

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

**DIREITOS DA PARENTALIDADE: O DIREITO COMO RATIFICADOR DA DIVISÃO
SEXUAL DO TRABALHO E DA DESIGUALDADE DE GÊNERO**

LETÍCIA CARVALHO VIVEIROS DOS SANTOS

Rio de Janeiro

2023

**DIREITOS DA PARENTALIDADE: O DIREITO COMO RATIFICADOR DA DIVISÃO
SEXUAL DO TRABALHO E DA DESIGUALDADE DE GÊNERO**

LETÍCIA CARVALHO VIVEIROS DOS SANTOS

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 Drª Renata Versiani Scott Varella**.

Rio de Janeiro

2023

CIP - Catalogação na Publicação

S237d Santos, Letícia Carvalho Viveiros dos
Direitos da parentalidade: o direito como
ratificador da divisão sexual do trabalho e da
desigualdade de gênero / Letícia Carvalho Viveiros
dos Santos. -- Rio de Janeiro, 2023.
60 f.

Orientador: Renata Versiani Scott Varella.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. DIREITOS DA PARENTALIDADE. 2. DIVISÃO SEXUAL
DO TRABALHO. 3. DESIGUALDADE DE GÊNERO . 4. OMISSÃO
LEGISLATIVA . 5. LICENÇA PATERNIDADE. I. Varella,
Renata Versiani Scott , orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

LETÍCIA CARVALHO VIVEIROS DOS SANTOS

**DIREITOS DA PARENTALIDADE: O DIREITO COMO RATIFICADOR DA DIVISÃO
SEXUAL DO TRABALHO E DA DESIGUALDADE DE GÊNERO**

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 Dra. Renata Versiani Scott Varella**.

Data da Aprovação: 23/11/2023

Banca Examinadora:

Orientadora – Renata Versiani Scott Varella

Membro da banca – Jackeline Gameleira Cerqueira da Silva

Membro da banca – Gabriel Rodrigues

Rio de Janeiro

2023

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por me dar forças e não permitir que eu perdesse a fé em mim mesma e pudesse continuar.

Aos meus pais, por serem meus maiores apoiadores e incentivadores. São vocês os responsáveis por, primeiramente, meu acesso à educação e ao ensino superior (e pela permanência nele). Meus mais sinceros agradecimentos pelo suporte físico, emocional e financeiro ao longo desses anos (e de toda a minha vida). Sem vocês eu certamente não teria conseguido. Por isso, essa conquista vai especialmente para vocês.

Aos meus padrinhos, Graça e Juvenal, pois assim como meus pais, foram grandes apoiadores, especialmente no início da graduação, quando prontamente abriram sua casa e cuidaram de mim como uma filha. Eternamente grata por tudo que fizeram e fazem por mim.

À Hannanza, minha melhor amiga de longa data, que me apoiou e me apoia desde o ensino médio até hoje. Seu suporte foi fundamental em tudo na minha vida, mas, principalmente, na elaboração deste trabalho, seja no incentivo diário para a escrita como também para sua própria conclusão (e formatação). De todo meu coração, muito obrigada por sempre estar do meu lado, pois sem você tudo seria bem mais difícil, tanto a monografia quanto a vida.

Aos meus amigos de infância: Isaac, Laís e Raquel. Vocês acompanham desde cedo minha evolução e sempre me apoiaram, desde o colégio até a graduação. Muito obrigada por permanecerem sólidos e constantes em minha vida.

Aos meus queridos amigos de escritório: Amanda, Beatriz, Letícia, Pedro e Ythallo, obrigada por terem formado uma verdadeira família e terem sido alento no dia a dia turbulento do ramo do direito.

Às queridas amigas de faculdade: Ana Carolina Rosa, Isabelly, Maria Eduarda e Maysa, obrigada por terem feito essa jornada da graduação tão especial. Vocês definitivamente foram a melhor parte desta faculdade.

À paciente orientadora Renata Versiani, obrigada pelo apoio, orientação e acolhimento. Você iluminou e facilitou muito a vida desta jovem orientanda perdida.

E, por fim, à Faculdade Nacional de Direito, que foi minha segunda casa ao longo desses 5 anos e me proporcionou memoráveis experiências, sabedoria e conexões que levarei para o resto da vida.

*“A vida é para quem sabe viver
Procure aprender a arte
Pra quando apanhar não se abater
Ganhar e perder faz parte”*

(Diogo Nogueira)

RESUMO

O direito brasileiro, embora combativo em algumas questões, falha ao não se atualizar no quesito legislação parental. Há mais de 35 anos que se aguarda a regulação da licença paternidade, que atualmente conta com somente 5 dias. Enquanto isso, a licença maternidade possui 120 dias, ficando a mulher encargo de toda responsabilidade do cuidado do lar e dos filhos. Esta monografia é resultado de uma pesquisa teórico-bibliográfica, a qual foi realizada por meio da análise de estudos teóricos sobre o trabalho e o gênero, bem como em dados empíricos, além de textos legislativos e doutrinários. Nesse contexto o presente trabalho, o qual busca compreender o papel da mulher na sociedade ao longo da história para se tentar entender por quais motivos ela ocupa este papel atual. Além disso, visa demonstrar os impactos da divisão sexual do trabalho na legislação vigente, bem como contextualizar quais medidas estão sendo tomadas para sanar a omissão legislativa e buscar a tão sonhada igualdade de gênero.

Palavras-chave: divisão sexual do trabalho; desigualdade de gênero; licença-maternidade; licença-paternidade; omissão legislativa.

ABSTRACT

Brazilian law, although combative on some issues, fails to update itself when it comes to parental legislation. Paternity leave has been awaiting regulation for more than 35 years, which currently only lasts 5 days. Meanwhile, maternity leave lasts 120 days, with the woman being responsible for taking care of the home and children. This monograph is the result of theoretical-bibliographical research, which was carried out through the analysis of theoretical studies on work and gender, as well as empirical data, in addition to legislative and doctrinal texts. In this context, the present work, which seeks to understand the role of women in society throughout history to try to understand why they occupy this current role. Furthermore, it aims to demonstrate the impacts of the sexual division of labor in current legislation, as well as contextualize what measures are being taken to remedy the legislative omission and seek the long-awaited gender equality.

Keywords: *gender inequality; maternity leave; paternity leave; legislative omission; sexual division of labor.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
I - MULHERES AO LONGO DA HISTÓRIA E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	12
1.1 Mulheres no Feudalismo	12
1.2 Mulheres na Revolução Industrial e o início da dupla jornada	17
1.3 Globalização, Perpetuação do dever de cuidado das mulheres e a nova divisão sexual do trabalho	22
II – AS LICENÇAS PARENTAIS NO BRASIL E A RATIFICAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO	33
2.1 Licenças parentais no Direito brasileiro.....	33
2.2 Os projetos de lei e as tentativas de regulação da licença paternidade	38
2.3 A licença paternidade na Espanha, a equiparação como um caso possível	44
2.4 A ADO 20 e o panorama futuro	46
CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS.....	53

INTRODUÇÃO

As questões de gênero sempre impactaram as relações sociais, principalmente na organização da sociedade. Na divisão sexual do trabalho, como o próprio nome já diz, é possível enxergar de forma explícita o quanto desigual é a relação entre os gêneros e seus papéis sociais.

Segundo Relatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹, em 2019, o perfil do mercado de trabalho brasileiro era o seguinte: as mulheres representavam mais da metade da participação ativa no mercado de trabalho e também eram a mão de obra mais qualificada, uma vez que entre os homens com 25 anos ou mais de idade, 15,1% possuíam ensino superior completo enquanto as mulheres nesta mesma faixa etária 19,4% completaram o ensino superior.

Contudo, muito embora essa questão de fato represente um empoderamento feminino fruto da luta feminista, as mulheres também representam a maioria em empregos informais e desempregados. Segundo IBGE, em 2021 dos 12 milhões de desempregados, 6,5 milhões eram mulheres, representando 13,9% do total da população feminina economicamente ativa enquanto entre os homens a taxa de desocupação dos homens era de 9%.

Ademais, de acordo com apontamentos também feitos pelo mesmo Relatório do IBGE, por mais que haja uma crescente participação feminina no mercado de trabalho, a participação na esfera privada com os filhos e o lar não diminuiu, uma vez que mulheres seguem gastando quase o dobro de horas semanais ao cuidado do lar e de pessoas.

O que se tem na verdade é uma situação contraditória, em que por um lado a mulher está trabalhando mais fora de casa e mais qualificada e por outro representa o maior número de desempregados e destina mais horas ao cuidado do lar, o que escancara a desigualdade de gênero. Pode-se ver que as mudanças ocorridas com

¹ MULHERES brasileira na educação e no trabalho. **IBGE EDUCA**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/actualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>. Acesso em: 05 out.2023

a maior inserção da mulher no mercado de trabalho não modificaram as responsabilidades pelo trabalho de cuidado, pois o homem continua exercendo o papel que sempre exerceu: o de se dedicar ao seu emprego, enquanto a mulher está lidando com a dupla jornada pois trabalha dentro e fora de casa.

Nesse sentido, o presente trabalho tem o intuito de questionar o surgimento dessa divisão sexual do trabalho, por meio do método sócio-jurídico crítico para se entender por quais motivos a mulher começou e segue exercendo esse papel de cuidado com o lar e com a família e quais fatores seguem impactando para que isso se mantenha refletindo sobre o papel do direito.

Inicialmente, a análise parte da revisão bibliográfica de estudos da sociologia do gênero e do trabalho que exploram criticamente a problemática histórico-social ligada à divisão de trabalho por gênero, e suas repercussões no modo como homens e mulheres vivem. A literatura feminista evidencia que a discrepância entre os gêneros têm suas bases na divisão sexual do trabalho, na qual a estrutura social designa aos homens a esfera produtiva, relacionada ao mercado de trabalho, enquanto às mulheres é atribuída a esfera reprodutiva, associada ao ambiente doméstico.

À vista disso, também por meio da bibliografia, será possível compreender como a ausência da regulamentação da licença paternidade tem contribuído fortemente para a centralização da figura da mulher no papel de cuidado, de maneira que mantém essa estrutura de trabalho de cuidado e reprodutivo.

Assim, a segunda parte do trabalho possui o intuito de analisar o panorama atual das licenças parentais no Brasil, principalmente no atinente ao ativismo das esferas judiciais e legislativas para que haja a regulamentação de uma licença paternidade mais equitativa e efetiva, como já é feito em alguns países, principalmente na Espanha.

Contudo, é válido ressaltar que se trata de um tema complexo, e como será visto adiante, ainda está sendo amplamente debatido, de maneira tal que o presente

trabalho não possui o condão de esgotar o assunto. Outrossim, também cabe pontuar que o objeto central da discussão sobre a licença paternidade é baseado no mercado de trabalho formal, contudo sabe-se que a realidade brasileira é composta por uma expressiva quantidade de trabalhadores os quais não estão contemplados pelas licenças parentais remuneradas.

