim, problematizar em termos de divisão sexual do trabalho não remete a um pensamento determinista; ao contrário, trata-se de pensar a dialética entre invariantes e variações, pois, se supõe trazer à tona os fenômenos da reprodução social, esse raciocínio implica estudar ao mesmo tempo seus deslocamentos e rupturas, bem como a emergência de novas configurações que tendem a questionar a própria existência dessa divisão (KERGOAT, 2009, p. 68).

1.1 Relações Sociais de Sexo

As relações de sexo ou gênero², como todas as demais relações sociais (como as de classe e raça), são compreendidas como uma tensão, que perpassa todos os aspectos da sociedade, em torno de uma questão central– o trabalho – e por meio da qual grupos com interesses antagônicos são produzidos (DEVREUX, 2005; KERGOAT, 2002, 2009). Estes grupos, também compreendidos como classes, são os homens (gênero masculino) e as mulheres (feminino), “os quais não são em nada passíveis de serem confundidos com a dupla categorização biologizante machos-fêmea” (KERGOAT, 2009, p. 71). Nesse sentido,

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo (KERGOAT, 2009, p. 67).

A autora sustenta que a forma como homens e mulheres vivem e se expressam em sociedade é resultado de uma construção do sistema patriarcal, em que as categorias masculino e feminino, que designam modelos de comportamentos e repartição de responsabilidades³, são atribuídas às pessoas a partir de seu sexo biológico; o que significa dizer que “se os seres humanos, machos e fêmeas, existem desde o início, o gênero ao qual pertencem socialmente é fruto de um processo histórico e cultural” (KERGOAT, 2018, p. 86).

² Como elucida Anne- Marie Devreux (2005, p. 562), o gênero é a categorização do sexo, “é uma das modalidades pelas quais a relação social entre os sexos se exprime, mas não toda a relação”.

³ Uma característica essencial das relações sociais de sexo é a transversalidade, que diz respeito a capacidade que estas relações têm de estarem presentes em todas as esferas da sociedade e de articular ou por em relação esses domínios sociais. Assim, “ela coloca em relação o trabalho profissional e a família, o trabalho profissional e a saúde, a política e o trabalho, a política e a família [...] etc.” (DEVREUX, 2005, p. 571).

Por serem resultados de construções, as relações de gênero também são cambiantes e “variantes no espaço e no tempo”. (KERGOAT, 2016, p. 21). Isso significa que os papéis de homens e mulheres são definidos a partir das necessidades e dos valores dominantes de uma determinada sociedade, de modo que um mesmo comportamento, especificamente feminino em uma determinada sociedade, pode ser entendido como tipicamente masculino em outro grupamento social (KERGOAT, 2009).

Importante mencionar que estas oscilações das categorias analíticas se manifestam a partir das lógicas invariáveis dos princípios da segregação e hierarquia, anteriormente analisadas. Nesse sentido, independentemente de quais sejam os papéis do homem e da mulher, estes sempre serão diferentes e hierarquizados, constituindo uma relação de poder e dominação de um grupo sobre o outro. A função masculina é sempre diferente e superior à função feminina.

Assim, torna-se bem claro o processo de *construção social da inferioridade*. O processo correlato é o da *construção social da superioridade*. Da mesma forma como não há ricos sem pobres, não há superiores sem inferiores. Logo, a *construção social da supremacia masculina* exige a *construção social da subordinação feminina*. Mulher dócil é a contrapartida do homem *macho*. Mulher frágil é a contraparte de *macho forte*. Mulher emotiva é a outra metade de homem racional. Mulher inferior é a outra face da moeda do *macho superior* (SAFFIOTI, 1987, p.29, grifos da autora).

Esses padrões são apreendidos por meio do processo da socialização, que é “meio pelo qual a sociedade renova perpetuamente as condições de sua própria existência” (ZAIDMAN, 2009, p. 80). Assim, o ser mulher (ou tornar-se, como profere Beauvoir) e o ser homem são inculcados e interiorizados através de normas sociais coercitivamente e repressivamente transmitidas, constituindo uma verdadeira “fabricação de uma diferença hierarquizada dos sexos pela educação e, especialmente, o processo de produção social dos corpos sexuados desde a infância” (ZAIDMAN, 2009, p. 82). Dentro dessa perspectiva, uma pessoa não nasce dotada de masculinidade ou feminilidade, mas vai, ao longo de sua existência, assimilando estas regras e modelos generificados e generificantes, de modo a manter o sistema das relações assimétricas de gênero perene.

Enquanto os meninos são socializados para serem viris, ou seja, fortes, destemidos, ativos, enfim, dominadores, as meninas são socializadas para se tornarem o oposto: frágeis, submissas, passivas e dominadas. A virilidade, portanto, é o atributo social mais significativo, pois garante aos homens que se distingam hierarquicamente das mulheres, de modo que pode ser compreendida como “a expressão coletiva e individualizada da dominação masculina” (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009, p. 102).

Além de definir os comportamentos, obrigações e direitos para cada sexo, as relações de gênero também limitam com bastante precisão os espaços ou campos em que cada classe sexual pode atuar (SAFFIOTI, 1987). Dentro da sociedade capitalista, vigente até os dias atuais, as características e os comportamentos masculinos são construídos a partir de sua destinação à esfera produtiva, ou seja, ao trabalho remunerado a ser exercido no mercado de trabalho. A feminilidade, antagonicamente, será formada na esfera reprodutiva, a partir de atividades não remuneradas a serem exercidas na família. Nesse diapasão, tanto o mercado de trabalho quanto a família são espaços de produção e reprodução das normas de gênero, em outros termos, espaços opressão.

Dentro mercado de trabalho capitalista, o homem constrói-se como operário, proletário. Nesse sentido, para suportar as explorações decorrentes das relações de produção, em que o homem-trabalhador deve vender sua força de trabalho (energia física e mental) em troca de um mísero salário (cuja finalidade é repor a própria força perdida nesse processo), as características relacionadas à virilidade precisaram se intensificar. Mais do que nunca, era necessário a construção da masculinidade em termos de resistência, insensibilidade, apatia. Enfim, ao entrarem nas fábricas, os homens precisaram ser robotizados, transformados em quase máquinas (SAFFIOTI, 1987). Neste sentido,

A adesão dos homens aos critérios da virilidade é interpretada, antes de tudo, como uma defesa contra o sofrimento e o medo engendrados no trabalho. Nas profissões masculinas, os homens ocultam o sofrimento gerado pelas imposições da organização do trabalho graças à eficácia simbólica de um

sistema de condutas e representações centradas na virilidade, que associam o pertencimento ao grupo dos homens ao domínio infalível do real. As manifestações do sofrimento (medo, dúvida, conflito moral, compaixão etc.) são imputadas às mulheres como a marca da sua inferioridade “natural”. Uma parte da identidade sexual dos homens se constitui, portanto, no campo social, em detrimento das mulheres. Ao aderirem à ideologia defensiva da virilidade, os homens têm mais chance de obter sucesso social do que tentando defender sua singularidade (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009, p.103).

A identidade social feminina, por outro lado, foi construída para atender a necessidade do Estado burguês em acumular riqueza por meio da exploração dos trabalhadores. Nesse contexto, elas deveriam garantir a produção e reprodução da força de trabalho. Ou seja, cuidar das necessidades físicas tanto do homem, mão de obra efetiva, quanto dos bebês, mão de obra potencial. Nesse contexto, a obediência e a subserviência, bem como o cuidado e o zelo são centrais nesse novo ideal de mulher. Tem-se a construção da figura da dona de casa: a mãe e a esposa. Sobre isto, Silvia Federici (2019, p.44) afirma:

Tal como Deus criou Eva para dar prazer à Adão, assim fez o capital criando a dona de casa para servir física, emocional e sexualmente o trabalhador do sexo masculino, para criar seus filhos remendar suas meias, cuidar de seu ego quando ele estiver destruído por causa do trabalho e das (solitárias) relações sociais que o capital lhe reservou.

De acordo com a autora (2017), esta nova mulher é resultado de um processo de domesticação durante a transição para o capitalismo, em que elas passaram a ser “retratadas como seres passivos, assexuados, mais obedientes e morais que os homens, capazes de exercer uma influência positiva sobre eles” (FEDERICI, 2017, p. 205). Este processo foi erigido pela apropriação dos corpos femininos pelo Estado, que passou a criminalizar o controle das mulheres sobre a procriação – era necessário garantir que as mulheres iriam produzir o bem mais precioso dentro do sistema capitalista: a mão de obra. Dentro deste contexto, a autonomia que as mulheres tinham em decorrência de métodos contraceptivos por elas desenvolvidos⁴ foi tomada,

⁴ “Está bem documentado que, durante a Idade Média, as mulheres haviam contado com muitos métodos contraceptivos, que consistiam basicamente em ervas transformadas em poções e “pessários” (supositórios vaginais) usados para estimular a menstruação, para provocar aborto ou para criar uma condição de esterilidade” (FEDERICI, 2017, p. 181).

“degradando a maternidade à condição de trabalho forçado, além de confinar as mulheres à atividade reprodutiva de um modo desconhecido por sociedades anteriores” (FEDERICI, 2017, p. 182).

Badinter (1985) vai argumentar que antes do advento do capitalismo, especialmente durante a Idade Feudal, as mães eram mulheres frias, distantes de seus filhos e pouco cuidadosas. O resultado disso era uma alta taxa de mortalidade infantil, de modo que a maioria dos bebês morriam antes dos 2 anos de idade. A partir de 1760, contudo, com a necessidade de se produzir força de trabalho, mão de obra, um conjunto de paradigmas reduziu o papel da mulher à sua capacidade de gestar e parir, criando a figura da mãe amorosa, abdicante e cuidadosa. Nesse contexto, o tornar-se mulher era tornar-se mãe.

O *care*, frequentemente traduzido como “solicitude”, e que é preciso compreender como “a preocupação fundamental do bem-estar de outrem”, seria a consequência da experiência crucial da maternidade. Espontaneamente sensíveis às necessidades do pequenino, as mulheres teriam desenvolvido uma atenção particular dependência e à vulnerabilidade dos seres humanos. Com isso, elas seriam portadoras de uma moral diferente da dos homens (BADINTER, 2011, p. 75, grifo da autora).

Percebe-se que esta ordem socioeconômica enalteceu a feminilidade, especialmente ao que diz respeito à maternidade, forjando atributos e características consideradas moralmente superiores, transcendentais, de modo a legitimar e incitar o exercício da função reprodutiva sem questionamentos. A mulher deveria almejar isto como um destino sublime, como condição para sua plenitude e felicidade. Assim, a construção da maternidade, dentro desse contexto, é sacralizada.

A maternidade torna-se um papel gratificante pois está agora impregnado de ideal. O modo como se fala dessa “nobre função, com um vocabulário tomado à religião (evoca-se frequentemente a “vocação” ou “sacrifício” materno) indica que um novo aspecto místico é associado ao papel materno. A mãe é agora usualmente comparada a uma santa e se criar  o hábito de pensar que toda boa mãe é uma “santa mulher”. A padroeira natural dessa nova mãe é a Virgem Maria, cuja vida inteira testemunha seu devotamento ao filho (BADINTER, 1985, p. 222).

Essa glorificação da mulher-mãe não significa, contudo, que elas sejam mais reconhecidas ou mais valorizadas que o homem dentro da sociedade. Pelo contrário. Significa apenas que, dentro da família, é a mãe – e não o pai – a principal responsável por executar os trabalhos de manutenção física da família. São elas que devem abdicar de sua individualidade para garantir a sobrevivência da prole, afinal, é o *instinto materno* (BADINTER, 1985). Nesse contexto, podemos verificar que a maternidade constitui, ao mesmo tempo, uma especificidade valorizada e, ao mesmo tempo, uma fonte de opressão feminina. O papel do pai, por outro lado, é o de garantir o sustento material de sua família, afinal, o homem destina-se para o mercado e não para a família.

Nesse contexto familiar burguês, o homem (pai) era o chefe da família, aquele que todos deviam respeito e obediência, e cuja autoridade decorria da ideologia patriarcal e na “transposição das similaridades com o poder monárquico para o ambiente doméstico” (ANTÚNEZ; SANTOS, 2018, p. 226), e cuja obrigação de gerenciar a ordem disciplinar, o provimento e a proteção da família. A autoridade da mulher, que apenas se dava em face dos filhos, resultava desse novo modelo de maternidade, e cuja responsabilidade era o de promover e gerenciar o trabalho doméstico e a criação dos filhos. (ANTÚNEZ; SANTOS, 2018).

Esta criação e distinção social da maternidade e paternidade reverberaram para o âmbito psíquico e afetivo, de modo que o pai, por manter-se distante do âmbito familiar em decorrência de seu papel como garantidor do sustento e da ordem, tornava-se uma figura ríspida, insensível, impossibilitada de desenvolver vínculos amorosos e afetivos com sua família, especialmente seus filhos.