I - MULHERES AO LONGO DA HISTÓRIA E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

1.1 Mulheres no Feudalismo

Para compreender a organização social, é sempre necessário voltar ao passado para entender os processos históricos. Com o papel da mulher não é diferente. É importante questionar de qual forma e por quais motivos a mulher exerce este papel atual. Sempre foi assim? O trabalho exercido pela mulher sempre foi compreendido e valorizado desta maneira?

Assim, não tem como falar de trabalho feminino sem falar de trabalho em si, da organização do Estado e do capitalismo. Estes fatores estão interligados e são extremamente fundamentais para se entender o papel da mulher na sociedade atual.

Se voltar um pouco na história, na sociedade feudal, ou seja, pré-capitalista, pode-se verificar que no início a mulher não tinha seu trabalho integralmente voltado para lar e invisível, como se foi desenhado ao longo do tempo. Mas antes, necessário compreender os moldes da sociedade feudal.

O feudalismo representou um modelo socioeconômico que prevaleceu na Europa Ocidental durante os séculos V a XV à época da Idade Média. Este sistema tinha como sua pedra angular a posse da terra, que servia como base para as atividades econômicas e a estrutura social.

Segundo Jacques Le Goff², o feudalismo é definido como "um sistema de organização econômica, social e política fundamentado em relações interpessoais, em que uma classe de guerreiros especializados, conhecidos como senhores, mantém uma hierarquia de dependência uns em relação aos outros, enquanto domina uma população camponesa que trabalha a terra para prover-lhes sustento".

² Jacques Le Goff foi um importante historiador francês, que se dedicou ao estudo da Idade Média.

Nesse sentido, em razão da sociedade feudal ser pré capitalista, ou seja, ainda não era voltada para a produção de bens e sim de subsistência, a atuação de todos era importante. Em razão da necessidade da produção nas terras tanto do senhor feudal quanto em suas, os vassalos e camponeses se dividiam entre suas terras e as de seu senhor.

Conforme indicado por Federici³ (2004), não havia uma diferenciação social ou hierárquica clara entre as responsabilidades relacionadas à reprodução da força de trabalho e à produção de bens, pois todas as contribuições desempenhavam um papel crucial na manutenção do sistema. As mulheres, além de cuidarem de seus filhos, também se envolviam nas atividades agrícolas, na gestão de hortas e animais, na preparação de alimentos e nas tarefas domésticas, e essas funções não eram subestimadas nem ignoradas em relação às atividades predominantemente realizadas pelos homens.

Logo, conclui-se que havia sim, de fato, uma divisão sexual do trabalho, contudo, de uma maneira bem mais branda do que nos dias de hoje. O trabalho feminino era enxergado de maneira tão importante quanto o do homem, se voltava para manutenção de toda sociedade em si.

A sociedade feudal ruiu com o surgimento da burguesia e das cidades. A burguesia consistia em um grupo formado por comerciantes que enriqueceram com as trocas comerciais de produtos orientais. Ao redor dos feudos se formavam as feiras, que mais tarde transformaram-se em cidades, nas quais eles realizavam as negociações dos produtos.

Aos poucos, essas negociações foram “sofisticando” e exigiram moedas, bancos e conversões monetárias. A partir disso nasceu o protótipo do sistema capitalista como conhecemos nos dias de hoje.

³ Silvia Federici é filósofa, professora e feminista autonomista e uma das pioneiras nas campanhas que reivindicavam salário para o trabalho doméstico.

Logo, a noção de subsistência foi perdendo o sentido e abrindo brecha para a noção de consumo. Federici (2004), ao seguir a perspectiva de Marx, acredita que durante o período de acumulação primitiva de capital, ocorreu a expropriação das terras pertencentes aos camponeses europeus e o surgimento do trabalhador "livre". Além do que é comumente enfatizado na história econômica, esse período também testemunhou uma transformação significativa na maneira como ocorria a reprodução da força de trabalho e nas posições sociais das mulheres.

A autora argumenta que essa acumulação primitiva não se limitou à simples reunião e concentração de trabalhadores explorados e de capital, mas também desempenhou um papel fundamental na criação de divisões e distinções dentro da própria classe trabalhadora. Nesse contexto, uma sociedade que basicamente era estamental dividida entre clero, nobreza e servos começou, gradualmente, a ser dividida de outras formas como raça, idade e hierarquias de gênero, que emergiram como novos marcadores sociais.

Além disso, outros fatores também interferiram no papel feminino. Na sociedade feudal as mulheres detinham certo controle anticoncepcional, pois embora necessitassem de mão de obra para trabalhar tanto em suas terras quanto nas terras do senhor, não era interessante ter tantos filhos, pois isso também significava mais bocas para alimentar.

Assim, as mulheres acumulavam saber para seu controle reprodutivo, que, segundo Federici, se dava por meio de ervas ou, como a autora chama, "poções de esterilidade." A Igreja tinha ciência de tais práticas, e, quando feitas em prol do controle para se evitar mais um filho a se alimentar, havia tolerância, mas ao "esconder um crime de fornicação", não⁴.

Conclui-se então que na sociedade feudal a mulher detinha um papel de importância que se aproximava ao papel desempenhado pelo homem, tendo em vista que o trabalho de todos era imprescindível para o bom funcionamento da sociedade e que além de tudo gozava de certa autonomia reprodutiva.

⁴ FEDERICI, Silvia. *O calibã e a bruxa*. São Paulo: Elefante, 2017, p.84.

Este cenário, contudo, como é de se imaginar, mudou bastante. O início da mudança se deu em razão da Peste Negra⁵, que por ter dizimado cerca de um terço da população do continente europeu causou grandes impactos nas relações sociais e de trabalho.

Com a drástica redução da população, veio a crise demográfica e suas consequências, como a significativa redução da mão de obra no continente. Federici defende que por conta disso, os trabalhadores tornaram-se escassos, gerando um aumento crítico em seu custo e fortalecendo a determinação das pessoas em romper com as amarras do sistema feudal.⁶

Nesse contexto as mulheres também foram fortemente afetadas. Se antes fruíam de certa autonomia para realizar o controle anticoncepcional de maneira tal que havia até certa compreensão da Igreja, após a Peste Negra este cenário mudou radicalmente.

Por entender a gravidade da crise demográfica, o Estado e a Igreja passaram a incentivar o maior número de filhos nas famílias, afinal, era necessário a reposição da mão de obra. Então, as mulheres que antes poderiam usufruir e explorar métodos contraceptivos e até abortivos, tiveram essas práticas extremamente condenadas.

De acordo com Federici, após a crise da Peste Negra, houve, inclusive, a proibição do celibato, de maneira tal que a família começou a ter um novo papel e importância. Afinal, diante do caótico cenário demográfico, a reprodução resolveria duas questões: a transmissão da propriedade e a reposição da força de trabalho. Logo, passou a ser de suma importância a instituição e a consumação do casamento, razão pela qual o Estado passou a exercer controle demográfico/sexual sobre as mulheres.⁷

⁵ A Peste Negra foi uma doença que era contraída a partir do contato humano com pulgas infectadas pela bactéria *Yersinia pestis* que estavam presentes em ratos. Tal patologia causou um surto epidêmico que aconteceu na Europa do século XIV e dizimou um terço de toda a população europeia.

⁶ FEDERICI, *op. cit.*, p.96.

⁷ FEDERICI, *op. cit.*, p.174

Como consequência de tamanha crise sem precedentes, iniciou o período da Inquisição⁸ e das Caças às Bruxas⁹, a qual teve como a figura da bruxa desenhada na mulher que detinha saberes “místicos” como as parteiras e curandeiras e as mulheres que persistiam em serem detentoras do próprio controle reprodutivo. Assim, houve de fato a criminalização do aborto e de práticas anticoncepcionais e demonização de quaisquer práticas de sexualidade não procriativas (Federici, 2017).

Federici vai além e menciona, ainda, os danos à psique¹⁰ coletiva das mulheres, que, ao Estado institucionalizar o controle sobre o corpo feminino, as próprias mulheres começam a reproduzir tal controle, exercendo-o, inclusive, sobre outras mulheres.

Com a ascensão da Igreja - e coincidentemente do capitalismo - a mulher na sociedade cristã foi perdendo espaço, resumindo-se a mera reproduutora e cuidadora do lar, pouco valorizada. Federici compara a redução da mulher à reproduutora com o que ocorreu com as mulheres escravizadas nas colônias americanas:

O resultado destas políticas, que duraram duzentos anos (as mulheres continuavam sendo executadas na Europa por infanticídio no final do século xviii), foi a escravização das mulheres à procriação. Enquanto na Idade Média elas podiam usar métodos contraceptivos e haviam exercido um controle indiscutível sobre o parto, a partir de agora seus úteros se transformaram em território político, controlados pelos homens e pelo Estado: a procriação foi colocada diretamente a serviço da acumulação capitalista. Nesse sentido, o destino das mulheres na Europa Ocidental, no período de acumulação primitiva, foi similar ao das negras nas plantações coloniais americanas, que, especialmente depois do fim do tráfico de escravos, em 1807, foram forçadas por seus senhores a se tornar criadoras de novos trabalhadores (Federici, 2004, p. 177 e 178)

Pode-se concluir, portanto, que à Caça às Bruxas foi um momento crucial para a construção histórica do papel da mulher como figura central do lar, uma vez que foi neste período em que se iniciou a redução da sua atuação à esfera privada.

⁸ A Inquisição, também chamada de Santo Ofício, foi um tribunal formado pela Igreja Católica para condenar e punir as pessoas que tinham desvios nas normas de conduta, os hereges

⁹ Época na qual a Igreja liderou uma grande investida contra mulheres que de alguma forma haviam ferido às expectativas sociais, políticas ou religiosas, normalmente de classe social mais humilde.

¹⁰ FEDERICI, *op. cit.*, p. 203.

Nota-se que no surgimento do feudalismo as mulheres exerciam um papel e eram enxergadas e valorizadas de uma maneira e, conforme o tempo foi passando e as circunstâncias foram surgindo (crise demográfica causada pela Peste Negra e ascensão do capitalismo), este papel foi mudando conforme a conveniência do Estado.

1.2 Mulheres na Revolução Industrial e o início da dupla jornada

Dando um salto temporal, para prosseguir com a contextualização de como o trabalho feminino chegou a forma como é hoje, é necessário falar do processo de industrialização e da vida urbana e fabril.

O pós feudalismo foi o embrião que implementou o nascimento das cidades, mas a revolução industrial foi o movimento que de fato consolidou a vida urbana e modificou as relações de trabalho à forma mais semelhante da que se tem atualmente. Mas, antes de tudo, é necessário contextualizar de qual forma houve esse salto temporal.

Como mencionado, por conta da Peste Negra houve a dizimação da população do continente europeu, o que fez com que o Estado incentivasse o casamento e a reprodução para que fosse superada a crise demográfica e evitasse o colapso de toda a sociedade por conta da escassez de mão de obra.

Com isso, cerca de 300 anos depois, o cenário era o oposto, a Europa enfrentava um “boom” populacional, em que sobrava, e muito, a mão de obra. Assim, com enorme aumento de número de pessoas, veio também o aumento de consumo.

A partir de então, a burguesia viu a oportunidade perfeita para sua expansão: a combinação dos fatores mão de obra barata, em razão do excesso e aumento do consumo em razão da maior demanda. Tudo isso somado a um momento de grandes avanços na tecnologia, haja vista a invenção da máquina à vapor, o que

possibilitou produções em grande escala para atender o mercado. Estava desenhado, então, o cenário para o início da revolução.

A Revolução Industrial¹¹, como o próprio nome diz, revolucionou a forma como o trabalho era realizado até então, pois introduziu a automação e a produção em massa. Em razão disso, ela consolidou o capitalismo, intensificou o êxodo rural e transformou, para sempre, as relações humanas, especialmente as relações de trabalho.

Não à toa, nesse contexto surgiram dois dos maiores pensadores/sociólogos do mundo: Karl Marx e Friedrich Engels, pois questionaram a forma como o trabalho era feito, em quais condições era feito e o impacto nas relações humanas. Em suma, podem-se dizer que foram os pioneiros no pensamento crítico acerca de toda a estrutura capitalista que ali estava nascendo.

Marx, inclusive, foi o inventor do termo “mais valia”, no qual consiste no questionamento sobre o processo de exploração da mão de obra assalariada. Para definir isso, o autor percebeu que a sociedade se dividiu em duas classes: de um lado os trabalhadores, que vendem sua força de trabalho e do outros os empregadores (burguesia), os quais são os detentores dos meios de produção e que exploram essa força de trabalho.

Definindo a “mais valia”, Marx percebeu que o lucro do empregador é inerente à exploração da mão de obra do trabalhador, ou seja, só há tamanho acúmulo de capital por parte dos detentores dos meios de produção por conta da exploração da mão de obra mal remunerada dos proletários. O trabalhador não recebe por tudo aquilo que produz e o seu excedente vai direto para o patrão. Concluiu, então, que todo o sistema capitalista é baseado na mais valia.

Como se pode notar, Marx definiu e compreendeu brilhantemente o sistema capitalista, porém há uma falha nesta análise: ela é pautada somente no trabalho

¹¹ Período de grande desenvolvimento tecnológico que teve início na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII e que se espalhou pelo mundo, revolucionando a forma de produção que passou a ser em larga escala e automatizada.

mediante remuneração. E ao considerar somente o trabalho remunerado na sua análise ele excluiu o trabalho não remunerado, que é justamente o caso do trabalho doméstico, majoritariamente exercido por mulheres.

Já Engels retrata o trabalho feminino sob uma perspectiva diferente. Com base em sua visão, a inserção da mulher no contexto fabril se deu por conta da automatização do trabalho, pois isso possibilitou que se empenhasse menos força física nas tarefas, uma vez que o trabalho era “apenas” na operação das máquinas ou manejo do que elas produziam. Assim, não mais necessitaria da força física de um homem, o que facilmente poderia ser feito por uma mulher ou até por crianças, como ocorreu.

Porém Engels¹² levanta uma problemática no trabalho feminino: se a mulher está desempenhando jornadas exaustivas de 12 horas diárias, quem está cuidando dos filhos durante esse tempo? Em que condições essa mulher chega à casa para cuidar de seus filhos? O autor traz ainda dados sobre o aumento da mortalidade infantil decorrente do fato de que as mulheres estariam retornando às fábricas com as crianças com apenas poucos dias de vida.

Ele vai além e defende que uma mãe que não consegue dar atenção e carinho aos seus filhos não está exercendo seu papel de mãe de forma verdadeira e que, por conta disso, a família estaria desagregando. Quanto aos homens, estes cuidam do lar apenas quando/se desempregados, utilizando Engels a expressão de que estariam “condenados ao trabalho¹³ doméstico”.

Assim, como se pode observar, por mais que tanto Marx quanto Engels falem acerca da exploração do trabalho e Engels tenha retratado um pouco mais aquele desempenhado pelas mulheres, o trabalho feminino seguiu (e segue) invisível.

Friedrich Engels foi um pouco mais fundo do que Marx e reconheceu a dupla jornada da mulher, mas sob o ponto de vista completamente masculino, logo, um

¹² ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 181-182.

¹³ *Ibidem*, p. 183-184.

tanto quanto machista. E da mesma forma que Marx, enxergou o trabalho feminino como sem valor e, portanto, inferiorizado e pejorativo.

Engels menciona que já naquela época existiam mulheres chefes de família, já que, como a mão de obra das mulheres era mais barata, os homens estavam ficando desempregados, e, por essa razão, tornavam-se os “donos de casa”, responsáveis por todos os afazeres domésticos. Porém, tal situação era um tabu e frequentemente escondido da sociedade, pois se tratava de uma “degradação dos sexos”:

Pode-se imaginar uma situação mais paradoxal e absurda que a descrita nessa carta? E, no entanto, essa situação, que tolhe o caráter viril do homem e a feminilidade da mulher, sem oferecer ao homem uma verdadeira feminilidade e à mulher uma verdadeira virilidade, essa situação que degrada de modo infamante os dois sexos e o que há de humano neles, essa situação é a consequência última de nossa tão decantada civilização, o último resultado dos esforços de inúmeras gerações para melhorar suas vidas e as de seus descendentes[...]Temos de reconhecer que uma tal subversão na situação dos sexos deriva necessariamente do fato de eles estarem colocados, desde o princípio, numa posição falsa diante do outro. Se a supremacia da mulher sobre o homem, inevitavelmente provocada pelo sistema fabril, é inumana, a do homem sobre a mulher, tal como existia antes, também o era. Se a mulher pode hoje, como antes podia o homem, reclamar a supremacia porque contribui com a maior parte, quando não com a totalidade, dos bens comuns da família, segue-se inevitavelmente que essa comunidade familiar não é verdadeira nem racional, pois que um de seus membros ainda pode reclamar por ter dado um contributo maior. Se a família da sociedade atual se desagrega, essa desagregação mostra justamente que, no fundo, não é o amor familiar que constitui seu vínculo substantivo, mas sim o interesse privado, necessariamente conservado nessa falsa comunidade de bens. (Engels, 2008, p. 184)

Assim, por mais que se tenham passados mais de 300 anos entre a sociedade feudal e a da Revolução Industrial, a mulher ainda era resumida à mesma função: a de mera reproduutora e cuidadora, desempenhando papéis menos valorizados.

No final das contas, a preocupação sobre terceiros, filhos e marido recaí sobre as mulheres. Ora a preocupação era com a crise demográfica e o número de mão de obra disponível em si, como na Peste Negra na sociedade feudal, ora se era a qualidade da vida familiar desses filhos, como na Revolução Industrial.

Nota-se que, embora ambos pensadores tenham revolucionado o pensamento acerca do capitalismo e das relações trabalhistas, em momento algum pensaram na mulher como indivíduo autônomo.

Especificamente na esfera do trabalho, tamanha é a invisibilidade do trabalho feminino que não foi questionado o fato da dupla jornada exercida pela mulher ser remunerada, por exemplo. Em outras palavras, o trabalho de cuidado da mulher sequer foi visibilizado como um trabalho de fato, mas foi considerado na verdade um dever.

Federici considerou a omissão dessa ótica como um “ponto cego” nesta análise.¹⁴ E, na realidade, como já dito, talvez esperar que homens tivessem uma visão diferente sobre o assunto seria um pouco de ingenuidade.

Logo, percebe-se que a divisão sexual do trabalho com a subvalorização e a invisibilidade do trabalho feminino, existe há um longo período de diferentes formas. Para se ter noção, o feudalismo é um período compreendido entre o século V a XV, já a Revolução Industrial teve início no século XVIII.

Treze séculos abarcam esses dois períodos e, no tocante ao trabalho feminino e ao papel da mulher na sociedade, não houve grandes evoluções. Pode-se, inclusive, interpretar que comparando as duas sociedades, em dados momentos, no feudalismo, a mulher até gozava de mais autonomia sobre si e de seu corpo do que na Revolução Industrial.

Afinal, como já mencionado, no período anterior à Caça às Bruxas, as mulheres detinham certa autonomia sobre sua sexualidade e seu controle reprodutivo. Porém, foram perdendo esse espaço ao terem seus corpos colocados à disposição do capital:

Devemos admitir que o capital tem sido muito bem- -sucedido em esconder nosso trabalho. Ele criou uma verdadeira obra-prima à custa das mulheres. Ao negar um salário ao trabalho doméstico e transformá-lo em um ato de amor, o capital matou dois coelhos com uma cajadada só. Primeiramente, ele obteve uma enorme quantidade de trabalho quase de graça e

¹⁴ FEDERICI, *op. cit.*, p.202.

assegurou-se de que as mulheres, longe de lutar contra essa situação, procurariam esse trabalho como se fosse a melhor coisa da vida (as palavras mágicas: “sim, querida, você é uma mulher de verdade”). Ao mesmo tempo, o capital também disciplinou o homem trabalhador, ao tornar “sua” mulher dependente de seu trabalho e de seu salário, e o aprisionou nessa disciplina, dando-lhe uma criada, depois de ele próprio trabalhar bastante na fábrica ou no escritório. De fato, nosso papel como mulher é sermos servas felizes e sobretudo amorosas da “classe trabalhadora”, isto é, daqueles estratos do proletariado aos quais o capital foi obrigado a conceder mais poder social. (Federici, 2004, p.44)

Ao contrário do que considerou Engels, não é o homem desempregado que está fadado ao trabalho doméstico, e sim sempre a mulher, ainda que ela trabalhe fora de seu lar, no final das contas, ser mulher sempre será associado ao dever de cuidado e manutenção do lar.

1.3 Globalização, Perpetuação do dever de cuidado das mulheres e a nova divisão sexual do trabalho

Após a Revolução Industrial ter consolidado o trabalho fora de casa das mulheres e iniciado a dupla jornada à semelhança do que temos hoje, o processo de globalização ratificou o papel de cuidado feminino e criou novas divisões sexuais do trabalho.

Conforme Engels mencionou, ainda na Revolução Industrial começaram novas organizações familiares, de forma que, muitas vezes, a mulher acabara por ser a provedora financeira da família, tendo em vista o desemprego do homem.

Ao se falar em “arranjos familiares”, é impossível não se falar de bipolarização do emprego feminino e das novas formas de conciliação entre o trabalho fora e o trabalho doméstico de cuidado com os filhos.

Segundo Helena Hirata¹⁵, a bipolarização do emprego feminino é um fenômeno que divide as trabalhadoras do sexo feminino em dois polos bem distintos. No primeiro polo, o minoritário, temos mulheres altamente capacitadas

¹⁵ Filósofa brasileira especialista em sociologia do trabalho e do gênero.

profissionalmente, com nível superior completo e que estão inseridas no mercado de trabalho formal, com maior remuneração e prestígio social e exercem profissões e ocupam cargos que anteriormente eram atribuídos apenas aos homens e nos quais eles ainda são maioria, como executivas, médicas, juízas, publicitárias, pesquisadoras... etc,

Já no segundo temos a esmagadora maioria da população feminina, no qual temos as trabalhadoras, principalmente as negras, com menor grau de escolaridade, menor remuneração e menor prestígio social em profissões tais como empregadas domésticas, diaristas, babás, cuidadoras de idosas, enfermeiras, comerciantes... etc. E, ao contrário do primeiro polo, tais profissões são tradicionalmente ocupadas por mulheres e elas ainda são a grande maioria.¹⁶

O encontro desses dois polos é justamente no trabalho doméstico/familiar, em que as mulheres com melhores condições financeiras só podem se dedicar plenamente em suas carreiras em função das mulheres do segundo polo estarem cuidando das tarefas domésticas e dando suporte na criação de seus filhos.