Importante mencionar que esses papéis de gênero mantêm-se muito bem ocultados pela teoria naturalista, que sustenta que a bipartição de gênero está calcada na bipartição do sexo, de forma que “gênero traduz o sexo” (MATHIEU, 2009, p. 224), ou seja, as diferenças nas aptidões, características e funções sociais entre homens e mulheres no interior dos agrupamentos humanos seriam naturais, universais e inerentes

à sua própria existência. Nesse sentido, o conjunto de características e atributos sociais consideradas femininas ou masculinas resulta, não de uma aquisição social, mas de uma diferenciação anatomofisiológico, daí se falar em “natureza feminina” e “natureza masculina”.

Essa pungente teorização determinista, ao utilizar as diferenças dos órgãos genitais ou sexuais como fonte das diferenciações, divisões e hierarquias no seio da sociedade e cultura, de acordo com Kergoat (2009), serve de instrumento a serviço do homem não apenas legitimar, mas também ocultar a existência de uma estrutura sexista que inferioriza o papel da mulher na sociedade, permitindo a perpetuação desses modelos desiguais e hierarquizados de gênero.

Federici (2017, 2019) afirma que a explicação biológica serve de pretexto para a criação da feminilidade como uma função-trabalho, a qual é apropriada e explorada pelo homem, mas principalmente pelo capital. O determinismo ontológico garantiu, nesse sentido, que as atividades para as quais as mulheres foram designadas fossem consideradas características naturais, ocultando todo o trabalho gratuitamente realizado por elas dentro de suas casas. Dentro de sua análise, o gênero, para além de uma construção social, é uma especificação das relações de classe, já que “na sociedade capitalista a identidade sexual se transformou no suporte específico das funções do trabalho” (FEDERICI, 2019, p. 31).

Corroborando com este entendimento a cientista política brasileira Flávia Biroli (2018, p. 35):

O gênero é, assim, produzido na forma da exploração do trabalho das mulheres e da vulnerabilidade relativa que incide sobre elas. Para ser mais precisa, diferenças codificadas como “naturalmente” femininas ou masculinas, imprimindo às vivências uma concepção dual e binária de gênero, decorrem da atribuição distinta de habilidades, tarefas e alternativas na construção da vida de mulheres e homens.

Importante destacar que as relações de sexo desenvolvem e se reproduzem intrinsecamente com outras relações sociais. Deste modo, o gênero deve ser analisado a partir da articulação com outras categorias, como as de classe social e raça (BIROLI, 2018; KERGOAT, 2009, 2016). Isso significa que a constituição do sujeito, o modo como ele vive e é lido socialmente, é determinado pela posição que ocupa nas diversas relações sociais que integra, de modo que não é possível proclamar que a experiência da feminilidade ou masculinidade é única, mas sim múltiplas, vez que “a classe ao mesmo tempo cria e divide o gênero e a raça, o gênero cria e divide a classe e a raça, a raça cria e divide o gênero e a classe” (KERGOAT, 2016, p.24).

Por fim, imprescindível mencionar que a produção e a reprodução das categorias ou grupos sexuais, cujos interesses estão em constante conflito, se dá em torno de uma questão central: o trabalho (KERGOAT, 2002, 2009, 2018), fenômeno social que passaremos agora a analisar.

1.2 Trabalho (Re)Produtivo

O trabalho é uma atividade que tem por finalidade modificar a natureza de modo a satisfazer uma necessidade humana. Contudo, como toda categoria social, é preciso analisá-lo a partir das condições e práticas estruturais, sociais e econômicas em que é realizado.

A noção moderna de trabalho, como foi formalizada pela economia política clássica, nos remete a uma dupla definição. A primeira se apresenta como uma definição antropológica, em que trabalho constitui uma característica geral e genérica da ação humana. Para Marx (1867/1965), o trabalho é essencialmente um ato que se passa entre o homem e a natureza. [...] A segunda definição reinterpreta a primeira, ao considerar que as trocas entre homem e natureza sempre se produzem em condições sociais determinadas: estamos nas condições do artesanato, da escravidão ou do assalariamento? (HIRATA e ZARIFIAN, 2009, pp. 251-252).

Nesse sentido, o trabalho precisa ser interpretado pelas lentes do modo de produção vigente na sociedade moderna e contemporânea, o capitalismo. Dentro deste regime, a única atividade considerada trabalho é a de produção remunerada de

mercadorias. Isto significa que o regime capitalista determinou duas características essenciais para se configurar uma atividade como trabalho: (1) que ela produza mercadorias, e (2) que esta produção seja assalariada.

Sobre a produção de mercadorias, importante destacar que estas são produtos que se destinam, necessariamente, ao mercado, ou seja, a terceiros. Nesse sentido, o trabalhador não produz mais para seu consumo próprio, mas emprega sua força de trabalho para produzir artigos “cuja existência independe de suas necessidades enquanto produtor singular” (SAFFIOTI, 1976, p. 25). Por isso, diferentemente de produtos de utilização imediata, as mercadorias são bens dotados de valor de uso⁵ e de troca. Conforme explica Marx,

Uma coisa pode ser útil, e ser produto do trabalho humano, sem ser uma mercadoria. Um homem que, com seu produto, satisfaz as suas necessidades pessoais produz um valor de uso, mas não uma mercadoria. Para produzir mercadorias é preciso que não se produzam apenas simples valores de uso, mas valores de uso para outrem, valores de uso sociais (MARX, 1980, p. 27).

Em relação ao salário⁶, este diz respeito ao elemento central das relações de produção capitalista, em que uma classe (operária) vende sua força de trabalho a outra classe (capitalista) por um valor, o salário. Trata-se de um verdadeiro contrato de compra e venda, em que a própria força de trabalho converte-se em mercadoria. Nesse sentido, a remuneração consagra o trabalhador “livre”, pois para que este venda sua capacidade de trabalho no mercado, é preciso que possa dispor dela e, conseqüentemente, de seu corpo, como único proprietário. Nos termos de Karl Marx (1980, p. 30), “o trabalhador deve dispor, como pessoa livre, de sua força de trabalho como sua mercadoria”.

Com o desaparecimento da economia de subsistência que havia predominado na Europa pré-capitalista, a unidade entre produção e reprodução, típica de todas as sociedades baseadas na produção-para-o-uso, chegou ao fim

⁵ O valor de uso diz respeito à utilidade de uma coisa (MARX, 1980, p. 24)

⁶ Neste capítulo, “salário” será usado como sinônimo de remuneração.

conforme essas atividades foram se tornando portadoras de outras relações sociais e eram sexualmente diferenciadas. No novo regime monetário, somente a produção-para-o-mercado estava definida como atividade criadora de valor, enquanto a reprodução do trabalhador começou a ser considerada como algo sem valor do ponto de vista econômico e, inclusive, deixou de ser considerado um trabalho (FEDERICI, 2017, p.145).

A implementação da economia de mercado, ao criar novas lógicas de produção e trabalho, marginalizou um considerável contingente de pessoas que até então estavam inseridas no processo produtivo⁷. É o caso do grupo das mulheres que, em todas as épocas pré-capitalistas, sempre contribuiu para criar riqueza social, de modo a ser considerada uma camada ativa⁸ dentro da divisão do trabalho social. Contudo, a reconfiguração da organização da sociedade a partir do modelo capitalista se deu de modo a separar, distinguir e hierarquizar a produção em duas esferas: a produtiva e a reprodutiva – que até então formavam uma unidade-, que passaram a ser concebidas como espaços generificados em que se realizavam, respectivamente, atividades produtivas remuneradas, destinadas aos homens, e improdutivas não remuneradas, designadas às mulheres.

Além disso, dado que o trabalho no feudo estava organizado com base na subsistência, a divisão sexual do trabalho era menos pronunciada e exigente que nos estabelecimentos agrícolas capitalistas. Na aldeia feudal não existia uma separação social entre a produção de bens e a reprodução da força de trabalho: todo o trabalho contribuía para o sustento familiar. As mulheres trabalhavam nos campos, além de criar os filhos, cozinhar, lavar, fiar e manter a horta; suas atividades domésticas não eram desvalorizadas e não supunham relações sociais diferentes das dos homens, tal como ocorreria em breve na economia monetária, quando o trabalho doméstico deixou de ser visto como um verdadeiro trabalho (FEDERICI, 2017, pp. 52-53).

Assim, nas sociedades anteriores ao capitalismo, apesar das relações de sexo serem desiguais, as mulheres pelo menos estavam incluídas no sistema produtivo; na ordem do capital, por outro lado, elas foram excluídas das relações de produção

⁷ Nas sociedades pré-capitalistas o trabalho se desenvolvia dentro do grupo familiar, o que caracterizava a família como uma unidade de produção, em que tanto o homem quanto a mulher e as crianças desempenhavam papel econômico fundamental (SAFFIOTI, 1976).

⁸ No período imediatamente anterior à industrialização, as mulheres trabalhavam nos campos, nas minas, oficinas, manufaturas, tecia e a fiava, fabricava cerveja etc. (SAFFIOTI, 1976, p.32).

(SAFIOTTI, 1976). Pode-se afirmar, portanto, que o sistema capitalista, apesar de não ser a raiz das diferenciações desiguais entre homens e mulheres, as aprofundou drasticamente, criando uma nova forma de divisão do trabalho que acentuou ainda mais a opressão das mulheres, uma vez que a subordinação das mulheres aos homens, antes do capitalismo, era amenizada por elas terem acesso às terras e outros bens comuns, o que lhes assegurava uma certa autonomia. Com o processo de privatização das terras⁹, contudo, elas se tornaram completamente dependentes do trabalho assalariado dos homens (FEDERICI, 2017, 2019).

Nessa época, as mulheres haviam perdido espaço inclusive em empregos que haviam tradicionalmente ocupado, como a fabricação de cerveja e a realização de partos. [...] Dizia-se até mesmo que qualquer trabalho feito por mulheres em sua casa era “não trabalho” e não possuía valor, mesmo quando voltado para o mercado. Assim, se uma mulher costurava algumas roupas, tratava-se de “trabalho doméstico” ou de “tarefas de dona de casa”, mesmo se as roupas não eram para família, enquanto, quando um homem fazia o mesmo trabalho, se considerava como “produtivo” (FEDERICI, 2017, p. 182).

Sucintamente, o novo modelo econômico, baseado na economia mercantil, gerou uma forma de divisão do trabalho entre os sexos, dentro da qual o homem, integrante das relações de produção, foi compulsoriamente transformado em trabalhador “livre” e assalariado (operário), ao passo que a mulher, excluída da nova relação mercantil e sem acesso a meios de subsistência, foi compulsoriamente transformada em dona de casa¹⁰, exercendo gratuitamente as atividades domésticas (ou reprodutivas), até então valorizadas, que passaram ao status de não trabalho.

O trabalho doméstico, na verdade, é muito mais que a limpeza da casa. É servir à mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais, prepara-la para batalhar dia após dia por um salário. É cuidar de nossas crianças – futura mão de obra-, ajudá-las desde o nascimento e ao longo de seus anos escolares e garantir que elas também atuem da maneira que o capitalismo espera delas. Isso significa que por trás de cada fábrica, cada escola, cada escritório ou mina

⁹ A expropriação das terras comuns do campesinato foi fator decisivo para o desenvolvimento do capitalismo, pois suprimiu a capacidade de subsistência dos indivíduos, que, despossuídos, se viram forçados a vender sua força de trabalho para sobreviver (FEDERICI, 2017).

¹⁰ Silvia Federici (2017, p. 205) argumenta que, com a ascensão do capitalismo, surgiu um novo ideal de feminilidade, baseado na mulher esposa-mãe ideal, “passiva, obediente, parcimoniosa, casta, de poucas palavras e sempre ocupada com suas tarefas”.

existe o trabalho oculto de milhões de mulheres, que consomem sua vida reproduzindo a vida de quem atua nessas fábricas, escolas, escritórios e minas (FEDERICI, 2021, p.29).

Nesse sentido, a esfera reprodutiva, à qual a mulher foi confinada, refere-se às tarefas desenvolvidas no espaço privado e no âmbito familiar. Estas se relacionam aos serviços domésticos cotidianos, como cozinhar, lavar e passar roupas, além de cuidados físicos e emocionais com os familiares, (especialmente as crianças, os idosos e os enfermos), além de servir sexualmente aos maridos e companheiros, enfim, uma “combinação particular de serviços físicos, emocionais e sexuais” (FEDERICI, 2019, p. 45). Estes são excluídos das relações de produção não por conta da sua natureza ou qualidade, afinal, as mulheres (re)produzem o bem mais precioso do capitalismo: a força de trabalho, mas sim porque o Capital precisava que eles fossem gratuitos (FEDERICI, 2019).

Federici (2019) sustenta que a exploração das atividades humanas, remunerados ou não, dentro do capitalismo, é organizada pelo salário. No caso dos homens, o salário garante a produção do lucro para o patrão, uma vez que este paga ao trabalhador um valor muito inferior ao da mercadoria por ele produzida. As mulheres por sua vez, ao não auferirem salário para suas atividades em uma sociedade em que salário é sinônimo de trabalho, têm sua força de trabalho transformada em recurso natural, garantindo a ocultação e apropriação completamente gratuita de todo seu trabalho.