Como consequência da bipolarização, a autora menciona que houve uma mudança na forma da conciliação entre o trabalho doméstico/família e a vida profissional, mas que mesmo com diversas mudanças sociais, 70% do trabalho doméstico ainda é exercido por mulheres. Por conta disso, para a supramencionada autora existem quatro formas de se conciliar os dois trabalhos:

Modelo tradicional: a mulher não trabalha fora, assumindo cuidados da casa e dos filhos, o homem é o provedor. Essa configuração está sendo hoje ultrapassada pelos domicílios em que ambos os cônjuges trabalham para o sustento da família. Entretanto, ainda é realidade, sobretudo quando o número de filhos torna difícil a “conciliação” entre afazeres domésticos e de cuidados e trabalho profissional.

Modelo da conciliação: 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 norma social, segundo a qual ele deva realizar o trabalho doméstico e de cuidados concomitante ao trabalho profissional.

Modelo da parceria: mulheres e homens repartem tarefas domésticas e cuidados da família. Ora, a parceria supõe igualdade de condições: será

¹⁶ HIRATA, Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero:** divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung-Brasil, out 2015, p. 15.

que existe, hoje, igualdade na posição dos homens e das mulheres na família e na sociedade?

Modelo da delegação: a mulher delega a outras mulheres o cuidado com a casa, família e crianças. Por exemplo: mulheres executivas e com postos de responsabilidade só podem trabalhar se outras mulheres, desprovidas de recursos e necessitando trabalhar para sustentar a família, assegurarem essas tarefas. O primeiro grupo de mulheres não pode existir sem o outro. (Hirata, 2015, p. 5-6)

Nesse sentido, percebe-se que o modelo tradicional, que embora ainda seja comum nos dias atuais, se assemelha mais ao feudalismo/idade média, principalmente no momento da Caça às Bruxas, quando as mulheres foram rigorosamente limitadas ao núcleo familiar, servindo aos seus interesses de cuidado e reprodução.

Já o modelo de conciliação, que também é realidade, especialmente em famílias de menor poder financeiro, teria sido o maior na Revolução Industrial, quando as mulheres foram inseridas, de forma massiva, no mercado de trabalho formal e se viram obrigadas a conciliar a vida profissional e a familiar sozinhas. Esse modelo é o exemplo perfeito da dupla jornada em que a mulher sai do seu trabalho remunerado e ao chegar em casa inicia seu segundo trabalho, mas sem remuneração.

Seja em um modelo, ou outro, há um consenso: a mulher exerce, no mínimo, uma dupla jornada de trabalho. E, seguindo esta linha, Federici vai além e é uma das precursoras do *Wages for Housework*, movimento que defende a remuneração do trabalho doméstico, pois, para ela, o trabalho doméstico é o resultado da exploração plena da mulher, na qual ela se doa de forma integral para a manutenção de todos os integrantes da família. Há todo um trabalho oculto por trás do pensamento “cuidar da casa”:

O trabalho doméstico é muito mais do que limpar a casa. É servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. É cuidar das nossas crianças — os trabalhadores do futuro —, amparando-as desde o nascimento e ao longo da vida escolar, garantindo que o seu desempenho esteja de acordo com o que é esperado pelo capitalismo. Isso significa que, por trás de toda fábrica, de toda escola, de todo escritório, de toda mina, há o trabalho oculto de milhões de mulheres que consomem sua vida e sua força em prol da produção da força de trabalho que move essas fábricas, escolas, escritórios ou minas (Federici, 2004, p. 68)

A novidade trazida nas últimas décadas pela ampliação do acesso às mulheres brancas à escolarização e aos altos cargos é o modelo de delegação. Como mencionado, esse modelo é o ponto de encontro dos dois polos da bipolarização do trabalho feminino, em que o primeiro polo, para que possa fruir plenamente de seu trabalho, delega o trabalho doméstico e o cuidado familiar ao segundo polo.

Em uma análise mais superficial, poderia se entender o modelo de delegação como de um certo avanço, já que como dito, ele está permitindo a independência feminina de maneira tal que as mulheres se profissionalizem mais e galguem cada vez mais maiores cargos e salários, o que, diminuiria, em tese, a desigualdade de gênero.

Contudo, conforme muito bem pontuado por Hirata, as mulheres com maiores graus de escolaridade e, consequentemente, com maior poderio financeiro, só podem gozar de sua liberdade profissional por conta das mulheres, majoritariamente negras, que assumem o papel de cuidado de seus lares e ocupam estes “subempregos”. Há, portanto, uma clara relação de dependência entre esses dois polos.

Existe, perfeitamente delineado um perfil racial nessa relação: enquanto as mulheres brancas estão avançando e ocupando novos espaços e novas profissões que anteriormente eram apenas masculinas, as mulheres negras continuam presas ao estereótipo do dever de cuidado que é perpetrado há séculos.

Para se ter noção do quão o trabalho de cuidado está presente na realidade das mulheres, especialmente as negras, as estatísticas de 2022 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) com pesquisa realizada em Brasília¹⁷ evidenciam que os trabalhos domésticos remunerados são predominantemente ocupados por mulheres, representando 91,4% da categoria, em comparação com os 8,6% de homens. Dentro desse contexto, as mulheres negras

¹⁷ DIEESE. **Pesquisa de emprego e desemprego no Distrito Federal**, ano 31, n. 3, abr. 2022. Distrito Federal: DIEESE, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2022/2022empreDomAMB.html>. Acesso em: 01 out.2023

constituíam 67,3% das trabalhadoras, enquanto as não negras representavam apenas 32,7%, menos da metade do percentual das não negras.

Esses dados não apenas destacam a disparidade de gênero em setores específicos, mas também apontam para a importância de examinar questões relacionadas a salários, condições de trabalho e oportunidades de avanço nas respectivas áreas. O entendimento dessas discrepâncias é crucial para promover políticas e práticas que visem à igualdade de gênero e à criação de ambientes de trabalho mais equitativos.

Portanto, a pesquisa do Dieese reforça o quanto presente é o modelo de delegação do trabalho doméstico e o claro recorte de gênero e racial presente nele. O trabalho doméstico remunerado é exercido majoritariamente por mulheres negras há anos e houve pouquíssimas mudanças neste cenário.

Além disso, o modelo de delegação também gera um outro debate ao evidenciar a problemática de: se as mulheres negras são aquelas que assumem o trabalho doméstico e familiar das mulheres brancas, quem está assumindo essas tarefas nas casas das mulheres negras?

O filme “Que horas ela volta?”, lançado em 2015, de Anna Muylaert, esclarece bem essa realidade. A obra narra a vida da empregada doméstica Val, que saiu do Nordeste e trabalha em São Paulo há 13 anos na casa de uma família. Sua filha, Jéssica, ficou em Recife sendo criada pelos familiares enquanto Val mandava dinheiro para poder custear seus estudos.

Repare que a protagonista dedicou 13 anos de sua vida ao cuidado da família de seus patrões de modo que o filho do casal é extremamente afeiçoado a ela, de maneira tal que a vê como uma figura materna. Enquanto isso, a filha, Jéssica, teve a presença materna negligenciada para que a mãe pudesse juntar dinheiro para custear seus estudos e futuramente proporcionar melhores condições de vida.

O filme escancara uma situação um tanto quanto paradoxal: durante todos os 13 anos a protagonista cuidou da família de seus patrões enquanto sua própria filha não poderia fruir da presença materna.

Essa narrativa está longe de ser irrealdade de ficção, na verdade, ela estampa muito bem a realidade brasileira (e de vários outros países), é a mais pura essência do modelo da delegação, no qual as empregadas domésticas/babás tem que abrem mão do cuidado da sua família em prol do cuidado da família de seus empregadores.

Interessante notar que no filme pouco se menciona sobre o genitor de Jéssica, de forma tal que Val sempre se refere a ele como encosto. Jéssica cobra o carinho e a presença da mãe em sua criação, e não de seu pai. E é justamente nesse ponto que entra a desigualdade de gênero e o dever de cuidado da mulher.

Como já mencionado, a limitação da mulher como figura central do lar que está presente até hoje. Essa mentalidade machista está entranhada na sociedade e vem sendo perpetuada ao longo dos anos por todos nós.

Das mulheres é cobrado primeiramente o papel do matrimônio, e, após, o dever de gerar filhos e logo em seguida a obrigação de gerir o lar, ser presente na criação dos filhos e tudo isso conciliando com sua carreira. Enquanto isso, dos homens só lhes é cobrado o sucesso profissional, o qual, por óbvio, é 100% seu foco e sua prioridade.

Em razão disso, é normal as mulheres se queixarem de seus companheiros, ex-companheiros ou apenas genitores de seus filhos da mesma forma que a protagonista se refere ao seu ex-marido: “encosto”.

Contudo, por mais que as mulheres saibam que estão sobrecarregadas e os homens devem ser mais ativos, muitas vezes, as mulheres para não enfrentarem outras discriminações ou preconceitos acabam “passando a mão na cabeça” deles e

assumindo todo o fardo sozinhas. A ausência masculina no trabalho doméstico/familiar é extremamente naturalizada.

Hirata demonstra que tal naturalização vai além, alcançando o campo das tarefas domésticas em si e se expande refletindo em outras obrigações sociais como o que devemos levar em festas:

Ao indicarmos as desigualdades gritantes no que diz respeito ao trabalho profissional (cf. 1), parecem ser ainda piores as desigualdades no âmbito do trabalho doméstico: o que é atribuído a um e a outro sexo é um fator imediato de desigualdade e de discriminação (um exemplo entre outros: levar um prato para uma festa, se somos mulheres, levar uma bebida – muito mais simples – se somos homens) - coisas simples na sociedade que demonstram como a mulher está sempre destinada ao dever de cuidado (Hirata, 2015, p. 5-6)

Prova disso, são os resultados da já mencionada pesquisa do Dieese que nos mostrou que não chega nem a 10% o quantitativo de profissionais domésticos do sexo masculino, enquanto as mulheres são a maioria esmagadora, somando mais de 90% desta categoria profissional. Isso reforça que o dever de cuidar é feminino.

Nesse sentido, de acordo com pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2022¹⁸, a média de horas dedicadas a essas atividades foi estimada em 17,0 horas semanais, ligeiramente acima de 2019 (16,8 horas). A mulher não ocupada dedicou, em média 24,5 horas semanais a afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, enquanto o homem não ocupado dedicou apenas 13,4 horas em 2022.

Mas se compararmos um cenário em que ambos do casal trabalham fora de casa encontramos o seguinte resultado: as mulheres ocupadas dedicaram, em média 6,8 horas semanais a mais que os homens ocupados aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas.

¹⁸ BRITTO, Vinícius; NERY, Carmen. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **IBGE**, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidadodepessoas>. Acesso em: 01 out. 2023

Logo, pode-se concluir o seguinte: o modelo da delegação nos dá uma falsa sensação de avanço, pois, primeiramente, ele segue centralizando na figura da mulher todas as responsabilidades do trabalho doméstico/familiar, de forma que o homem continua exercendo um papel secundário ou às vezes papel nenhum.

Além disso, também há a problemática de que esse progresso, como já dito, está sendo aplicado a somente uma parcela das mulheres, qual seja, as de classe média alta, que, em sua maioria são as mulheres brancas. Dessa forma, o trabalho reprodutivo, o trabalho doméstico e de cuidados seguem sendo desvalorizados socialmente e mal ou não remunerados.

Assim, essa falsa sensação ocorre justamente por (i) não haver de fato uma mudança de mentalidade, tendo em vista que esse progresso mantém com a ideia machista plantada ao longo dos anos e (ii) não haver progresso pleno quando ele só beneficia uma parcela das mulheres.

:A mulher segue como figura central nos cuidados do lar e da família, sustentando, com isso, a economia global. Se há um homem trabalhando e crianças crescendo para se tornarem trabalhadores, é porque há uma mulher tomando conta deles. Contudo, este trabalho está longe de ser apenas por amor, como se vem pregando desde o feudalismo, ele não parte da natureza feminina e pode muito bem ser feito por homens.

Esse pensamento está entranhado na mentalidade da sociedade de tal forma, que mesmo que um pai/marido tente ser mais presente nas suas tarefas familiares, ele enfrenta dificuldades com o empregador.

Federici reforça que há uma espécie de ciclo difícil de se romper, de forma que a invisibilidade do trabalho do cuidado mantém as mulheres reféns desse tipo de trabalho garantindo que ele não seja remunerado ou sub-remunerado e os homens reféns de seus empregos. Ela chama essa linha de “Não assalariamento como disciplina”:

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. Aqui se encontra a base daqueles “hábitos antigos — os nossos e os dos homens” — com os quais Lopate achou difícil romper. Não é por acaso que é difícil para um homem “pedir por escalas específicas de trabalho para que ele possa se envolver igualmente nos cuidados dos filhos”.³¹ Uma das razões pelas quais os homens não podem trabalhar meio período é o fato de que o salário deles é crucial para a sobrevivência da família, mesmo quando a esposa contribui com um segundo salário. (Federici, 2004, p.73)

E, como o direito é reflexo da sociedade, nossa legislação reflete muito bem a desigualdade de gênero de forma que reforça esse dever de cuidado que recai sobre as mulheres. Basta olhar as licenças maternidades de paternidades e o abismo temporal que separa tais licenças.

Essa disparidade reforça esse pensamento suscitado por Federici de que, como a mulher é quem deve cuidar do lar e dos filhos, ela que deve se afastar de seu trabalho para isso. Já o homem, como a ele cabe o papel de prover a família, ele não pode se afastar de seu trabalho, de maneira tal que sua licença permite fruir quase que apenas do momento do nascimento de seus filhos.

Ocorre que o modelo de delegação em conjunto com as licenças parentais atuais mantêm os estereótipos de gênero, reforçando a ideia de que as mulheres são as principais responsáveis pelos cuidados com a casa, família e filhos.

Ao invés de se questionar motivos pelos quais temos toda a ideia do trabalho doméstico e trabalho de cuidado centrado na mulher e porque é tão aceita a pouca ou nenhuma participação masculina, houve uma adaptação do modelo de forma que mantivesse a centralidade feminina.

Em uma era digital e de empoderamento como a atual, é inaceitável a perpetuação do modelo de delegação, em que se permite apenas a liberdade profissional às mulheres brancas. É importante ficar evidenciado que não há demérito nenhum nas profissões de cuidado como empregadas domésticas e babás.

A problemática reside justamente em essas serem praticamente as únicas opções para as mulheres negras, enquanto as mulheres têm uma gama muito maior de opções para escolher, inclusive, se quiserem ser “apenas” donas de casas.

E os homens? Estes permanecem da mesma forma como sempre foram, tendo liberdade maior liberdade para exercer seus gostos e trabalhos, haja vista que não lidam com pressão do cuidado do lar e da maternidade. Aos homens jamais é questionado se eles vão pausar a carreira para ter filhos, aliás, raramente é perguntado se querem ter filhos, quando e como.

Questionar o papel da mulher cuidadora, é questionar toda a estrutura da nossa sociedade, é questionar a igualdade de gênero, mas também a igualdade racial, haja vista que o modelo atual é excludente com uma parcela dessas mulheres.

Ao olhar para trás, nota-se que na verdade pouco evoluímos nesse sentido desde o feudalismo. Aliás, em um recorte que se assemelha mais ao Brasil, é possível traçar paralelos com o período da escravização.

Por mais que se tenham passado os séculos, a figura das mulheres do primeiro polo muito se assemelha a das Sinhás, que poderiam cuidar de outros aspectos de sua vida enquanto as negras escravizadas cuidavam de seus filhos e da rotina do lar.

Por óbvio, nesta época as mulheres brancas realizavam outras atividades dentro da esfera do lar, porém, o ponto aqui é reforçar novamente o falso progresso que o feminismo branco teve, o qual ainda não foi capaz de permitir a libertação patriarcal de todas as mulheres.

Portanto, é de extrema necessidade que haja o debate acerca da bipolarização do trabalho e os papéis na sociedade. Não há que se falar em mudanças na divisão sexual do trabalho, sem antes se questionar os papéis femininos e masculinos, “seus direitos e seus deveres”.

Incluir os homens no dever do lar o qual abarca as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos se faz mais do que necessário, é urgente. Porém, não se trata apenas de mudança de consciência, é preciso que haja mudanças institucionais e legais para que os homens possam cumprir esse papel.

Afinal, como já mencionado, na sociedade capitalista o trabalho impacta muito nas relações particulares, sobretudo nas familiares. Assim, tal mudança de mentalidade implica em transformações na forma de trabalhar, mas, principalmente, no direito de se ausentar do trabalho remunerado para cuidar da família.

II – AS LICENÇAS PARENTAIS NO BRASIL E A RATIFICAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

2.1 Licenças parentais no Direito brasileiro

Conforme discorrido, o entendimento coletivo de que o papel da mulher na sociedade é o do cuidado com a casa, família e filhos, foi algo construído ao longo dos séculos, desde o feudalismo até os dias de hoje, e que, atualmente já está entranhado na subjetividade coletiva.

Por óbvio tal pensamento é produto da organização socioeconômica e política, por meio da divisão sexual do trabalho, expressando-se no direito. Assim, ao se falar das licenças parentais é necessário, primeiramente, relembrar que o direito é fruto da sociedade, e sem mudanças na sociedade não há mudanças na legislação e na sua aplicação e interpretação.

O direito emana da elaboração humana, ou seja expressa, ao mesmo tempo, os conflitos e a vontade da sociedade em se auto regular, de maneira tal que ele se revela tanto como um mecanismo de controle sobre o indivíduo na sociedade quanto como um sistema de regulação social. Dessa forma, toda lei que foi criada até hoje é ao mesmo tempo uma forma de expressão social como também um mecanismo para controla-la.

A licença parental, que é o direito ao período de afastamento remunerado das atividades laborais em função do nascimento do bebê ou adoção de uma criança, não é diferente disso. Esse direito reflete a forma como a sociedade é organizada e pensa, ou seja, acaba por ratificar o papel de cuidado do lar e da família da mulher, em que o homem exerce uma pequena participação.

Inicialmente, é necessário entender como esse direito foi constituído. Afinal, como vimos, houve todo um processo histórico para a inserção da mulher no mercado de trabalho, o que criou, inclusive, novas necessidades legislativas.

Ao falar das licenças parentais, sobretudo a maternidade, é necessário ressaltar que há três grandes marcos históricos para sua concretização: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e o Programa Empresa Cidadã, nesta ordem cronológica.

O contexto mundial que precedeu a implementação da licença maternidade no direito brasileiro foi a Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, a qual pode ser chamada de “Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)”¹⁹. A Convenção estabeleceu que as gestantes não poderiam trabalhar durante as seis semanas seguintes ao parto e deveriam receber benefícios suficientes para a manutenção delas e de suas crianças

Alguns anos depois, influenciada pela Convenção nº 3 da OIT - a qual foi ratificada pelo Brasil em 1934 - veio a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, em que previu o direito das trabalhadoras mulheres se ausentarem seis semanas antes e seis semanas após o parto, totalizando 84 dias. O pagamento era feito pelo próprio empregador e posteriormente esta função foi delegada ao INSS. Com relação aos pais, a previsão da CLT foi de apenas um dia, com intuito de fazer o registro civil do filho.

É de se notar o enorme avanço legislativo que conferiu proteção às trabalhadoras, contudo, este avanço foi no mesmo sentido de sempre, ou seja, o cuidado com os filhos é de maior, quase integral, responsabilidade da mãe. Enquanto ao pai cabe apenas o dever de registrar o filho, uma vez que provavelmente a mulher está se recuperando do parto ainda no hospital. Nota-se que este um dia abarca tão somente o momento do nascimento do filho, no dia seguinte a mãe já estaria sozinha.

¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 nov. 2023

Após muita luta e evolução do pensamento da sociedade, a promulgação da Constituição Federal, em 1988, trouxe um novo leque de direitos fundamentais e sociais, reflexos das mudanças pelas quais a sociedade brasileira passava à época. Com os direitos parentais não foi diferente, e assim, houve a ampliação da licença maternidade de 84 dias para 120 dias e da paternidade de 1 dia para 5 dias.

Tanto a licença maternidade quanto a licença paternidade estão previstas pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º:

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

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei

A licença paternidade também encontra previsão no artigo 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), no qual estipula o prazo de somente de 5 dias:

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

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

Dessa forma, por óbvio, houve a alteração da CLT, na qual atualmente a licença maternidade que é concedida às mulheres é prevista em seu artigo 392:²⁰

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

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

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

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

²⁰ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Distrito Federal, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 nov. 2023

§4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares

Prosseguindo, em 2008, ou seja, 20 anos após a primeira previsão da licença maternidade, houve a criação do Programa Empresa Cidadã²¹, por meio do decreto 7.052/08. Trata-se de um programa que visa estimular a ampliação da concessão das licenças nas empresas participantes. Em troca, as empresas recebem benefícios fiscais da Receita Federal

Inicialmente o Programa Empresa Cidadã era voltado apenas para a extensão da licença maternidade, tendo excluído a licença paternidade. Contudo, em 2016, por meio da criação do Marco Legal da Primeira Infância trazido pela Lei Federal 13.257, houve a inclusão da possibilidade de extensão da licença paternidade.