Ter um salário significa fazer parte de um contrato social, e não há dúvidas a respeito do seu significado: você não trabalha porque gosta, ou porque é algo que brota naturalmente dentro de você, mas porque é a única condição sob a qual você está autorizado a viver. Explorado da maneira que for, você não é esse trabalho. Hoje você é um carteiro, amanhã, um taxista (FEDERICI, 2019, p. 42).

Isso significa que enquanto os homens podem rebelar-se contra as condições de trabalho, inclusive podem procurar outro trabalho, as mulheres, por não serem vistas como trabalhadoras, não possuem a prerrogativa de lutar contra suas condições, aliás, elas não possuem a oportunidade de ser outra coisa além de dona de casa.

A diferença em relação ao trabalho doméstico reside no fato de que ele não só tem sido imposto às mulheres como também foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade feminina, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina. O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado. O capital tinha que nos convencer de que trabalho é uma atividade natural para que aceitássemos trabalhar sem uma remuneração (FEDERICI, 2019, p.42-43).

O trabalho doméstico não só tem sido imposto às mulheres, como tem sido transformado em uma característica feminina, isto porque a sua condição de não trabalho (pela ausência de salário) permitiu a sua interpretação em termos de uma servidão voluntária, um serviço cuja contraprestação é o amor e afeto resultado das relações familiares. Assim, a naturalização das atividades domésticas em vocação, em destino, fez com que todas as mulheres passassem a ser caracterizadas por seu trabalho não remunerado¹¹, de modo que a sociedade espera que todas as mulheres, independente de sua posição social, os executem como também que se sintam realizadas ao fazê-lo. Por fim, a negação do salário para o trabalho doméstico, ao manter as mulheres em posição de dependência econômica, garantiu que os homens continuassem se submetendo às condições precárias do mercado de trabalho, uma vez que o sustento material das mulheres e das crianças, enfim da família¹², dependia de seu salário (FEDERICI, 2017, 2019). Assim:

A família é essencialmente a institucionalização do nosso trabalho não assalariado, da nossa dependência não assalariada dos homens e, conseqüentemente, a institucionalização da divisão desigual do trabalho que tem disciplinado a nós e também aos homens. O nosso não assalariamento e dependência têm mantido os homens presos ao emprego, ao garantir que, sempre que eles quisessem recusar esse trabalho, teriam de encarar a esposa e as crianças que dependiam de seu salário (FEDERICI, 2019, p. 73).

¹¹ “Se realizar certas tarefas é considerado natural, então se espera que todas as mulheres as realizem e que, inclusive, gostem de fazê-lo – até mesmo aquelas mulheres que, devido à sua posição social, podem escapar de (grande) parte desse trabalho, já que o marido pode pagar empregadas domésticas e psiquiatras e desfrutar de várias formas de diversão e relaxamento” (FEDERICI, 2019, p. 46).

¹² Nesta conjuntura, a família tradicional nuclear transforma-se em uma instituição a serviço do Capital e do patriarcado, pois assegura que os homens se mantenham no mercado de trabalho e as mulheres em casa.

Elisabeth Badinter (1985, 2011), por sua vez, argumenta que o instrumento que garantiu que as mulheres trabalhassem gratuitamente dentro de suas casas foi a construção social do “instinto materno” ou “amor materno”, que se baseia na capacidade biológica das mulheres em gestarem. Nesse sentido, seria natural que as mulheres cuidassem dos filhos da mesma forma que é natural que elas deem à luz. Mais do que natural, é um dom com o qual elas nascem: o de dar a vida. O que implica, dentro dessa perspectiva, não apenas os atos biológicos da gravidez e do parto, mas também o de suprir todas as necessidades físicas e emocionais, e não apenas de seu filho, mas de qualquer indivíduo carecido de cuidados. Para a autora, a maternidade, nos moldes da divisão sexual do trabalho, é um trabalho em tempo integral.

Anne-Marie Devreux (2005), na mesma direção, afirma que o trabalho doméstico efetuado pelas mulheres, em especial ao que se refere aos cuidados com os filhos, há muito tempo, foi qualificado como função materna em decorrência de sua função biológica na reprodução humana, sem que haja, em contrapartida, um equivalente masculino. O papel do pai, nesse sentido, seria o de garantir materialmente o cuidado, enquanto que o da mãe seria efetivamente realizar o cuidado, a partir de um “conjunto de tarefas envolvendo cuidar dos filhos, acompanhar o trabalho escolar em casa, brincar com eles, transportá-los para as diversas atividades extra-escolares” (DEVREUX, 2005, p. 580).

Pode-se concluir que a atribuição de significados sociais a fenômenos naturais, torna muito difícil a distinção da natureza daquilo em que ela se transformou socialmente, como é o caso da gestação e maternidade. Nesse sentido, a teoria determinista tem sido muito bem sucedida em garantir as mulheres confinadas em seus trabalhos reprodutivos. Ao tratarem a cultura como um epifenômeno que apenas reproduz as leis naturais (e, portanto, universais), ela mantém os indivíduos presos em suas funções sociais construídas.

1.3 Mudanças e Permanências

Conforme analisado, a divisão sexual do trabalho não é um fato estático. Isto porque, a partir de uma análise sócio-histórica, notou-se que suas modalidades, como os papéis de gênero e as condições de trabalho, se manifestam de forma variada ao longo do tempo e espaço. O que é estável dentro dessa estrutura é a distância entre os sexos, a qual é pautada pelos princípios da separação e hierarquia (KERGOAT, 2002, 2009). Nesse sentido, há um movimento concomitante de mudanças na organização e divisão do trabalho entre os sexos e manutenção de formas de segregação e hierarquização preexistentes, de modo que se é verdade que as condições de trabalho mudaram, é também verdade que as desigualdades e diferenças entre os sexos continuam insuperáveis (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Partindo destes pressupostos, este subcapítulo propõe-se a identificar - a partir da combinação dialética entre variáveis e invariáveis - as transformações bem como as continuidades da divisão sexual do trabalho, considerando, para estes fins, “trabalho” como atividade remunerada e não remunerada, produtiva e reprodutiva.

A primeira mudança que será mencionada diz respeito aos estudos sociológicos de gênero e trabalho que, ao dar visibilidade para a importância das atividades não remuneradas exercidas por mulheres para a (re)produção da sociedade, ressignificaram o conceito de trabalho, de modo a compreendê-lo como o processo social de produção da vida e do viver (KERGOAT, 2002, 2016). Este novo entendimento, essencialmente feminista, demonstrou que a atividade reprodutiva também fazia parte das relações de produção, uma vez que “contribui para a produção da força de trabalho e produz capital, favorecendo a realização de qualquer outra forma de produção” (FEDERICI, 2019, p.26). A partir dessa redefinição, as categorias de trabalho profissional e doméstico, salário e família, classe social e sexual passaram a ser consideradas indissociáveis (HIRATA; ZARIFAN, 2009).

A segunda alteração está no aumento exponencial de mulheres que ingressaram no mercado de trabalho assalariado. Aliás, a depreciação dos estudos feministas sobre a desvalorização do trabalho reprodutivo dentro da estrutura da divisão sexual do trabalho na sociedade capitalista foi um dos elementos que impulsionou essas mudanças de paradigmas culturais, sociais e econômicos. Em meados dos anos 1970, a luta das mulheres já não era “invisível”, mas havia se convertido em um repúdio aberto à divisão sexual do trabalho (FEDERICI, 2019).

Nesse contexto, entre 1970 e 2005 o percentual de mulheres economicamente ativa passou de 18,5% para 59%. Além disso, elas passaram a ser maioria entre as pessoas matriculadas no ensino superior (BIROLI, 2018, p. 21). Dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no estudo *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil – 2ª edição*, realizado em 2019 e disponibilizado em 2021, demonstram que as tendências dos anos anteriores ainda são observadas. Neste sentido, a taxa de participação¹³ feminina na força de trabalho continuou elevada - 54,5% - e a proporção de mulheres com nível superior, equivalente a 19,4%, continuou maior que a de homens, com 15,1%.

No que diz respeito ao trabalho doméstico e de cuidados, observou-se, nas últimas décadas uma reorganização da atividade reprodutiva. Nesse sentido, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho acarretou algumas alterações na execução e percepção do trabalho doméstico e de cuidado com os filhos. Sobre isso, Silvia Federici (2017, p. 99) afirma que três tendências emergiram: a sua redução, a sua redistribuição ou compartilhamento e a socialização. Sobre a primeira, esta diz respeito à diminuição do tamanho das famílias¹⁴, o que diminuiria a quantidade de trabalho doméstico a ser realizado. A segunda refere-se a uma repartição mais igualitária dos afazeres

¹³ A taxa de participação na força de trabalho é o indicador responsável por medir a parcela da população em idade de trabalhar que está trabalhando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar (IBGE, 2021).

¹⁴ De acordo com a autora (2017) as mudanças nas famílias podem ser observadas pela diminuição da taxa de natalidade, aumento dos divórcios e adiamento da maternidade.

domésticos entre homens e mulheres, e o terceiro relaciona-se à expansão do setor de serviços domésticos e de cuidados.

Os arranjos e configurações familiares também mudaram, é o caso das famílias monoparentais, homoparentais, coparentais, e de casais sem filhos (BADINTER, 2010; BIROLI, 2018; FEDERICI, 2019; OIT, 2009). Neste contexto, emerge na contemporaneidade os conceitos de parentalidade e paternidade participativa. O primeiro diz respeito às tarefas de cuidar, educar e criar uma criança, e que serão exercidas pelos responsáveis do menor. Neste sentido, a noção de parentalidade se contrapõe à rigidez dos papéis materno e paterno, rompendo com a ideia de que os progenitores, especialmente a genitora (mãe), são os únicos responsáveis pelos cuidados com as crianças. A paternidade participativa, por sua vez, denota uma mudança de paradigma da figura paterna, que passa a se engajar cada vez mais nos cuidados com os filhos e a criar vínculos afetivos mais estreitos e duradouros (ANTÚNEZ; SANTOS, 2018).

Apesar de todos os avanços e alterações que garantiram uma maior autonomia feminina, estas variações nas condições da divisão sexual do trabalho são acompanhadas pelas imobilidades das desigualdades entre os sexos. Nesse sentido, a feminização do mercado de trabalho (mudança) é seguida pelas diferenças de condições em que homens e mulheres exercem tanto o trabalho remunerado quanto o não remunerado.

Neste contexto, dados do IBGE (2021) demonstram que a diferença na inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho, em 2019, foi de 19,2 pontos percentuais. Elas receberam 77,7% do rendimento dos homens, sendo esta diferença ainda mais acentuada entre aquelas pessoas ocupantes de cargos de direção, auferindo as mulheres desse grupo em torno de 60% do rendimento dos homens. Dentre as mulheres economicamente ativas, dados do IBGE de 2020 levantados pelo Hub Gênero e Número (2021), indicam que 43% destas estão alocadas em empregos formais, enquanto que 49% realizam trabalhos informais. Em um recorte de raça,

observa-se a acentuada participação de mulheres pretas e pardas no mercado informal (30,3%).

Com relação ao desemprego, que “se refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho.” (IBGE, 2022), as taxas deste também são maiores entre as mulheres. No primeiro trimestre de 2022, dados do IBGE¹⁵ demonstram que, dentro os desempregados, 53,9% são mulheres enquanto 46,1% são homens.

Dentro do mercado de trabalho, portanto, as mulheres são sub-representadas entre os ocupados, recebem salários menores, são super-representadas em trabalhos informais e precários, são maioria entre os desempregados e entre as pessoas fora do mercado de trabalho. Helena Hirata (2015) indica que as desigualdades do trabalho profissional são, concomitantemente, causa e consequência das desigualdades do trabalho doméstico, de modo que um e outro são indissociáveis. Neste sentido,

As responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças estruturam mercados de trabalho que são desvantajosos para as mulheres, resultando em um poder desigual no mercado econômico que, por sua vez, reforça e exacerba o poder desigual na família. Essas relações entre trabalho/família/sociedade, e trabalho/saber/ poder, formam um círculo vicioso e não virtuoso (HIRATA, 2015, p. 4).

Assim, sobre as imutabilidades no âmbito doméstico e de cuidado podemos mencionar, em primeiro lugar, que este ainda é associado às mulheres. Dados do IBGE que demonstram que mulheres dedicam praticamente o dobro de tempo que os homens às atividades não remuneradas em casa - enquanto mulheres gastam 21,4 horas nessas tarefas, os homens dispõem 11,0 horas semanais. Não à toa que aproximadamente 1/3 das participantes mulheres da força de trabalho em 2019 estavam ocupadas em trabalho parcial (trabalho de até 30 horas por semana), praticamente o dobro se comparado a homens (IBGE, 2021). Em um recorte de cor ou raça, as mulheres pretas ou pardas representavam 32,7% do total. Além disso, elas

¹⁵ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

são alocadas principalmente em atividades “femininas”, que são mera extensão do trabalho doméstico (BIROLI, 2018; FEDERICI, 2019; IBGE, 2021). E as donas de casa representam 64% das pessoas que estão fora da força de trabalho, em consonância dados do IBGE levantados pelo Hub Gênero e Número (2021).

Além disso, paradoxalmente às mudanças familiares, bem como à maior participação do pai nos cuidados com os filhos, ainda há predominância dos valores da família tradicional, em que a responsabilidade principal do pai é de garantir o sustento material enquanto que a mãe tem a obrigação de cuidar dos filhos e da casa. Neste contexto, o informativo do IBGE comprova: enquanto as mães de crianças de até três anos são as mulheres que mais têm dificuldade em ingressar no mercado de trabalho, os que são pais de crianças de até três anos são maioria dentre os homens ocupados. A diferença entre os homens pais e as mulheres mães no mercado de trabalho é extremamente expressiva, são 34,6 pontos percentuais (IBGE, 2021).

Sabine Fortino (2009), ao explicar essas desigualdades, sustenta que as relações entre os sexos se organizam a partir de duas condições: da segregação e o da coexistência. Assim, quando se rompem as barreiras entre os sexos, de modo que haja uma convivência em um mesmo espaço, como foi o caso do ingresso das mulheres no espaço masculino (mercado de trabalho), as relações entre esses dois grupos assumem um novo arranjo, que não mais é caracterizado pela exclusão de uma classe, mas sim pela sua discriminação.

Quando há segregação, o conflito dominantes/dominados se traduz pela exclusão das mulheres das esferas reservadas aos homens ou pela desqualificação das dominadas, ao passo que, num espaço misto, o confronto dos dois sexos se faz “diretamente” no espaço onde eles coexistem. Ora, desse confronto as mulheres não saem vencedoras – o conjunto dos estudos converge sobre esse ponto: *a coexistência dos sexos não é sinônimo de igualdade*. [...] O estudo da coexistência dos sexos no trabalho, na escola, nos movimentos sociais etc. demonstra, dessa forma, que há uma evolução bastante relativa das relações entre homens e mulheres, que se poderia resumir assim: *onde termina a exclusão começa a discriminação* (FORTINO, 2009, p. 46, grifo nosso).

Danièle Kergoat e Helena Hirata (2007), ao analisarem as disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na divisão do trabalho doméstico, concluíram que estas eram resultados de uma reconfiguração na divisão sexual do trabalho, cujas formas de opressão e discriminação foram remodeladas pelas novas dinâmicas trabalhistas. Sob esta nova roupagem, a divisão sexual do trabalho caracteriza-se, essencialmente e indissociavelmente, pela bipolarização do emprego feminino e pela delegação das atividades domésticas (HIRATA, 2010).

A bipolarização do emprego feminino refere-se ao fato de que as mulheres, ao ingressarem na força produtiva, o fazem em dois polos: enquanto um polo é formado por mulheres com maior nível educacional e que, por conseguinte, ocupam cargos tipicamente ocupados por homens e de maior prestígio (são médicas, juízas, engenheiras, executivas etc.), o outro polo é constituído por mulheres que ocupam posições mais precárias e, geralmente, em setores tradicionalmente femininos, ou seja, relacionados aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos (portanto, são empregadas domésticas, diaristas, cuidadoras de idosos e crianças, auxiliares de enfermagem, dentre outras). Destaca-se que a maioria das mulheres aloca-se no segundo polo (HIRATA, 2010; HIRATA; KERGOAT, 2007).

No que tange à delegação, esta pode ser compreendida como um fenômeno por meio do qual as mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho delegam as atividades domésticas para um terceiro, que em regra é outra mulher. Essa tendência é resultado direto da polarização do emprego das mulheres, de modo que, na delegação, uma mulher (em regra, ocupante de cargo de maior prestígio) delega a outra mulher (precarizada) os cuidados com a família e a casa. Assim, o aumento do poder socioeconômico de algumas mulheres, que se inserem em atividades tipicamente masculinas, só foi possível com a pauperização e precarização de outras mulheres, inseridas em setores tipicamente femininos (HIRATA e KERGOAT, 2010). A delegação, contudo, encontra limites “na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607).

Nesse contexto, o relatório do IBGE sobre tempo dedicado a cuidados de pessoas e afazeres domésticos mostra que, enquanto que entre os homens, “o indicador pouco varia quando se considera a cor ou raça ou região” (IBGE, 2021, p. 3), entre as mulheres, há significativas diferenças caso sejam considerados recortes de cor ou raça e rendimento. Nesse sentido, os dados indicam que as mulheres pretas ou pardas gastam quase 2 horas semanais a mais em afazeres domésticos se comparado com as brancas. No que diz respeito à renda, as mulheres mais pobres dedicam 24,1 horas semanais em oposição às 18,2 horas gastas pelas que auferem melhores rendimentos. Esta considerável diferença de 5,9 horas por semana demonstra que

A renda é um fator que impacta no nível da desigualdade entre mulheres na execução do trabalho doméstico não remunerado, uma vez que permite acesso diferenciado ao serviço de creches e à contratação de trabalho doméstico remunerado, possibilitando a delegação das atividades de cuidado de pessoas e/ou afazeres domésticos, sobretudo a outras mulheres (IBGE, 2021, p. 3).

Assim, é possível inferir que o trabalho doméstico e o de cuidado, por ser destinado às mulheres enquanto grupo, impõe a todas elas uma posição de desvantagem e desigualdade, porém “isso não significa que seja realizado nas mesmas condições por mulheres brancas e negras, pelas mais ricas e pelas mais pobres ou por mulheres de diferentes partes do mundo” (BIROLI, 2018, p. 36). Afinal, as mulheres, assim como os homens, não são um grupo homogêneo, e a sua posição dentro (e fora) do mercado de trabalho será determinada pela convergência do gênero com outras variáveis sociais, que deverão ser analisadas de maneira interseccional.

Em todos os casos, é na conjugação entre gênero, classe e raça que as posições relativas se estabelecem. Na pirâmide de renda e no acesso a postos de trabalho, à escolarização e à profissionalização, as mulheres brancas estão mais próximas dos padrões de oportunidade dos homens brancos e apresentam vantagens em relação aos homens negros. São as mulheres negras, acompanhadas de seus filhos, que integram a faixa mais pauperizada da população (BIROLI, 2018, p. 22).

Nesse diapasão, o ingresso e permanência das mulheres na esfera produtiva são possíveis enquanto sua função primeira, primordial e precípua – reprodutiva – estiver sendo devidamente cumprida, seja por ela ou por outra mulher, de modo que:

A mulher trabalha fora, mas concilia trabalho profissional e trabalho doméstico; o homem não vê a necessidade de conciliar, pois não existe para ele uma normal social, segundo a qual ele deva realizar o trabalho doméstico e de cuidados concomitantemente ao trabalho profissional (HIRATA, 2015, p.5).

Para além dos regramentos sociais de gênero, que garantem ao homem a não realização do trabalho reprodutivo, o próprio Estado ao implementar as medidas de conciliação entre vida familiar e profissional, o faz focando prioritariamente nas mulheres mães, de modo a perpetuar a concepção de que o espaço doméstico e o cuidado com os filhos são responsabilidades exclusivas femininas. É o caso, no Brasil, das licenças trabalhistas para cuidar dos filhos, as quais garantem à mãe quatro meses de afastamento remunerado, que podem ser estendidos por mais dois meses, enquanto ao pai asseguram apenas cinco dias, podendo ser ampliado para 20 dias.

2 LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE E AS (DES)IGUALDADES DE GÊNERO

Nos últimos anos, algumas modificações na estrutura da divisão sexual do trabalho foram observadas a partir da massiva migração feminina para o espaço público e das mudanças no modelo tradicional de família, que deu espaço para novas configurações e arranjos familiares. Contudo, conforme analisado no capítulo anterior, as desigualdades entre os sexos permaneceram, especialmente no que diz respeito à repartição do trabalho reprodutivo, que continuou sob a responsabilização feminina.

Por conseguinte, as mulheres inseriram-se no mercado de trabalho sob a condição de conciliar a produção remunerada com os afazeres domésticos e de cuidado, o que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2009), é a base de sua discriminação e desvantagem. Isso se manifesta por meio de maiores dificuldades para entrar e permanecer no mercado de trabalho (mulheres são maioria dentre os desempregados e minoria entre os ocupados), menores rendimentos (fruto da discriminação salarial e desvalorização das ocupações nas quais as mulheres se concentram), e maior informalidade (mulheres são sobre-representadas na economia informal).

Neste contexto de mudanças e permanências, conflitos em torno da tensão entre vida profissional e familiar emergiram, o que tornou necessária a atuação estatal para adoção de políticas de conciliação entre estas duas esferas. O direito trabalhista brasileiro, contudo, tem se mostrado refratário a estas reivindicações, de modo que ainda há muita disparidade de tratamento entre as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores.

Ao se analisar a atualidade das relações de gênero no contexto nacional, fica evidente, também, o descompasso entre mudanças sociais e reconhecimento institucional. Ao lado das novas formas de organização da sociedade convivem arcaicas estruturas, como normas, leis, políticas e sentenças judiciais, que não condizem com a prática efetiva da vida cotidiana (FONTOURA; GALIZA; PINHEIRO, 2009, p. 853).

Isto posto, no presente capítulo, serão examinadas, por meio de pesquisa legislativa e doutrinária, as licenças-maternidade e paternidade e, posteriormente, será realizada uma análise sociojurídica destes institutos à luz da teoria da divisão sexual do trabalho e levantadas possíveis alterações neste modelo normativo.

2.1 A Licença-Maternidade

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2007, p. 109) define a licença-maternidade como o “período de ausência do trabalho a que uma mulher tem direito durante um período de tempo contínuo antes e depois de dar à luz”. De acordo com a Organização, esta licença é um meio de proteção à maternidade e tem por objetivo resguardar a saúde da mãe e de seu filho, e proteger a mãe trabalhadora de qualquer tipo de discriminação em decorrência de sua condição de mãe (OIT, 2011b). Neste contexto de proteção à mulher mãe trabalhadora, a OIT editou três convenções¹⁶ que versavam sobre a proteção da maternidade: a Convenção nº 03 (1919), a Convenção nº 103 (1952) e a Convenção nº 183 (2000).

A primeira, ratificada pelo Brasil em 1934, estabeleceu, dentre outras coisas, uma licença remunerada obrigatória de 12 semanas para a mulher empregada em estabelecimento comercial ou industrial. Ainda, determinava que o pagamento das prestações deveria ser realizado por um sistema de seguros, conforme preceituava o artigo 3º, “c” da Convenção nº 3 (OIT, 1919). Em 1952, houve a revisão desta primeira convenção por meio da edição da Convenção nº 103, ratificada pelo Brasil em 1965, e a Recomendação nº 95, que estabeleceram a maternidade como bem jurídico tutelado, a previsão de que o empregador não deveria ser o responsável pelo pagamento do benefício e a ampliação da proteção a todas as mulheres ocupadas em atividades

¹⁶ As Convenções da Organização Internacional do Trabalho são tratados internacionais. Nesse sentido, sua ratificação pelos Estados-membros implica sua incorporação total ao sistema jurídico, executivo e legislativo do país, de modo a apresentar caráter vinculante. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>>

industriais, não industriais e agrícolas (OIT, 2009). A última, a Convenção nº 183, ampliou a licença-gestante para abranger todas as mulheres empregadas, independentemente do tipo de ocupação. Além disso, aumentou a duração da licença-maternidade para 14 semanas no mínimo e um período de seis semanas de licença obrigatória após o parto (MELO, 2019; OIT, 2007, 2011b).

A proteção à maternidade foi prevista no Brasil em 1932, com o Decreto nº 21.417 – A, que regulava as condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. O artigo 7º do referido decreto estabelecia que:

Art. 7º. 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.

Dois anos depois, os direitos trabalhistas da gestante passaram a ser regulamentados pela Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1934), que garantiu descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário e emprego, além de assegurar benefício previdenciário durante a licença, nos termos do artigo 121, §1º, alínea “h” da Constituição (1934), *in verbis*:

Art. 121 – A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

h) 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;

Em 1943, com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto Lei nº 5.452 de 1943- durante o regime Vargas, a licença à gestante passou a ser de 12 semanas (ou 84 dias) – seis semanas antes e seis semanas depois do parto-, conforme a redação original do artigo 392 da CLT, sendo assegurado o pagamento do

salário integral diretamente pelo empregador, como preceituava o parágrafo único do artigo 393 da CLT. A lei laboral havia deixado de contemplar tanto as trabalhadoras rurais quanto as domésticas (MELO, 2019).

A licença-maternidade perdurou sob estes termos até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que garantiu, em seu artigo 7º, inciso XVIII, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, de duração de 120 dias para as trabalhadoras rurais e urbanas. O inciso XXXIV e o parágrafo único do referido artigo da Carta Maior também asseguraram o direito à licença maternidade à trabalhadora avulsa¹⁷ e doméstica¹⁸. Além disso, o artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT (Atos das Disposições Constitucionais Transitórias) determinou a estabilidade provisória¹⁹ da gestante no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto²⁰. Neste sentido, ficou vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante pelo período constitucionalmente estipulado.