Dessa forma, o cenário atual de possibilidade de extensão das licenças parentais pelo Programa Empresa Cidadã é o seguinte: os 120 dias da licença maternidade podem ser estendidos em até mais 60 dias, totalizando assim 180 dias (cerca de 6 meses) e os 5 dias da licença paterna em mais 15 dias, totalizando em até 20 dias.

Cabe relembrar que este benefício somente é concedido às empregadas das empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei Federal nº 11.770 de 09 de setembro de 2008:

²¹ O Programa Empresa Cidadã, mantido pela Receita Federal, concede benefícios fiscais a empresas que oferecem aos funcionários o prolongamento da licença-maternidade e da licença-paternidade. As empresas podem receber benefícios fiscais, o que permite que sejam feitas deduções fiscais em cada período de cálculo com base no valor da remuneração do empregado e das licenças prolongadas devidas. Isso Significa que a empresa pode deduzir do imposto de renda o valor pago a título de licença complementar, porém, esse valor não pode ser registrado como despesa comercial.

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

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no

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

. Entretanto, infelizmente apenas uma pequena parcela das empresas do Brasil está inscrita no Programa Empresa Cidadã (cerca de 24 mil)²². Logo, está bem longe de ser a realidade da grande maioria de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros/as, até porque, como se sabe, muitos vivem até sem empregos formais, o que, segundo dados do IBGE, são cerca de 39 milhões de trabalhadores.²³

Importante ressaltar que ambas as licenças parentais são direitos constitucionais dos trabalhadores previstas pelo artigo 7º, mas apenas a licença maternidade possui regulamentação em legislação complementar (artigo 392 e seguintes da CLT) enquanto a licença paternidade segue carecendo de regulamentação, mesmo após 35 anos da promulgação da Constituição.

Ademais, a enorme disparidade temporal entre as licenças escancara o que é óbvio: a crença de que o dever de cuidado familiar é da mulher. Mesmo com a extensão da licença, 20 dias ao total para a licença paterna ainda é um tempo ínfimo, tendo em vista que não abarca nem o primeiro mês de vida da chegada de um filho novo, por exemplo.

²² BRASIL. Ministério da Fazenda. **Empresas participantes do Programa Empresa Cidadã**: até 07-02.21. Brasília, Ministério da Fazenda, 11 mai. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidada/optantes_empresa_cidada_2021/view. Acesso em: 01 Nov. 2023

²³ PAÍS tem taxa de informalidade de 39,1% no trimestre até julho, mostra IBGE. **Estadão**. Rio de Janeiro, 31 ago. 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2023/08/31/pais-tem-taxa-de-informalidade-de-391-no-trimestre-ate-julho-mostra-ibge>. Acesso em: 01 nov.2023

Em casos em que houve gestação, o tempo concedido pela licença paternidade não é capaz nem de auxiliar a mãe no puerpério, que pode durar até 8 semanas. Já no caso dos adotantes, o pai não é capaz nem de minimamente fruir e auxiliar a criança na adaptação ao novo lar.

Dessa forma, vê-se que a mora e omissão legislativa em regulamentar a licença paternidade são frutos de um pensamento patriarcal e do compromisso com a perpetuação da organização socioeconômica e política da sociedade atual, em que se ratifica os papéis que já são exercidos: a mulher como cuidadora e o homem como provedor.

Contudo, conforme aqui apontado, o direito é também fruto de muitas lutas e tentativas de mudanças. E por mais que desde a implementação da licença maternidade pela CLT em 1943 até a extensão das licenças parentais feitas pelo Programa Empresa Cidadã e pela Lei Federal 13.257 em 2016 tenham se passado mais de 70 anos, as mudanças ocorreram, mesmo que lentamente.

Nessa linha, não se pode deixar de mencionar que a luta por licenças mais equitativas segue ativa e frequentemente debatida pelo legislativo. Por ser um tema que afeta diretamente a vida pessoal dos brasileiros/as, uma vez que trata da organização familiar, existem diversos projetos legislativos. Alguns que de fato estão no caminho para equidade e já outros nem tanto.

2.2 Os projetos de lei e as tentativas de regulação da licença paternidade

Conforme já apresentado, a temática das licenças parentais está em voga há muito tempo. Desde o seu surgimento até os dias atuais foi percorrido um longo caminho, não havendo ainda grandes progressos.

Ainda há muito no que progredir, tendo em vista que a licença paterna, até o momento, não possui legislação específica e o tempo estipulado por ela é nitidamente insuficiente para o auxílio na chegada do filho. Por esta razão, muitos são os projetos de lei com o intuito de regulamentar esta situação e sanar a omissão legislativa na qual está inserida a licença paternidade.

Com as novas organizações familiares, como filhos frutos de casais homoafetivos, mães e pais solos, a necessidade de questionar as licenças parentais foi, ainda mais, acentuada, principalmente nos casos de casais homoafetivos homens e pais solos. Afinal, estas famílias compostas apenas por homens estariam resguardadas tão somente pela licença paternidade, que como já dito, é extremamente ineficiente. Contudo, se nem mesmo a licença paternidade em si é regulamentada, a sua aplicação a casos concretos como estes é ainda mais difícil.

Atualmente um casal homoafetivo que gostaria de fruir de uma licença paternidade conta apenas com, no máximo, os 20 dias de licença, isso se um dos pais for empregado em empresas participantes do Programa Empresa Cidadã. Caso contrário, teria apenas os 5 dias previstos pelo Artigo 10 do ADCT.

A situação é um pouco semelhante em casos de pais solos, em que muitas vezes são viúvos ou, um pouco mais raro, adotantes. Tanto nesse caso como nos dos casais homoafetivos há uma ausência legislativa, em que a solução encontrada é recorrer ao sistema judiciário para que se possa ter uma licença um pouco mais compatível com a necessidade da família, haja vista a ausência da figura feminina que fruiria da licença maternidade.

Nestes casos, o Supremo Tribunal Federal decidiu em repercussão geral que servidores públicos que sejam pais sozinhos, sem a presença da mãe, têm direito a licença de 180 dias. A controvérsia foi objeto do Recurso Extraordinário (RE) 1348854, (Tema 1.182 da repercussão geral), no qual o Instituto Nacional do Seguro

Social (INSS) recorre de decisão do Tribunal Regional Federal da 3^a Região (TRF-3) que confirmou a concessão da licença-maternidade, por 180 dias, a um perito médico do próprio INSS, pai de crianças gêmeas geradas nos Estados Unidos, por meio de fertilização in vitro e barriga de aluguel.²⁴

Porém, há de se concordar que não haveria necessidade de acionar a máquina do judiciário, a qual é custosa e nem tão acessível, para resolver estas questões se elas já estivessem plenamente expressas e regulamentadas em leis.

Por esta razão, existe um forte ativismo no poder legislativo para a regulação das licenças parentais, de forma que haja a regulamentação da licença paternidade. Na realidade, há vários projetos de lei com intuito de regularizar e ampliar a licença desde a redemocratização, dos quais muitos já foram arquivados e outros ainda estão em tramitação. A seguir, trataréi dos principais PL's em tramitação no Congresso Nacional

O PL 1099/2015²⁵ amplia licença-paternidade para 15 dias, e permite que licenças maternidade e paternidade sejam complementares, não passando de 120 dias. Atualmente encontra-se apensado ao PL3935/2008²⁶, do Senado, que inicialmente previa a licença apenas em 15 dias consecutivos à licença-paternidade, tanto para o pai biológico quanto para o adotivo. O projeto está aguardando a criação da comissão especial pela Mesa Diretora desde o dia 22/03/2023.

²⁴ Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=486893&ori=1>. Acesso em: 30 out. 2023

²⁵ Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=1322997&filename=Avulso%20PL%](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=1322997&filename=Avulso%20PL%20)

²⁶ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/408349>. Acesso em: 01 nov. 2023

Há ainda o PL 1131/2015²⁷ que vai além e amplia a licença-paternidade para trinta dias e o PL 9598/2018²⁸ que amplia para até 44 dias a licença-paternidade. Ambos projetos foram anexados a outros projetos e encontram-se parados desde então. Mas é de se concordar que até então nenhum projeto trazia a proposta de conceder o mesmo tempo da licença maternidade ou minimamente semelhante a ela.

Atualmente, um dos mais completos e inclusivos é o Projeto de Lei nº 1974/2021²⁹, de autoria dos deputados federais Glauber Braga (PSOL RJ) e Sâmia Bomfim (PSOL SP), que têm o intuito de instituir a licença parental remunerada de 180 dias às mães, aos pais e a todas as pessoas em vínculo socioafetivo com a criança.

A proposta seria para aplicação do direito a partir do nascimento, da adoção ou do fato gerador do direito à licença parental para cada pessoa de referência da criança ou do adolescente, limitada ao máximo de duas pessoas. Além disso, permite que a gestante inicie a licença parental antes do parto. Já a outra pessoa de referência pode optar por iniciar o gozo de sua licença parental a partir do parto. Por fim, a licença parental fica garantida também a quem venha substituir as pessoas de referência falecidas da criança ou do adolescente.

Nessa linha, o intuito é que essas pessoas tenham condições de exercer o papel de cuidador. Esta seria uma boa forma, inclusive, de abranger a grande maioria das configurações de família, sejam elas com casais homoafetivos ou as

²⁷ Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1203267>. Acesso em:

²⁸ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2168221>. Acesso em: 01 nov. 2023

²⁹ BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.974/2021, de 26 mai. 2021.** Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã), 2021. Disponível em:<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: 01 nov. 2023

monoparentais, ou até mesmo as que as crianças são criadas pelos avós ou outros responsáveis, na ausência dos genitores principalmente nos casos de falecimento.

Como se pode ver, o Projeto de Lei apresenta uma ideia extremamente inclusiva e que evitaria, o constante acionamento da via judicial para resolução dessas questões que carecem de regulação legislativa. A situação atual do PL 1974/2021 é a seguinte: “aguardando designação de relator na Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família (CPASF)”.

Nesse sentido, desde a constituinte muitos foram os projetos de Lei que tramitaram no Congresso Nacional com o intuito de regulamentar a licença paternidade, todos sem sucesso até então. Por essa razão, em março deste ano de 2023, foi criado o Grupo de Trabalho Sobre a Regulamentação e a Ampliação da licença-paternidade no âmbito da Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados com o apoio técnico da organização não governamental (ONG) Family Talks.

O Grupo é coordenado pela deputada Tábata Amaral (PSB SP) e de relatoria da deputada Amanda Gentil (PP MA) e tem o objetivo de debater os diferentes aspectos e possíveis entraves que envolvem a regularização da licença paternidade como: prazo ideal de duração, melhor formato (se licença-paternidade ou parental), fonte de custeio da licença (se estatal ou privada), mecanismos de fortalecimento dos vínculos entre pais e filhos, ferramentas de proteção aos trabalhadores após o retorno da licença, políticas de apoio para amenizar as dificuldades das pequenas empresas, soluções para trabalhadores informais e possibilidades de ajustes ao Programa Empresa Cidadã.