A Constituição promulgada também previu, em seu artigo 201, inciso II, que a previdência social deveria atender a proteção à maternidade, especialmente à gestante. Em cumprimento à esta disposição, em 1991 foi editada a Lei nº 8.213 sobre os Planos de Benefício da Previdência Social, que garantiu que a integralidade do salário-maternidade passasse a ser custeado pela Previdência Social.

¹⁷ Trabalhador(a) avulso é aquele(a) “que oferta sua força de trabalho, por curtos períodos de tempo entrecortados, a distintos tomadores, sem se fixar especificamente a qualquer deles” (DELGADO, 2019, p. 405).

¹⁸ Empregado(a) doméstico(a) é “a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas” (DELGADO, 2019, p. 441).

¹⁹ A estabilidade provisória, também denominada garantia provisória ou temporária, trata-se de vantagem jurídica transitória concedida ao empregado ou empregada, em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal de caráter especial, que garante a manutenção do emprego por determinado lapso temporal (DELGADO, 2019).

²⁰ De acordo com as lições de Maurício Godinho Delgado (2019), a garantia de emprego à gestante, implementada pelo artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), não se aplicava à empregada doméstica gestante. Com o advento da Lei 11.324 de 2006, elas passaram a ter direito a estabilidade provisória.

Em 2002, a Lei nº 10.421/02 estendeu à mãe adotiva, aquela que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção, o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade. Para tanto, alterou o artigo 392, bem como seus parágrafos, da CLT, e acrescentou o artigo 392-A, cuja redação previa as licenças para as mães adotantes de acordo com a idade da criança. Nestes termos, mãe de criança até um ano tinha direito a 120 dias de licença, a de criança a partir de um ano até quatro anos tinha licença de 60 dias e, por fim, mãe de criança a partir de quatro anos até oito anos tinha direito a apenas 30 dias de licença (art. 2º da Lei 10.421/02).

Em 2008, foi editado o Decreto-Lei nº 11.770, pelo então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que permitiu a prorrogação da licença maternidade em 60 dias, em caso de mãe empregada em empresa inscrita no Programa Empresa Cidadã. Esta prorrogação depende, adicionalmente, de requisição a ser feita até o final do primeiro mês após o parto (art. 1º, §1º, I, do Decreto-Lei 11.770/08). Além disto, durante o período estendido, a obreira fica impedida de exercer qualquer atividade remunerada e a criança não pode ser mantida em creche ou organização similar (art. 4º, *caput*, do Decreto-Lei 11.770/08).

Ainda neste ano, o decreto nº 6.690/08 instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, que garantiu às servidoras públicas federais prorrogação da licença maternidade por 60 dias (art. 2º, parágrafo 1º, Decreto-Lei 6.690/08). No caso das mães adotantes, a prorrogação do benefício foi fixada de acordo com a idade da criança (art. 3º, Decreto-Lei 6.690/08).

Em 2009, a Lei de Adoção (Lei nº 12.010/09), em seu artigo 8º, revogou os parágrafos 1º ao 3º do artigo 392-A da CLT (DELGADO, 2019), instituídos pela Lei 10.421/02, que previam um escalonamento da duração da licença conforme a idade da criança. Nesse sentido, ficou entendido que o prazo de duração passaria a ser o de 120 dias para todas as mães adotantes. Porém, foi por meio da Lei nº 13.509/2017 que a redação do artigo 392-A da CLT passou a prever expressamente licença para a mãe

adotante (ou que obteve guarda para fins de adoção) de 120 dias, independentemente da idade da criança ou adolescente adotado.

Outra legislação muito importante no que concerne à licença-maternidade é a Lei nº 12.873 de 2013, responsável por estender ao cônjuge ou companheiro sobrevivente, no caso de morte da genitora, “o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono” (art. 392-B, CLT). Esta lei também garantiu ao homem adotante ou que obtiver guarda judicial da criança para fins de adoção o benefício da licença-maternidade, conforme redação do artigo 392-C da CLT. Importante mencionar que a referida lei também acrescentou ao artigo 392-A da lei trabalhista o parágrafo quinto, que dispõe que, em caso de adoção ou guarda judicial conjunta, a licença-maternidade poderá ser concedida a qualquer um dos dois adotantes ou guardiães, seja o empregado ou empregada. Nos termos da legislação trabalhista (BRASIL, 1943):

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 art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

§5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão da licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013)

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)

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)

Atualmente, com todas estas alterações, a legislação trabalhista dispõe que terão direito à licença-maternidade remunerada de 120 dias a empregada gestante (art. 392, CLT), a empregada adotante ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção (art. 392-A, CLT) - em caso de adoção conjunta, a licença será concedida a um dos adotantes, o empregado ou a empregada (art. 392-A, §5º, CLT) -, bem como o cônjuge

ou companheiro na hipótese de falecimento da mãe, além do pai solo adotante ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção (arts. 392-B e 392-C, CLT)²¹. Importante ressaltar, novamente, que a licença-maternidade é devida às empregadas adotantes ou gestantes, urbanas, rurais, domésticas ou avulsas, conforme preceitua a Constituição Federal.

Especificamente sobre a empregada gestante, esta deverá notificar o seu empregador, mediante apresentação de atestado médico, da data inicial de seu afastamento do trabalho, que poderá ocorrer a partir do 28º dia antes do parto (art. 392, §1º, CLT). Além disso, é garantido a ela, caso seja necessário e mediante atestado médico, o aumento dos períodos de repouso, antes e depois do parto, em duas semanas cada um (art. 392, §2º, CLT). Importante mencionar que a legislação trabalhista também garante direito a repouso remunerado de duas semanas e retorno à função em caso de aborto não criminoso, a ser comprovado por atestado médico (art. 395, CLT). A empregada adotante (ou empregado), por sua vez, deverá apresentar termo judicial de guarda, conforme §4º do artigo 392-A da Lei Trabalhista.

Durante o período de afastamento de 120 dias, a mãe empregada (ou pai, nos casos previstos)- ou trabalhadora avulsa - tem direito ao pagamento do salário-maternidade que, conforme supracitado, está previsto na Lei nº 8.213/91, em seu artigo 71, *in verbis*:

Art 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

De acordo com Maurício Godinho (219, p. 850) o salário-maternidade corresponde a uma renda mensal igual à remuneração integral da trabalhadora e que

²¹ Necessário frisar que, nos casos dos artigos 392-A, §5º, 392-B e 392-C da CLT (1943), a legislação trabalhista estendeu o benefício da licença-maternidade aos homens. Não se trata, pois, de modalidade de licença-paternidade que, conforme veremos, tem duração de, em regra, cinco dias, podendo ser ampliada por mais 15 dias.

deverá ser paga a ela por ocasião do afastamento previdenciário para o parto e subsequente período de aleitamento materno, ou por ocasião de adoção de criança ou obtenção de guarda judicial para sua adoção. Trata-se, portanto, de prestação previdenciária (DELGADO, 2019).

O salário-maternidade para empregadas domésticas consiste em um valor correspondente ao último salário de contribuição (art. 73 da Lei nº 8.213/91). No caso da segurada especial, a referida prestação corresponde a 1/12 do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual; e para a contribuinte individual o valor do salário será equivalente a 1/12 da soma dos últimos 12 salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 meses (MELO, 2019).

De acordo com o Godinho (2019), o pagamento destas prestações pode ser realizado de duas formas: diretamente pela Previdência Oficial à segurada (ou segurado) ou realizada pelo próprio empregador, que deverá efetivar a compensação quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários. O primeiro caso aplica-se à empregada doméstica, empregada ou empregado adotante ou que obtiver guarda para fins de adoção, trabalhadora avulsa e também ao companheiro ou cônjuge sobrevivente. A segunda sistemática aplica-se às seguradas empregadas comuns (GODINHO, 2019). Trata-se, de qualquer modo, de salário com natureza previdenciária.

No caso de licença-maternidade ampliada, o pagamento dos 60 dias adicionais é feito pela própria empresa. Nos casos de empresas de regime de tributação por lucro real, estas poderão deduzir os valores pagos a título de licença prorrogada do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica devida, o que pode ser feito com base no lucro real trimestral ou no lucro real apurado no ajuste anual, sendo vedada a dedução como despesa operacional, nos termos do artigo 5º da Lei Programa Empresa Cidadã.

Sobre o enquadramento jurídico da licença-maternidade, o doutrinador trabalhista (2019, p. 1262) afirma tratar-se de interrupção do contrato de trabalho²², que é a sustação temporária das obrigações contratuais principais – mantendo-se em vigor todas as demais cláusulas do contrato de trabalho -, como a prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador, em decorrência de um fato juridicamente relevante. Neste sentido, durante o período da licença-maternidade

[...] mantém-se a plena contagem do tempo de serviço obreiro para todos os fins (gratificações, se houver; 13º salário; período aquisitivo de férias, etc.); mantém-se o direito às parcelas que não sejam salário condição; mesmo quanto a estas, se forem habituais, mantém-se a obrigação de seu reflexo no cálculo do montante pago à obreira no período de afastamento; preserva-se, por fim, a obrigação empresarial de realizar depósitos de FGTS na conta vinculada da empresa no período de licença (DELGADO, 2019, p. 1286-1287).

Importante destacar que o fato da Previdência Social assumir integralmente as responsabilidades pelo pagamento do salário-maternidade não afasta o instituto da interrupção contratual. Em fato, esta exceção à figura interruptiva tem por objetivo, ao desonerar o empregador, dirimir as discriminações sofridas pela mulher mãe no mercado de trabalho. Nos termos de Delgado (2019, p. 1287):

[...] se fossem mantidos todos os custos da interrupção no presente caso, prejudicar-se-ia a mulher obreira, dado que se estaria restringindo comparativamente seu mercado de trabalho (seus contratos seriam mais caros para o empregador, levando este a práticas discriminatórias contra a mulher).

2.2 A Licença-Paternidade

A permissão de afastamento do pai ao trabalho em decorrência do nascimento de filho foi previsto pela primeira vez na Consolidação das Leis do Trabalho, que

²² Na interrupção contratual é garantido ao empregado o retorno ao cargo ocupado no instante de início da causa interruptiva, bem como todas as vantagens que tenham sido atribuídas à categoria em sua ausência, conforme preceitua o artigo 471 da CLT. Além disso, durante o período de afastamento, é inválida a dispensa desmotivada do trabalhador, ou seja, rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador (DELGADO, 2019).

garantiu ao pai um dia de ausência, sem prejuízo do salário, para efetuar o registro civil do recém-nascido (MELO, 2019).

Decorridos 43 anos, a figura da licença-paternidade surgiu no Brasil com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Em seu artigo 7º, inciso XIX, o texto constitucional previu ser direito dos trabalhadores rurais e urbanos a licença. O parágrafo primeiro do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, por sua vez, estabeleceu que o prazo do afastamento seria de cinco dias enquanto não fosse editada lei específica para regulamentar a temática. Passados mais de 30 anos, o que era para ser transitório – o prazo de cinco dias de licença aos pais – configurou-se como permanente, visto que até hoje não foi criada a lei para regulamentar este período de afastamento dos pais.

Ressalta-se que o processo de aprovação constitucional da licença-paternidade enfrentou muita resistência. A plataforma Gênero e Número (2018) levantou edições de jornais da época da promulgação da Constituição de 88 e descobriu que o tema fora tratado com intensa ironia e escárnio por parte dos constituintes. A título de exemplo, o então deputado federal e Presidente da Assembleia Constituinte, Ulysses Guimarães, tido como progressista, declarou, na sessão de aprovação da Constituinte em que o tema da licença para o pai entrou em pauta que “o dia do pai é precisamente nove meses antes do dia da mãe” (BIANCONI, 2018).

Em 2008, a Lei nº 11.770, popularmente denominada Lei do Programa Empresa Cidadã, garantiu a extensão da licença-maternidade por mais sessenta dias, conforme visto anteriormente. Em 2016, esta lei sofreu alterações a partir da edição da Lei nº 13.257 (Marco Legal da Primeira Infância), sancionada pela então presidenta Dilma Rousseff, que garantiu aos pais empregados em pessoas jurídicas filiadas ao Programa Empresa Cidadã a prorrogação da licença paternidade em 15 dias²³ (art. 1º, II, da Lei nº

²³ Nos termos do artigo 1º, inciso II, para que o pai possa ter este direito a este benefício, deverá requerer a prorrogação no prazo de dois dias úteis depois do parto e comprovar participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

11.770/08, conforme redação conferida pela Lei nº. 13.257/16). Esta prorrogação também se estendeu aos pais que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção (art. 1º, § 1º, II, e § 2º, da Lei nº 11.770/08, conforme redação promovida pela Lei nº 13.257/16). O Marco Legal da Primeira Infância também garantiu aos servidores públicos federais – genitor, adotante ou que obtiver guarda para fins de adoção -, a prorrogação do período em mais 15 dias.