Em seu relatório preliminar³⁰ apresentado em outubro deste ano, o Grupo não apresentou resultados fechados em si, nos quais, por exemplo, não houve um consenso acerca dos questionamentos apresentados acima, principalmente quanto ao tempo (as sugestões variaram de 20 dias a 6 meses) e ao formato da licença (em que ficou bastante dividida se deve ser parental, paterna ou híbrida).

O relatório do Grupo também apontou os impactos financeiros das licenças e como elas seriam custeadas, algumas sugestões integralmente pelo Estado, outras pela iniciativa privada mas a maioria de forma “mista”. Porém, em todos os casos há plena viabilidade para aplicação, desde a proposição de licenças mais curtas até as mais extensas.

De acordo com o relatório do grupo atualmente existem 53 Projetos de Lei que tratam da extensão da licença paternidade em tramitação no Congresso. Um deles, inclusive, da própria deputada Tabata Amaral, o qual propõe a extensão para 60 dias. Isso demonstra o quanto o assunto é importante e urgente.

Além disso, o Grupo entende que a equiparação das licenças seria o cenário mais ideal, mas que por enquanto o melhor caminho seria uma extensão da licença de forma gradual, como ocorreu na Espanha. O Grupo entendeu que não há como haver essa extensão sem antes um processo de mudança da sociedade.

Assim, a ideia é, para além da implementação de uma eventual extensão, deve haver todo um panorama para que se possa embasar o sucesso dessa política pública, como campanhas de incentivo, sobretudo dentro das empresas para o exercício de uma paternidade mais presente e participativa.

³⁰ BRASIL. Senado Federal. Relatório preliminar. Grupo de trabalho sobre a regulamentação e a ampliação da licença-paternidade. Brasília, DF: Secretaria da Mulher, 2023. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/relatorio-preliminar#:~:text=Desde%20a%20Constituinte%2C%20muitos%20foram,projetos%20de%20lei%203935%2F2008>. Acesso em: 01 nov. 2023

2.3 A licença paternidade na Espanha, a equiparação como um caso possível

Nos dias de hoje, a Espanha é um dos melhores casos de sucesso da implementação de uma licença paternidade mais justa e equitativa. Na verdade, desde 2021 o país equiparou o tempo das licenças, nas quais tanto pais quanto mães podem fruir de 16 semanas de afastamento.

Necessário pontuar que anteriormente a licença paternidade na Espanha era de apenas 13 dias consecutivos, seja pelo nascimento ou adoção de um novo filho, além de mais dois dias para presenciar o próprio nascimento. Essa licença ainda poderia ser ampliada para 20 dias se a família fosse grande (com três ou mais crianças) ou se a criança nascesse com algum tipo de deficiência.

A Espanha se destacou no mundo por ter construído a proposta da equiparação das licenças mesmo que, anteriormente, sua licença paternidade tenha sido muito curta. Assim, em 2019 o país decretou que o cenário ideal seria o aumento da licença paternidade de forma gradual até o momento em que se equiparasse à licença maternidade. A transição ocorreu da seguinte forma: no momento de sua publicação, em 2019 mesmo, a licença passou de 13 dias para 5 semanas, contudo, até o final do ano passou para 8 semanas. Em 2020 aumentou para 12 semanas, e a partir de 2021 foram concedidas licenças iguais para pais e mães, de 16 semanas, ampliáveis em duas semanas a mais por filho em caso de partos múltiplos.

Dessa forma, a licença espanhola funciona da seguinte maneira: no quesito tempo, houve a equiparação das licenças maternas a paternas, contando ambas com o prazo de 16 semanas. Em casos de parto, as primeiras seis semanas são necessariamente ininterruptas e imediatas a ele. Contudo, as mães possuem a possibilidade da antecipação da licença em até quatro semanas antes da data prevista para o parto.

As outras dez semanas restantes da licença podem ser distribuídas ao longo do primeiro ano de vida do filho recém-nascido, permitindo que o genitor opte por períodos contínuos ou interrompidos, bem como por licenças integrais ou parciais, com base em regulamentos e acordos previamente estabelecidos entre a empresa e o trabalhador.

No caso dos adotantes, tutelados e de acolhimento funciona de forma semelhante, são disponibilizadas 16 semanas para adotantes, tutores ou acolhedores. As primeiras seis semanas são de gozo obrigatório e ininterrupto, começando imediatamente após a decisão judicial que oficializa a adoção ou a decisão administrativa que concede a tutela para fins de adoção ou acolhimento.

De acordo com a pesquisadora espanhola María Pazos, membro da associação Plataforma para Licenças Iguais e Intransferíveis de Nascimento e Adoção (PPiiNA), alguns países europeus oferecem licenças parentais ainda mais longas do que a Espanha. No entanto, estas outras licenças, por possuírem natureza transferível, tendem a ser utilizadas em sua totalidade ou predominantemente pelas mulheres, o que pode criar uma espécie de “armadilha”.³¹

Por esse motivo, uma das características essenciais da nova licença parental na Espanha é a natureza intransferível e imediata dos benefícios, com o propósito de encorajar os pais a utilizá-los. Isso envia a mensagem de que os homens têm o direito e a responsabilidade de cuidar de seus filhos, em igualdade de condições e termos em relação às mulheres.

Essa medida foi considerada vanguardista na Europa, uma vez que colocou o país à frente de diversos países, incluindo os nórdicos, como Islândia ou Suécia,

³¹ SALDAÑA, Cristina. Espanha equipara licença paternidade e maternidade, e avança na igualdade de gênero. **El País**, Madri, 01 jan. 2021 Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-01/espanha-equipara-licenca-paternidade-e-maternidade-e-avanca-na-igualdade-de-genero.html>. Acesso em: 02 nov. 2023

onde as licenças exclusivas para o pai são de 12 semanas e 80% pagas. Na Espanha além do tempo concedido ser maior em 4 semanas, as licenças mantêm 100% da remuneração dos trabalhadores.

O caso da Espanha é um bom ponto de reflexão para o caso brasileiro pois (i) está tendo bons resultados e (ii) também é um país com histórico de uma licença curta. Assim, a ideia de uma transição gradual que ocorreu ao longo de mais de dois anos é um excelente exemplo a ser seguido pelo Brasil.

O ativismo no legislativo, como o exemplo do mencionado Grupo de Trabalho pela Regulamentação e Ampliação da Licença-Paternidade no Brasil, somado ao cenário internacional, como é o caso da licença espanhola aponta para um panorama um tanto quanto otimista no campo do direito parental no Brasil. Dia após dia vão se esgotando os motivos para não ampliar as licenças e todos os entraves envolvidos neste debate.

2.4 A ADO 20 e o panorama futuro

Conforme aqui exposto, o cerne de toda discussão atual é a omissão legislativa envolvendo a licença paternidade, a qual segue, desde a promulgação da Constituição, sem lei que a regulamente.

Nessa linha, em 17/08/2012 foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20 (ADO 20), a qual possui o intuito de declarar e sanar a omissão contra a mora, atribuída ao Presidente da República e ao Congresso Nacional, na regulamentação da licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da CF/1988.

Ocorre que, em que pese a sua propositura ter sido em 2012, o início do julgamento somente ocorreu no ano de 2020, quando votaram apenas quatro ministros: o relator, mas agora aposentado Ministro Marco Aurélio teve o entendimento de que a ação movida não se ajusta adequadamente à solicitação apresentada. Argumentou que o pedido formalizado deve ser considerado improcedente, uma vez que a Constituição já contém disposições referentes à licença-paternidade. Mesmo que essa regra seja de caráter transitório (afinal, o prazo para licença paternidade encontra-se no ADCT), o Ministro sustentou que não existe uma lacuna normativa, independentemente do tempo que tenha transcorrido desde a Constituição ter sido promulgada.

Já o Ministro Edson Fachin iniciou a divergência do relator julgando procedente o pedido, declarando a mora legislativa e determinando o prazo de 18 meses ao Congresso Nacional para sanar a omissão. Decidiu também que enquanto não ocorra a respectiva regulamentação, deve-se acolher os pedidos constantes da petição inicial para que haja equiparação do direito à licença-paternidade, no que couber, à licença-maternidade.

Os outros dois Ministros votantes foram Dias Toffoli e Gilmar Mendes (que acompanhou o voto de Dias Toffoli). O Ministro também reconheceu a mora do Congresso Nacional para regulamentar o exercício do direito à licença-paternidade, e estabeleceu o prazo de 18 meses para que se tomem medidas legislativas para que a omissão seja sanada. Contudo, não apresentou solução normativa para a situação, além de que, caso o prazo estabelecido transcorra sem a adoção das referidas medidas, é necessário que a questão seja reavaliada.

Após, o julgamento ficou parado até 29/09/2023, quando houve a sua retomada e votaram mais quatro Ministros. Iniciou-se com o voto do Ministro Roberto Barroso, que pediu vista ao processo. Ele também divergiu do relator e reconheceu a existência de omissão constitucional na regulamentação da licença paternidade, além de ter fixado o mesmo prazo de 18 meses apresentados pelos outros Ministros.

No entanto, ele abriu nova divergência no julgamento ao entender que somente após finalizado esse prazo, caso a omissão persista, o direito à licença-paternidade deve ser equiparado à licença-maternidade.

As Ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber acompanharam o voto do Ministro Edson Fachin no sentido do reconhecimento da mora e omissão do Congresso Nacional determinando o prazo de 18 meses para que seja sanado, e que, enquanto isso não acontece, deve haver a equiparação das licenças maternidades e paternidades.

O último votante até então é o Ministro Alexandre de Moraes que votou no sentido de acompanhar o Ministro Dias Toffoli, entendendo que a regulamentação seja feita no prazo de 18 meses, porém sem estabelecer medidas de equiparação caso a omissão do Congresso persista.

Assim, o julgamento foi novamente pausado estando pendentes ainda os votos dos ministros Luiz Fux, Cristiano Zanin e Nunes Marques. A atual pauta eletrônica de votação se encerrou em 6/10/23 uma vez que não houve novo pedido de vista. Quanto ao Ministro André Mendonça, ele não irá votar, pois substituiu o Ministro aposentado Marco Aurélio na relatoria da ação.

Dessa forma, espera-se que os votos dos três Ministros que ainda faltam votar sejam no sentido dos demais, especialmente seguindo o posicionamento do Ministro Edson Fachin o qual foi acompanhado pelas Ministras Rosa Weber e Carmen Lúcia.

A ideia da equiparação das licenças enquanto a omissão legislativa não é sanada seria a ideal, pois é mais uma forma de pressionar o legislativo para que se

resolva essa questão. Como falado, é inaceitável tamanha mora (mais de 35 anos) para solucionar uma questão que impacta diariamente todas as famílias.

Nesse sentido, o caso da Espanha mostra a viabilidade da equiparação, logo, não há mais justificativas para não se regulamentar de maneira satisfatória a licença paternidade, razão pela qual a tese sustentada pelos Ministros seria um bom caminho a ser seguido.