Além da extensão da licença, aquela Lei também alterou o artigo 473 da CLT, acrescentando os incisos X e XI, que concedem aos pais, sem prejuízo do salário, até dois dias de licença para acompanhamento de consultas médicas e exames durante a gravidez da esposa ou companheiro (art. 473, inciso X, CLT, conforme redação promovida pela Lei nº 13.257/16) e a concessão de um dia por ano para acompanhar o(a) filho(a) de até seis anos ao médico (esta regra também vale para as mães), nos termos do inciso XI do artigo 473 conforme redação dada pela Lei nº 13.257 de 2016.

A Medida Provisória nº 1.116 alterou o inciso X do artigo 473 da CLT, que agora passa vigorar com a seguinte redação:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

X – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas ou exames complementares, durante o período de gravidez; (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

Importante destacar que tanto a licença-paternidade padrão de cinco dias quanto a licença prorrogada em 15 dias não são custeadas pela Previdência Social. No caso da licença ampliada, em específico, o valor a ser pago será abatido no imposto de renda da pessoa jurídica que pague impostos com base no lucro real (art. 5º, Lei nº 11.770/08). Nesse sentido, a licença-paternidade, padrão ou ampliada, é considerada, dentro do ordenamento trabalhista brasileiro, como falta justificada (MELO, 2019).

2.3 A Divisão Sexual das Licenças

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagrou o princípio da não discriminação em seu artigo 5º, abaixo transcrito:

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 à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Nos termos do inciso I do referido artigo constitucional, os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações. Ademais, o artigo 229 da Carta Maior, abaixo transcrito, afirma que tanto o pai quanto a mãe têm o dever de cuidar de seus filhos.

Art. 229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.

Contudo, conforme analisado alhures, o direito trabalhista brasileiro prevê para as mulheres licença-maternidade de 120 dias - que pode ser estendida por mais 60 dias em caso de empregador participante do Programa Empresa Cidadã-, enquanto aos pais são garantidos cinco dias, que pode ser ampliado por mais 15 dias, nos termos da Lei da Empresa Cidadã. O benefício da previdência social associado às licenças também é diferenciado – apenas está previsto o pagamento do salário-maternidade.

De acordo com Maurício Godinho (2019), a Constituição Federal de 1988 procurou eliminar do ordenamento jurídico brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto trabalhista, de modo que o preceito jurídico diferenciado da licença-maternidade teria fundamento na proteção e tutela da mulher, da maternidade e da infância. O doutrinador declara, ademais, que toda situação que envolve efetivas considerações e medidas relacionadas à saúde pública, como o caso da gestação e parto, permitem tratamento diferenciado pela legislação.

É evidente que a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado à mulher *enquanto mãe*. A *maternidade* recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem – *e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto*. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVII (licença à gestante de 120), art. 226 (preceito valorizador da família) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo) (DELGADO, 219, p. 962-963, grifos do autor).

Eleni Varikas (2009), em contrapartida, afirma que as normas que se baseiam em diferenças naturais entre homens e mulheres, como a gestação e amamentação, estão longe de promover a equidade de gênero. Em realidade, o fundamento biológico faz com que as mulheres sejam tratadas como uma categoria homogênea, cujos direitos e obrigações não obedecem a uma lei geral, elaborada por e para todos, mas sim a normas específicas válidas apenas para esta “categoria”. Esta diferenciação, de acordo com a autora, legítima e, principalmente, invisibiliza as relações de opressão de gênero: ao ser definida como membro de um grupo “diferente”, o sujeito feminino pode ser excluído da igualdade dos direitos em nome de sua diferença. Trata-se, portanto, da capacidade que a desigualdade de gênero tem “de se revestir de formas novas e inéditas”, atualmente manifestada em termos de diferença (VARIKAS, 2009, p.117).

O fato empírico de que alguns indivíduos não nascem “livres e iguais”, assim como seu acesso diferenciado aos direitos, poderá ser atribuído a uma natureza diferente, reintroduzindo uma incomparabilidade radical entre condições sociais percebidas, então, não mais como desiguais, mas como “diferentes”. [...] O postulado da superioridade natural de todos os homens sobre todas as mulheres, que subentende a instituição da família e a distinção público-privado na comunidade política moderna, não construiu somente uma categoria de indivíduos inferiores; ele reformula a antiga diferenciação hierárquica dos sexos em termos de “diferença” antropológica (VARIKAS, 2009, p. 117).

Cláudia Melo (2019, p. 53), por sua vez, explica que as origens dos direitos às licenças são claramente ligadas às condições biológicas de cada sexo, contudo afirma que a expressiva diferenciação e manutenção desta lógica estão além do critério orgânico. Até porque, sob o aspecto biológico, após a gravidez e excetuando o aleitamento materno, tanto o pai quanto a mãe possuem as mesmas capacidades e

condições de cuidar de seus filhos²⁴. As famílias monoparentais compostas apenas por progenitor homem e as famílias homoafetivas comprovam que o cuidado não é uma questão de gênero; este ato decorre, acima de tudo, de sentimentos humanos, como o afeto e o senso de responsabilidade, que qualquer pessoa é capaz de experimentar (BADINTER, 1985; 2010).

A progressiva inserção da mulher no mercado de trabalho fez surgir a necessidade de criação de normas que garantissem o cuidado com o recém-nascido, mas sempre sob a ótica de que essas tarefas eram atribuição exclusiva da mulher, enquanto se manteve o entendimento de que cabe precipuamente ao homem prover o sustento da família (MELO, 2019, p.53).

Neste sentido, percebe-se que a legislação trabalhista fundamentou-se também nas relações sociais de sexo e na divisão sexual do trabalho para editar suas normas de conciliação entre vida laboral e familiar: ao garantir essencialmente às mães o direito de licença, reforçou o papel socialmente atribuído às mulheres de dona de casa, esposa e mãe, enquanto que a concessão de apenas cinco dias de licença-paternidade fortaleceu a função social masculina de provedor do lar bem como legitimou a ausência paterna nos cuidados com os(as) filhos(as). Em decorrência desta manutenção de papéis sociais genericados, a ampliação das normas de proteção à maternidade acabou se tornando, com o passar do tempo, “uma armadilha para a própria mulher trabalhadora” (MELO, 2019, p. 53), pois, apesar de a licença ser necessária para a proteção da família, o modo como foi implementada gerou discriminação contra o trabalho de mulheres e barreiras para sua contratação.

Nesse sentido, a regulação social do trabalho naturaliza a ideia da maternidade como destino feminino, reforçando a permanência de dois pressupostos predominantes na organização do trabalho brasileiro: uma divisão sexual do trabalho não mercantil, que implica a existência de uma mulher responsável pelas pesadas tarefas do cuidado doméstico; e o do paradigma que o “trabalhador normal”, que supõe um indivíduo do sexo masculino que não tem vida pessoal e que, portanto, deve ter disponibilidade total para o trabalho produtivo e nenhuma possibilidade ou necessidade de realizar qualquer tipo de

²⁴ A maior parte das atividades que envolvem o cuidado com um recém-nascido não dependem de condições biológicas, de modo que qualquer pessoa, independentemente do sexo, pode realizá-las. Podem-se citar, apenas a título de exemplo, atividades de higiene como banho e troca de fralda.

trabalho, esforço ou dedicação no universo familiar (FONTOURA; GALIZA; PINHEIRO, 2009, p. 854).

Dentro deste contexto, a Organização Internacional do Trabalho (2007) explica que as políticas e normas de proteção à maternidade, à mulher e seu trabalho não foram capazes de dirimir as desigualdades de gênero, pois o seu tratamento diferenciado não foi equivalente em termos de direitos, deveres, benefícios e oportunidades ao disposto para os pais; pelo contrário. A análise da distribuição de tempo entre as licenças, bem como a ausência ou presença de benefícios previdenciários, demonstra que a legislação brasileira centrou-se em “demandas conciliatórias muito específicas, relacionadas à gravidez e à maternidade, desconsiderando as responsabilidades familiares correspondentes a pais e mães” (OIT, 2009, p. 81).

A proteção à maternidade foi criada para resguardar a saúde da mãe e do filho ou filha no momento do nascimento e durante as primeiras semanas de vida, assim como para protegê-la frente à discriminação devido a esta condição. Ainda que a proteção à maternidade não tenha sido estabelecida com o objetivo explícito de promover a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, teve efeitos extremamente importantes neste âmbito. De fato, **esta proteção é basicamente a única medida com efeitos conciliatórios presentes na legislação trabalhista** de todos os países da região (OIT, 2009, p. 78, grifo nosso).

Isto significa, em outros termos, que o ordenamento jurídico brasileiro é maternalista, uma vez que as políticas e a legislação de compatibilização entre vida profissional e familiar são destinadas apenas às mulheres (BIROLI, 2018; GODINHO, 2004; HIRATA; KERGOAT, 2007; OIT, 2009; SORJ, 2004), pois partem do pressuposto de que a responsabilidade pela casa e filhos (além de outros familiares dependentes) é circunscrita às mães. Sobre isto, Flávia Biroli (2018, p.117) indica que as concepções maternalistas²⁵ “[...] recorrem a ideais e tradições familiares para posicionar as mulheres como mães e cuidadoras, de modo que justificam (e ampliam) sua exclusão e sua inclusão desvantajosa em outras esferas.”.

²⁵ Para a ideologia maternalista as mulheres devem cuidar mais das crianças pois possuem tendências naturais para isto.

Assim, dados expostos anteriormente demonstram que as mulheres que são mães de crianças de até três anos representam minoria dentre as ocupadas (IBGE, 2021). Além disto, um estudo feito pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2016 demonstrou que o modelo atual de licenças trabalhistas é um fator desfavorável à permanência das mulheres mães no mercado de trabalho. De acordo com os dados da pesquisa, após dois anos da licença-maternidade praticamente metade das mulheres que usufruiu o benefício foi demitida. No caso das mães que tiveram a licença remunerada estendida, ou seja, os 180 dias de licença-maternidade, o resultado do estudo constatou que estas tinham mais chances de continuarem empregadas nos seis meses seguintes ao fim da licença, contudo, após um ano, aproximadamente metade também se encontrava fora do mercado de trabalho.

A sobrecarga, portanto, de responsabilidades familiares está na base das discriminações e desvantagens que as mulheres experimentam no mercado de trabalho. Por serem as maiores responsáveis pelas tarefas familiares, sofrem discriminações nos ambientes de trabalho quanto ao seu comprometimento profissional e produtividade (OIT, 2011a, p. 3).

Necessário asseverar que esta discriminação não diz respeito ao custo monetário, uma vez que o custo do trabalho feminino não é muito mais alto que o do masculino²⁶. Todavia, em termos relativos, o custo da mão de obra da mulher é considerado mais alto por conta do impacto negativo que as atividades reprodutivas causam na produtividade das empresas: a disponibilidade feminina para o trabalho remunerado é menor em decorrência de suas responsabilidades familiares, sendo as ausências mais usuais entre as obreiras devido aos imprevistos e obrigações inerentes à família (FONTOURA; GALIZA; PINHEIRO, 2009). Assim, “as mulheres (especialmente as jovens) são consideradas um risco por serem ou poderem chegar a ser mães” (OIT, 2009, p. 64).

²⁶ “Um estudo sobre os custos salariais e não salariais de contratação de homens e mulheres na Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai mostrou que os custos monetários associados à contratação de uma mulher são muito reduzidos para o empregador: representam menos de 2% da remuneração brutal mensal, variando de 0,2% no México a 1,8% no Chile” (OIT, 2009, p. 65).

O problema de fundo é que o mercado de trabalho não está pensado para pessoas com responsabilidades familiares, mas para pessoas que disponham do aporte de outro/a que tenha a seu cargo as necessidades de cuidado de sua família. Daí o conceito de “modelo masculino de emprego”, segundo o qual o custo de contratar mão de obra feminina é alto quando comparado ao de contratar homens, o que torna preferível abrir vagas para eles (OIT, 2009, p. 65).

Diante disto, percebe-se que o modelo de licença adotado pelo Brasil, ao centrar-se exclusivamente na figura materna, endossou a mão de obra feminina como secundária²⁷ e assegurou seu papel principal e primário de cuidadora do lar e da família, consolidando a vida familiar como um fator de obstáculo para a inclusão e permanência feminina no mercado de trabalho. Nestas circunstâncias, constata-se como a incorporação feminina ao mercado de trabalho ainda permanece frágil, uma vez que as possibilidades de pleno emprego para elas, quando o pressuposto é a jornada integral para homens, são limitadas pela incumbência das atividades domésticas, que demandam tempo e energia, impedindo sua entrada integral nas relações de mercado (GODINHO, 2004; OIT, 2009; SORJ, 2004). Por este motivo, a maior parte das mulheres concentra-se em trabalhos remunerados flexíveis²⁸ – majoritariamente informais e precarizados-, pois são o que se adequam melhor à realidade feminina de articulação.

A tendência a flexibilizar o trabalho feminino deve-se a divisão sexual do trabalho. Isto é, em nome da conciliação entre vida familiar e laboral, que é vista como um problema das mulheres, se flexibiliza seu tempo de trabalho e

²⁷ A institucionalização deste modelo de conciliação (sobrecarga) feminina também fortaleceu a concepção de que a mão de obra feminina é secundária. Em outros termos, que os rendimentos que as mulheres auferem são meramente um complemento aos dos homens e, por isso, são muito mais prescindíveis. Assim, sob este pressuposto, as mulheres são as primeiras a serem dispensadas em momentos de crise (OIT, 2009).

²⁸ “A flexibilização do trabalho feminino se reflete nas mudanças experimentadas pelas diversas ocupações que se caracterizam por ter uma alta participação de mulheres. O setor de comércio e as grandes lojas, por exemplo, possuem sistemas de turnos nos quais se revezam os dias de descanso e trabalho e os horários de entrada e saída são imprevisíveis. Na área de telefonia e comunicações, as plantas das operadoras são elaboradas em função de turnos móveis cujo objetivo é acomodar-se às necessidades da empresa e de seus clientes. No comércio varejista e nos supermercados foi imposta a chamada “jornada interrompida”, que implica estender o horário de almoço dos trabalhadores (que não é computado como tempo de trabalho) de forma a assegurar sua presença nas horas de maior atividade e evitar o pagamento de horas extras. Desta forma, a jornada real é muito maior, porque o tempo de descanso não é suficiente para se chegar até em casa” (OIT, 2009, p. 46).

também seus salários, que são assumidos como complementares (OIT, 2009, p. 46).

Sobre isto, importante destacar que a flexibilização do trabalho é frequentemente associada à insegurança no acesso e cobertura pelos sistemas de seguridade social, de modo que a legislação trabalhista brasileira, ao conceder as licenças remuneradas apenas para trabalhadores formais, ignorou o fato de que uma grande parcela de obreiros, especialmente mulheres, está alocada em trabalhos atípicos. Assim:

[...] as formas de acesso às medidas e benefícios como a licença maternidade estão geralmente associadas ao vínculo empregatício e, portanto, restritas às assalariadas formais. Uma exclusão significativa é gerada em razão disso: ficam fora os homens e as mulheres que trabalham na informalidade, o que, em alguns países, significa a maioria das trabalhadoras que são, além disso, as mais pobres e as que mais necessitam deste tipo de apoio (OIT, 2009, p. 11).

Importante salientar, contudo, que a licença-maternidade é um instrumento fundamental para garantir o exercício da maternidade que, nos termos do artigo 6º da Constituição Federal, é um direito social – ou seja, um direito que diz respeito não apenas às mães, mas também ao(a) filho(a) e a toda sociedade. Assim, as mulheres, ao cuidarem de seus filhos em seus primeiros meses de vida, não estão apenas exercendo um direito individual, mas também cumprindo com uma função social que beneficia toda coletividade. Portanto, é dever do Estado assegurar-lhes esse direito (FONTOURA; GALIZA; PINHEIRO, 2009). O problema da legislação brasileira não reside apenas na extensão da licença-maternidade, mas na ausência de instrumentos que garantam a redistribuição do trabalho reprodutivo, que continua recaindo sobre as mulheres. Conforme preceitua Flávia Biroli (2018), o modelo vigente de responsabilização feminina pelos filhos transforma a maternidade em um fator de redução da autonomia relativa, individual e coletiva das mulheres.

Para além do mercado de trabalho, a manutenção do trabalho reprodutivo como competência exclusiva da mulher, faz com que esta apresente maior grau de

esgotamento²⁹ e menos tempo para descanso, vida pessoal, social e até mesmo familiar, elementos que são indispensáveis para seu desenvolvimento enquanto ser humano (BADINTER, 2010; GODINHO, 2004; OIT, 2009). Outrossim, este padrão sócio-normativo também afeta os demais membros da família. A focalização prioritária dos direitos reprodutivos apenas nas mulheres também tem como consequência “oferecer poucas possibilidades aos homens de se comprometerem com o exercício da paternidade responsável” (FONTOURA; GALIZA; PINHEIRO, 2009, p. 854). Neste sentido, os pais, por serem privados de se engajar ativamente nas atividades domésticas de cuidados com os filhos, continuam apresentando uma participação periférica dentro da família (OIT, 2009; PROMUNDO, 2021) e as crianças, por sua vez, são privadas de uma convivência cotidiana equilibrada com os seus cuidadores, o que prejudica seu desenvolvimento integral. (OIT, 2009).

Reconhece-se, de maneira crescente, que é necessário proteger os direitos dos membros da família a uma convivência diária, de modo que não tenham que renunciar a ela em função do excesso de trabalho. Da mesma forma, deve-se garantir o direito das mães de ter acesso e permanecer no mercado de trabalho; dos pais de participarem da convivência familiar e dos cuidados; dos filhos e filhas de receberem cuidados e educação; da população idosa e outras pessoas dependentes de permanecerem com a família, se assim o desejarem (OIT, 2009, p. 28).

Neste contexto, torna-se mais que necessária a redistribuição do trabalho doméstico e de cuidados com os filhos e outros familiares. Para tanto, políticas públicas de trabalho desenhadas a partir de uma perspectiva de gênero, de modo a garantir que as medidas de conciliação estejam disponíveis tanto para homens quanto para mulheres, permitindo a ambos o direito ao trabalho decente³⁰ sem que suas

²⁹ Danièle Kergoat (2018, p. 44) afirma que “as operárias, particularmente a partir do momento em que têm filhos, não têm- diferentemente dos operários – mais hora nem lugar para relaxar, simplesmente viver e, quaisquer que sejam a hora e o lugar considerados, só fazem repetir o *mesmo trabalho*. É neste sentido, aliás, que se deve interpretar as doenças “nervosas” da mão de obra feminina, que não têm origem em nenhum tipo de instabilidade congênita do sexo feminino no plano emocional, mas nas condições sociais nas quais se exerce a sua dupla jornada de trabalho.”

³⁰ O conceito de trabalho decente expressa o objetivo de garantir a homens e mulheres oportunidades de emprego produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (OIT, 2009).

responsabilidades familiares se tornem um obstáculo ou fonte de discriminação (OIT, 2009).

2.4 Novas Possibilidades

Diante deste cenário de persistência da desigualdade entre os gêneros, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem, desde 1981, recomendado aos Estados que implementem medidas de conciliação cujo objetivo é garantir igualdade de oportunidade e tratamento aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (OIT, 2007, 2009).

No início da década de 80, como o foco da análise sobre a igualdade em geral foi reorientado das mulheres para o relacionamento entre mulheres e homens, ganhou terreno a convicção de que qualquer mudança no papel das mulheres deveria ser acompanhada de uma alteração no papel dos homens e deveria reflectir-se na sua maior participação na família e nas tarefas domésticas (OIT, 2007, p. 12).

Neste contexto, em 1981, a OIT criou a Convenção nº 156, não ratificada pelo Brasil³¹, sobre “igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.”, e que apresenta um número significativo de orientações sobre políticas que garantam, tanto para os trabalhadores pais quanto para as trabalhadoras mães, a conciliação de suas obrigações familiares e com as profissionais, de modo que a mitigar a desigualdade e discriminação dentro do mercado de trabalho. Assim, em seu artigo 3º:

Cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento de trabalhadores e trabalhadoras objetivo de suas políticas nacionais, com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades

³¹ “As normas internacionais do trabalho definem padrões mínimos em nível mundial. Sua ratificação e a posterior adaptação da legislação nacional é a forma segundo a qual as convenções são implementadas nos países. Além de ordenar a legislação, as convenções podem: i) oferecer orientação para a formulação de políticas no âmbito da conciliação entre vida laboral e familiar, como no caso que se refere a trabalhadores/as com responsabilidades familiares; ii) servir como fonte de inspiração para boas relações de trabalho, e iii) como modelos para os acordos coletivos. Além disso, constituem um indicador do interesse dos Estados em buscar melhor qualidade de vida para a população.” (OIT, 2009, p. 109).

familiares, que estão trabalhando ou queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre seu trabalho e suas responsabilidades familiares.

Vinculada a esta Convenção, elaborou-se, também em 1981, a Recomendação nº 165, cujo item 1 do artigo 22 estabelece a licença parental, que deverá ser concedida ao pai ou à mãe em um período imediatamente posterior ao da licença maternidade, sem perda do emprego e dos direitos dele decorrentes. Ademais, a fim de dirimir as discriminações em decorrência das responsabilidades familiares, a Organização Internacional do Trabalho prescreve que a licença parental deve ser financiada pela previdência social. Necessário elucidar que o termo “parentalidade” se refere aos cuidados que ambos os membros do casal devem assumir com relação aos seus filhos e filhas (OIT, 2009).

Recomenda-se incluir na legislação a noção de licença parental, remunerada e de duração adequada, que pode ser tirada após o término da licença maternidade, por ambos os cônjuges de modo sequencial e de forma compartilhada, sem a perda do emprego e conservando os direitos que dele derivam. Esse tipo de medida permitiria aos homens assumir maiores responsabilidades na criação dos/as filhos/as (OIT, 2009, p.111).

De acordo com a OIT (2009), a instituição da licença parental, por ser dirigida tanto a trabalhadores como a trabalhadoras, contribui para gerar trabalho decente, reduz as desigualdades socioeconômicas e promove a equidade de gênero. Flávia Biroli (2018), por sua vez, argumenta que as licenças remuneradas para pais e mães permitem questionar não apenas os papéis sociais de homens e mulheres, como também permitem incorporar a diversidade sexual e os arranjos familiares não convencionais. Por conseguinte, a licença parental é instrumento de promoção de modelos alternativos de maternidade, paternidade e, principalmente, de masculinidade - à medida que insere o homem no contexto doméstico e de cuidado conferindo para o papel paterno novos significados.

O instituto Promundo (2019, 2021), organização não governamental brasileira cuja atuação tem por finalidade promover a igualdade de gênero e a transformação da(s) masculinidade(s), defende que a licença parental fomenta a participação do pai

nos primeiros meses de vida do(a) filho(a), promove vínculos afetivos mais estreitos, promove a saúde materno-infantil³², melhora o desenvolvimento cognitivo das crianças, além de diminuir as diferenças sociais entre homens e mulheres. Além disto, a paternidade participativa também enseja ambientes domésticos mais saudáveis e com menores tendências a violência. Do ponto de vista especificamente da saúde, o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF, 2019, p. 2) dispõe que:

Uma revisão da base de evidências sugere que a licença parental paga pode contribuir para o desenvolvimento saudável e a sobrevivência dos bebês, facilitando a amamentação, aumentando a capacidade dos pais de obter imunização e outros cuidados médicos no período pós-natal.

Necessário indicar que o conceito de corresponsabilidade familiar não se restringe ao âmbito privado da família. Em realidade, esta concepção defende que o cuidado com as pessoas dependentes é uma responsabilidade compartilhada por todos: a família, o Estado e a sociedade. Conforme dispõe os artigos 227 e 230 da Constituição Federal (BRASIL, 1988):

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

Neste sentido, é importante a integração da legislação trabalhista com políticas públicas sociais, de infraestrutura e serviços de apoio para auxiliar nos cuidados com filhos e outras pessoas dependentes. Ao serem implementadas, estas políticas ampliam a responsabilização pública pelo trabalho de cuidado, o que permite reduzir a

³² De acordo com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF, 2019), a licença-parental contribui para o desenvolvimento saudável e a sobrevivência do recém-nascido, pois a presença do pai durante o puerpério facilita e favorece o aleitamento materno exclusivo e reduz a probabilidade de depressão pós-parto.

sobrecarga feminina e, conseqüentemente, diminuir a desigualdade de gênero nas esferas privada e pública. Dentre estas medidas, pode-se citar: a adaptação dos serviços públicos às necessidades das pessoas com responsabilidades familiares; aumento da cobertura das políticas sociais; ampliação das jornadas escolares e pré-escolares; desenvolvimento de programas de construção de habitações funcionais etc. (OIT, 2009).

Especificamente sobre a legislação trabalhista, além da licença-parental, a Organização Internacional do Trabalho também recomenda aos Estados outras medidas orientadas para garantir o equilíbrio entre vida familiar e profissional, como, por exemplo, desestimular jornadas de trabalho excessivamente longas para os (as) obreiros (as) com responsabilidades familiares; a normatização das licenças famílias remuneradas, cujo objetivo é garantir ao trabalhador ou trabalhadora o afastamento do emprego por motivos de responsabilidades que são intrínsecas à vida familiar, como o caso de doença do(a) filho(a)³³ ou outra emergência. Neste caso, a OIT (2009) determina que estas licenças possam ser concedidas sob a forma de reduções ou flexibilizações de horário. Outra importante orientação é a inclusão dos trabalhadores informais por meio da regulação deste tipo de atividade ou por meio de ampliação/universalização do escopo do benefício previdenciário por ocasião da maternidade e paternidade. Isso para garantir às pessoas alocadas neste tipo de atividade o direito aos benefícios que a legislação trabalhista prevê para os empregados formais, como é o caso das licenças remuneradas.