Portanto, o panorama atual quanto à regulamentação da licença paternidade é um tanto quanto otimista. O prosseguimento do julgamento da ADO demonstra que já passou da hora de se criar a legislação específica para a licença paternidade com um prazo minimamente razoável. E os votos dos Ministros que, apenas reconhecendo a omissão e estipulando o prazo para saná-la, demonstram um posicionamento em busca de maior igualdade de gênero, mesmo que ele tenha acontecido, de certa maneira, um pouco atrasado.

CONCLUSÃO

O presente trabalho propôs expor e discutir as licenças parentais no Brasil, primeiramente, analisando, por meio da revisão bibliográfica, o papel da mulher na sociedade. Esta análise permitiu entender que historicamente houve toda uma construção para que a figura feminina fosse responsabilizada pelo trabalho reprodutivo, de cuidado do lar e das pessoas.

Conforme Federici demonstrou, o trabalho de cuidado há muito tempo é discutido e as mudanças são reivindicadas pelas mulheres desde a época do feudalismo. Entretanto, com o capitalismo e a noção de Estado burguês, é vantajoso para o Estado manter essa estrutura e a invisibilidade deste tipo de trabalho.

Além disso, Hirata, ao falar sobre o modelo de delegação demonstrou o quanto centralizado nas mulheres é o trabalho doméstico. Ao invés de haver uma conscientização e uma transformação no sentido de maior participação masculina, foi naturalizado que mulheres, em prol de seu empoderamento individual e sucesso em suas carreiras, deleguem este cuidado a outras mulheres, perpetuando, assim a divisão sexual do trabalho.

Ademais, o trabalho reproduzido e de cuidado continua sendo mal remunerado e pouco valorizado socialmente. De toda forma, trata-se de mulheres sobrecregando outras mulheres à sua volta. Na maioria dos casos, pode-se ver que as redes de apoio de mulheres são outras mulheres. São as amigas, as mães, as filhas, as tias, as sobrinhas. Sempre figuras femininas e quase nunca as masculinas.

Dessa forma, urge a necessidade da criação de mecanismos para contribuírem na mudança dessa estrutura. Conforme dito, em termos de consciência de gênero a sociedade está mudando aos poucos, logo, é necessária a criação de políticas públicas e legislação para que se, amenize, ao menos, a desigualdade de gênero, especialmente no âmbito da divisão sexual do trabalho.

Nesse sentido, a regulamentação da licença paternidade se faz mais do que necessária. É urgente, pois, conforme exposto, já são mais de 35 anos de mora legislativa para um problema que é inadiável e que atinge a todos.

Conclui-se, ainda, que a regulamentação da licença paternidade ajudará a reduzir a desigualdade de gênero, não gerando discriminações no mercado de trabalho, propiciando o compartilhamento do trabalho de cuidados e a proximidade dos pais com seus filhos e sua casa, permitindo que a redução da sobrecarga de trabalho possibilite que as mulheres se dediquem a seus projetos profissionais e pessoais. É um passo importante rumo à visibilização do trabalho reprodutivo, à valorização do trabalho de cuidado e à responsabilização dos homens pelos filhos e pela casa.

Com esta análise pode-se concluir que apesar do direito, até o momento, ser um ratificador da desigualdade de gênero por manter licenças parentais tão díspares – a maternidade com 120 dias e a paternidade com apenas 5 dias – há de se mudar este cenário.

O cenário internacional já deu o ponta pé inicial, demonstrando que é mais que necessário que o Direito e o Estado indiquem as mudanças sociais necessárias. O caso da Espanha é um excelente exemplo dessa dinâmica.

Os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional e o julgamento da ADO 20 apontam para um cenário de otimismo, em que se vê, de maneira um pouco mais palpável, a possibilidade de licenças parentais mais justas e equitativas, que permitem maior participação paterna.

Afinal, segundo estudo realizado pelo Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC), dos Estados Unidos³², a presença paterna é essencial para o

³² ROCHA, Lucas. Presença paterna é essencial para desenvolvimento infantil, explicam médicos. CNN, São Paulo, 16 mar. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/presenca-paterna-e-essencial-para-desenvolvimento-infantil-explicam-medicos/>. Acesso em: 1 nov. 2023

desenvolvimento infantil, pois é nesta fase, chamada de primeira infância, que são criados os laços afetivos entre o adulto e a criança.

Assim, uma licença paternidade mais justa permite maior participação paterna na vida da criança, e este vínculo criado entre pais e filhos também acaba com a falácia, tão escutada por mulheres, de que o filho prefere a mãe.

Uma licença paternidade nos termos de como foi a implementada na Espanha, por exemplo, representa menos sobrecarga e adoecimento físico e mental para as mulheres. Além disso, permite inclusive uma maior inserção e dedicação das mulheres no mercado de trabalho, impedindo discriminações indiretas neste ambiente.

A regulamentação da licença paternidade é essencial pois ganham todos, os pais, os filhos, mas principalmente as mulheres. Obviamente como já mencionado, apenas isso por si só não acabará com a desigualdade gênero, mas é um importante passo para que se tenha um mundo um pouco mais justo para todos.

Portanto, muito embora o Direito atualmente seja um ratificador da desigualdade de gênero tendo em vista as licenças parentais tão díspares, a possibilidade da ampliação da licença paternidade pode ser uma importante ferramenta rumo a relações de gênero mais equitativas.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Júlia Freitas. **A contribuição da equiparação temporal do direito da licença maternidade ao da licença paternidade para a equidade de gênero.** 2014. 36f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2014. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/695>. Acesso em: 20 set. 2023.

BEZERRA, Ítala Carneiro. **Particularidades do trabalho feminino:** Um debate entre o Patriarcado e a Divisão Sexual do Trabalho. 2014. 141f. Dissertação de (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7796>. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.099/2015, de 09 abril 2015.** Acrescenta os arts. 473-A e 473-B à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, e altera as Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de junho de 1991, que dispõem, respectivamente, sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências; e sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1199852>. Acesso em: 01 nov. 2023.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.099/2015, de 09 abril 2015.** Acrescenta os arts. 473-A e 473-B à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, e altera as Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de junho de 1991, que dispõem, respectivamente, sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências; e sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1199852>. Acesso em: 01 nov. 2023.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.131/2015, de 14 abril 2015.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para ampliar a licença paternidade para trinta dias. Brasília, Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1203267>. Acesso em: 01 nov. 2023.

_____. Câmara dos Deputados **Projeto de Lei nº 1.974/2021, de 26 mai. 2021.** Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília, Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: 01 nov. 2023.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9.598/2018, de 21 fevereiro 2018.** Majora o prazo da licença paternidade prevista no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, a fim de adequar a licença paternidade à nova realidade social das famílias. Brasília, Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2168221>. Acesso em: 01 nov. 2023.

_____. Constituição [1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15. out. 2023.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20. out. 2023.

_____. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 9 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 20 out. 2023.

_____. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016.** Institui o Marco Legal da Primeira Infância. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.609, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Brasília, DF, 8 mar. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 20 out. 2023.

_____. Senado Federal. **Relatório preliminar. Grupo de trabalho sobre a regulamentação e a ampliação da licença-paternidade.** Brasília, DF: Secretaria da Mulher, 2023. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a->

camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/relatorio-preliminar#:~:text=Desde%20a%20Constituinte%2C%20muitos%20foram,projetos%20de%20lei%203935%2F2008. Acesso em: 01 nov. 2023.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20** – Distrito Federal. Sessão Plenária. Relator: Ministro. Marco Aurélio. Data do último julgamento: 29/09/23. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=428829>. Acesso em: 20 out. 2023.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1348854 – São Paulo**. Tema 1.182 da Repercussão Geral. Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social. Recorrido: Marco Antonio Alves Ribeiro. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. DJ, 12 mai. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15354350482&ext=.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada – A divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, 2014. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27191>. Acesso em: 14. set. 2023.

DUARTE, Bárbara Almeida. **A divisão sexual do trabalho como fenômeno social: uma crítica feminista ao trabalho doméstico**, 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-BAMJYT>. Acesso em: 14 set. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora da Inglaterra**. São Paulo: Editora Boitempo, 2010.

FEDERICI, Silvia. **O calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e astúcia da história. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 14, n.2, p. 11-33, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2009v14n2p11>. Acesso em: 15 set. 2023

HIRATA, Helena Sumiko. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa**. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung-Brasil, out 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 15 set. 2023.

HIRATA, Helena Sumiko. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 6, n. 11, p. 1-7, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4966/49665032002.pdf>. Acesso em: 20 set.2023

KOPSTEIN, Marcos Antonio. A ampliação da licença paternidade sob a ótica do PL nº 3935/08. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v.16, n.3, p. 124-135, set./dez, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.46560/meritum.v16i3.7218>. Acesso em: 05 out. 2023

LEMES, Luana Borges. Trabalho de cuidado e mulheres na política: uma análise histórica de gênero sobre a licença-maternidade a partir de projetos de lei na pandemia de COVID-19 No Brasil. **Revistas Feminismos**, [s.l.], v. 10, n. 1, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/rf.v10i1.45595>. Acesso em: 20 set. 2023

LIMA, Ivana. Prorrogação da licença maternidade: razões legislativas. **Caderno de Ciências Sociais**, [s.l.], v.7, n. 9, jan/jun 2010. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/1960>. Acesso em: 15 set. 2023

MARQUES, Stanley Souza. Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o estado e a sociedade. **Gênero & Direito**, [s.l.], v. 4, n.1, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ged/article/view/24479>. Acesso em: 14 set. 2023

OLIVEIRA, Amanda Pimentel. **Trabalho (Re)Produtivo E As Licenças Paternidade E Maternidade: Uma Análise Da Cristalização Da Divisão Sexual Do Trabalho No Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro - Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas – Faculdade de Direito. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/19878/1/APOLiveira-min.pdf> . Acesso em: 14 set. 2023

OLIVEIRA, Priscilla Viégas Barreto de. **Por uma ética do cuidado: relações entre gênero, Direitos Humanos e Licença-paternidade**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream>. Acesso em: 01 out. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho, **Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**

PITTIGLIANI, Bruna. **Licenças Maternidade e Paternidade**: O Brasil frente aos países com maior igualdade de gênero. 2022. 66f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio Econômico, Graduação em Ciências Econômicas, Florianópolis, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle>. Acesso em: 14 set. 2023

SALDAÑA, Cristina. Espanha equipara licença paternidade e maternidade, e avança na igualdade de gênero. **El País**, Madri, 01 jan. 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-01/espanha-equipara-licenca->

paternidade-ematernidade-e-avanca-na-igualdade-de-genero.html. Acesso em 14 set. 2023:

VIEIRA, Regina Steta Corrêa. “Você vai parar pra ter filho?": licença-maternidade, licença-paternidade e a desigualdade de gênero no trabalho. *In: Anais do 39º Encontro Anual da ANPOCS*, 2015, Caxambu, Minas Gerais, 2015, p. 1-30. <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/gt/gt15/9589-voce-vai-pararpra-ter-filho-licenca-maternidade-licenca-paternidade-e-a-desigualdade-de-generono-trabalho/file>. Acesso em: 14 set. 2023