Por fim, necessário mencionar que a promulgação de uma nova legislação trabalhista de conciliação não é capaz, por si só, de alterar as desigualdades de gênero tão enraizadas na sociedade. Contudo, representam um grande avanço para o reconhecimento da importância dos cuidados com os filhos e para o caminho de

³³ De acordo com um estudo realizado pela UNICEF (2019), o cuidado parental de crianças doentes está associado à redução da duração da doença, minimização de seus riscos e melhores resultados de saúde.

construção de uma sociedade livre, justa e solidária, como preceitua a Constituição Federal de 1988.

CONCLUSÃO

A presente monografia buscou analisar, à luz do método sociojurídico crítico, as diferenças entre as licenças maternidade e paternidade, verificando que estas são resultados dos preceitos instituídos pela divisão sexual do trabalho. Este fenômeno, conforme analisado no primeiro capítulo, é compreendido como uma dinâmica estrutural que divide e hierarquiza o trabalho social a partir das relações entre os sexos (ou gêneros). Dentro deste sistema, que se modula ao longo do tempo e espaço, o trabalho designado ao homem é sempre considerado socialmente superior e mais valoroso que o trabalho atribuído ao grupo feminino. A partir desses princípios organizadores, e desde o advento do capitalismo, o papel social masculino tem sido o de provedor do lar enquanto o da mulher de cuidadora da família.

A construção teórica feminista deste conceito, estudada no capítulo inicial, contribuiu para a compreensão da aceção de trabalho em duas dimensões, produtivo (profissional) e reprodutivo (doméstica), e para a articulação das esferas pública (mercado de trabalho) e privada (casa). Nesta perspectiva, e a partir de dados apresentados, ficou constatado que a distribuição diferencial de homens e mulheres dentro do mercado de trabalho relaciona-se com a divisão desigual do trabalho reprodutivo entre os sexos.

Assim, o fato da mulher ainda ser a principal responsável pelo trabalho reprodutivo repercute diretamente nas suas possibilidades de acesso e permanência no espaço produtivo, especialmente em trabalhos do setor formal da economia, cujas jornadas extensas refletem a vida de uma pessoa sem responsabilidades domésticas e familiares. Neste contexto, uma parte significativa das mulheres se aloca em trabalhos flexíveis, os quais são majoritariamente marcados pela informalidade e precarização.

A fim de dirimir esta situação, o ordenamento jurídico criou normas voltadas para a proteção da maternidade, a fim de, além de resguardar a saúde, evitar a discriminação baseada na condição materna. Neste sentido, criou-se a licença-

maternidade de 120 dias, além de outros direitos voltados para a mãe obreira, como a estabilidade provisória no emprego. Contudo, a não correspondência de direitos e benefícios aos pais fez com que tais regramentos representassem mais um fator de discriminação, uma vez que a extensão da licença-maternidade, em relação a uma ínfima licença-paternidade de cinco dias, simboliza o reforço da posição social da mulher como dona de casa e a revalidação do homem enquanto provedor e pai ausente.

Neste sentido, conclui-se que as licenças maternidade e paternidade foram construídas tendo por base os preceitos de que a responsabilização pelo trabalho reprodutivo é da mulher, e que o produtivo é destinado ao homem. Assim, pode-se afirmar que tais institutos não foram desenhados para incidir sobre as desigualdades de gênero decorrentes da divisão sexual do trabalho, ao contrário, foram edificados a partir desta.

Depreende-se disto que é necessário que o Estado promova uma alteração legislativa, tendo por base as relações de gênero, a fim de garantir aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares o direito à licença remunerada para cuidar de seus filhos, permitindo, neste contexto, uma redistribuição do trabalho reprodutivo e, conseqüentemente, uma maior equidade no espaço produtivo.

É imprescindível também a implementação de políticas sociais que estendam a responsabilização pelo bem-estar das pessoas para o âmbito público, de modo a repartir tais obrigações entre a família e o Estado. E, por fim, é de suma importância que a atuação estatal considere o entrecruzamento entre gênero, classe social, raça/etnia, faixa etária, deficiências, enfim, as diversas categorias que atravessam o sujeito, garantindo, assim, o abarcamento de demandas gerais, mas também específicas de cada grupo.

Mostram-se, portanto, necessárias e urgentes medidas que enfrentem as desigualdades de gênero dentro do mercado de trabalho e da família, para que se

possa construir uma sociedade mais justa e equânime, em que homens e mulheres sejam livres e autônomos para se realizarem enquanto seres humanos.

REFERÊNCIAS

ANTUNEZ, Andrés Eduardo Aguirre; SANTOS, Carine Valéria Mendes. Paternidade afetivamente inscrita: modalidades de interação na relação pai-bebê. **Arq. bras. psicol.**, Rio de Janeiro, vol.70, n.1, pp. 224-238, 2018. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arbp/v70n1/16.pdf>>. Acesso em: 2 de jun de 2022.

BADINTER, Elisabeth. **Um Amor Conquistado**: o mito do amor materno. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

_____. **O Conflito**: a mulher e a mãe. Rio de Janeiro: Record, 2011.

BIANCONI, Giulliana. Licença-paternidade no Brasil: onde estamos? **Gênero e Número**. 25 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.generonumero.media/licenca-paternidade-no-brasil-onde-estamos-teste/>> Acesso em: 9 de jun. de 2022.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades**: limites da democracia no Brasil. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 9 de jun. de 2022.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 06 de Jun. de 2022.

_____. **Decreto- Lei nº 5.452 de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Decreto-Lei nº 10.088 de 2019**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5> Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Decreto nº 21.417-A de 1932**. Disponível em:
<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Decreto nº 6.690 de 2008**. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm>.
Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Lei nº 8.213 de 1991**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Lei nº 10.421 de 2002**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm> Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Lei nº 11.770 de 2008**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm> Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Lei nº 12.010 de 2009**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm> Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Lei nº 12.873 de 2013**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm> Acesso em: 7 de jun. de 2022

_____. **Lei nº 13.257 de 2016**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm> Acesso em: 9 de jun. de 2022.

_____. **Lei nº 13.509 de 2017**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13509.htm> Acesso em: 7 de jun de 2022.

CATTANÉO, Nathalie; HIRATA, Helena. Flexibilidade. *In: HIRATA, Helena et al (Orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009, pp. 106 -111.

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

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). *In: HIRATA, Helena et al. (Orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo:UNESP, 2009, pp. 173 – 178.

DEVREUX, Anne-Marie. A Teoria das Relações Sociais de Sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. **Sociedade e Estado**. v.20, n.3, pp. 561 - 584, 2005.Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69922005000300004>>. Acesso em: 16 de maio de 2022.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

_____. **O Patriarcado do Salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

_____. **O Ponto Zero da Revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019.

FONTOURA, Natália; GALIZA, Marcelo; PINHEIRO, Luana. Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais de Gênero: a licença-parental como política pública para lidas com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**. 2009, v. 17, n. 3, pp. 851-859. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/jBtsXrMGt7YL4pmJGSJvTvM/abstract/?lang=pt#ModalArticles>>. Acesso em: 10 de Jun. de 2022.

FORTINO, Sabine. Coexistência dos Sexos. *In: HIRATA, Helena et al. (Orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009, pp. 44–48.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA – UNICEF. **Licença Parental Paga e Políticas Pró-Família**. Brasília: UNICEF, 2019. Disponível em:

<<https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf>> Acesso em: 15 de Jun. de 2022.

GODINHO, Tatau. Construir a Igualdade Combatendo a Discriminação. *In*: GODINHO, Tatau (org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (org.) **Políticas Públicas e Igualdade de Gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, pp. 55 - 65.

HIRATA, Helena. **Mudanças e Permanências nas Desigualdades de Gênero**: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. São Paulo: FES, 2015. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>>. Acesso em: 21 de maio de 2022.

_____. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, 2 ed., pp.1–7, 2010. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2557>>. Acesso em: 18 de maio de 2022.

_____; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. v. 37, n. 132, pp. 595 – 609, 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>>. Acesso em: 18 de maio de 2022.

_____; ZARIFAN, Philippe. Trabalho (o conceito de). *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009, pp. 251 – 256.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em: 20 de maio de 2022.

_____. **Estatística de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf> indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=publicacoes>. Acesso em: 20 de maio de 2022.

INSTITUTO PROMUNDO. **A Situação da Paternidade no Brasil 2019**: Tempo de Agir. Rio de Janeiro: Promundo, 2019. Disponível em: <https://promundo.org.br/wp-content/uploads/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf>. Acesso em: 20 de Jun. de 2022.

_____. **Licença Paternidade-Estendida**. Brasília, DF: Promundo, 2021. Disponível em: <<https://promundo.org.br/recursos/licenca-paternidade-estendida-fortalecendo-o-investimento-em-politicas-mais-equitativas-entre-homens-e-mulheres-nas-empresas-brasileiras/>>. Acesso em: 20 de Jun. de 2022.

KERGOAT, Danièle. A Relação Social de Sexo: da reprodução das relações sociais à sua subversão. **Pro-Posições**. São Paulo, v. 13, n.1, pp. 47-59, 2002. Disponível em: <<https://www.fe.unicamp.br/pf-fe/publicacao/2125/37-dossie-kergoatd.pdf> > Acesso em: 20 de maio de 2022.

_____. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo:UNESP, 2009, pp. 67 – 75.

_____. **Lutar, dizem elas**. Recife: SOS Corpo, 2018.

_____. O Cuidado e as Imbricações das Relações Sociais. *In*: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016, pp. 17 - 26.

LEÃO, Natália; SILVA, Vitória Régia. Na pandemia, mulheres ficam mais vulneráveis e são maioria entre desempregados. **Gênero e Número**. 8 de março de 2021. Disponível em:<<https://www.generonumero.media/mulherestrabalho/#:~:text=Na%20pandemia%2C%20mulheres%20ficam%20mais,entre%20desempregados%20%2D%20G%C3%AAnero%20e%20N%C3%BAmero>> Acesso em: 20 de maio de 2022.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: evidence from Brazil**. FGV: 2016.

Disponível

em:<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 12 de jun. de 2022.

MARX, Karl. **O Capital**: edição resumida. Tradução de Ronaldo Alves Schmidt. 6ª ed. Rio de Janeiro: ZAHAR, 1980.

MATHIEU, Nicole-Claude. Sexo e Gênero. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo:UNESP, 2009, pp. 222 – 231.

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. **Agenda Brasileira**: Mulher – proteção à maternidade e licença parental no mundo. Brasília: Edições Câmara, 2019. Disponível em: < <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/40685>>

MOLINIER, Pascale; WELZER-LANG. Daniel. Feminilidade, Masculinidade, Virilidade. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo:UNESP, 2009, pp. 101 - 106.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Igualdade no Trabalho**: um desafio contínuo. 1ª ed. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714776.pdf> Acesso em: 6 de jun. de 2022.

_____. **C003**: Convenção Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm> Acesso em: 6 de jun. de 2022.

_____. **C103**: Amparo à Maternidade (Revista). Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Convenção 156**. Recomendação 165: Sobre a igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. 1981. Disponível em:< https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasil/documents/publication/wcms_226561.pdf> Acesso em: 6 de jun. de 2022.

_____. **Convenção 183**: Proteção da Maternidade. 2000. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666001.pdf> Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Convenções não Ratificadas**. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm> Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Trabalho e Família:** rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_233473.pdf> . Acesso em: 10 de jun de 2022.

_____. **Nota 1 sobre Trabalho e Família:** Trabalho e responsabilidades familiares – novos enfoques. 2011a. Disponível em:< https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229647.pdf> Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Nota 4 sobre Trabalho e Família:** Proteção Da Maternidade. 2011b. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229653.pdf >. Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **O ABC dos Direitos da Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Gênero.** 2ª ed. Brasília: OIT, 2007. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714600.pdf>. Acesso em: 7 de jun. de 2022.

_____. **Trabalho e Família:** Rumo a Novas Formas de Conciliação com Co-Responsabilidade Social. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_233473.pdf>. Acesso em: 12 de jun. de 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A Mulher na Sociedade de Classes:** mito e realidade. Rio de Janeiro: Vozes, 1976.

_____. **O Poder do Macho.** São Paulo: Moderna, 1987.

SILVEIRA, Maria Lúcia da. Políticas Públicas de Gênero: impasses e desafios para fortalecer a agenda política na perspectiva da igualdade. *In:* GODINHO, Tatau (org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (org.) **Políticas Públicas e Igualdade de Gênero.** São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, pp. 65-77.

SORJ, Bila. Trabalho, Gênero e Família: quais políticas sociais? *In:* GODINHO, Tatau (org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (org.) **Políticas Públicas e Igualdade de Gênero.** São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, pp. 143-149.

VARIKAS, Eleni. Igualdade. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo:UNESP, 2009, pp 116-122.

_____. Universalismo e Particularismo. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo:UNESP, 2009, pp 266-271.

ZAIMAN, Claude. Educação e Socialização. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo:UNESP, 2009, pp. 80 - 84.