



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**DEPARTAMENTO DE DIREITO**

**JADE PHILIPPE DOS SANTOS**

**A EQUIPARAÇÃO DOS PERÍODOS DAS LICENÇAS MATERNIDADE E  
PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE  
GÊNERO**

**Florianópolis**

**2016**

**A EQUIPARAÇÃO DOS PERÍODOS DAS LICENÇAS MATERNIDADE E  
PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE  
GÊNERO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em  
Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, como  
requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Dra. Grazielly Alessandra Baggenstoss

Florianópolis

2016

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado "A Equiparação dos Períodos das Licenças Maternidade e Paternidade como Instrumento de Promoção da Igualdade de Gênero", elaborado pela acadêmica Jade Philippe dos Santos, defendido em 14/12/2016 e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10,0 ( dez ), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

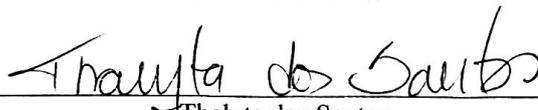
Florianópolis, 14 de dezembro de 2016



\_\_\_\_\_  
Grazielly Alessandra Baggenstoss  
Professor Orientador



\_\_\_\_\_  
Clarindo Espaminondas de Sá Neto  
Membro de Banca



\_\_\_\_\_  
Thalyta dos Santos  
Membro de Banca



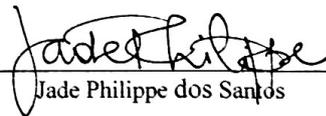
**Universidade Federal de Santa Catarina**  
**Centro de Ciências Jurídicas**  
**COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO**

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E  
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA

Aluna: Jade Philippe dos Santos  
RG: 54000912  
CPF: 0807846998  
Matrícula: 12101406  
Título do TCC: A Equiparação dos Períodos das Licenças Maternidade e Paternidade como Instrumento de Promoção da Igualdade de Gênero  
Orientadora: Grazielly Alessandra Baggenstoss

Eu, Jade Philippe dos Santos, acima qualificada; venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, 14 de dezembro de 2016.

  
\_\_\_\_\_  
Jade Philippe dos Santos

## RESUMO

A positivação de normas específicas para a proteção do trabalho da mulher foi essencial para a sua inserção no mercado de trabalho. Contudo, a mera regulamentação de direitos, por si, não é garantia de isonomia entre mulheres e homens no mercado de trabalho. No rol de direitos conquistados pela mulher trabalhadora inclui-se a licença maternidade, isto é, um período de afastamento motivado pelo parto ou pela adoção, sem prejuízo do emprego, durante o qual a mulher recebe remuneração proveniente da Previdência Social. Atualmente, a mulher brasileira tem assegurados constitucionalmente 120 dias de licença maternidade, enquanto o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias fixou o prazo da licença-paternidade em 5 dias até que viesse lei específica para a sua regulamentação. Ambas as licenças podem ser prorrogadas por 60 e 15 dias, respectivamente, conforme os ditames da Lei nº 11.770. A exiguidade do período destinado à licença-paternidade, bem como a enorme disparidade entre os prazos das licenças, justifica-se pelos tradicionais papéis de gênero esperados da mulher e do homem na sociedade patriarcal. Relega-se à mulher, ainda hoje, a responsabilidade precípua pelos afazeres domésticos e pelos cuidados familiares, cabendo ao homem o desempenho do trabalho externo. A amplamente disseminada crença de que a mulher teria um instinto maternal nato, isto é, a predisposição biológica para a criação dos filhos não se sustenta, se analisados os discursos que amparam essa teoria, assim como as relações de poder que permeiam a ocupação do espaço privado, pela mulher, e do espaço público, pelo homem. Em virtude dessa repartição desigual, a mulher permanece incumbida pelos afazeres domésticos e enfrenta discriminação no mercado de trabalho. Mostra-se fundamental, portanto, o desenvolvimento de políticas públicas que visem socializar as responsabilidades familiares.

**Palavras-chave:** Igualdade de gênero. Relações familiares. Mercado de trabalho. Licença maternidade. Licença paternidade. Licença parental.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1 – OS GÊNEROS NO TRABALHO, ENQUANTO ESPAÇO PÚBLICO, E NA FAMÍLIA, COMO ESPAÇO PRIVADO .....	11
1.1 HISTÓRICO SOBRE A OCUPAÇÃO DO ESPAÇO PÚBLICO E DO ESPAÇO PRIVADO.....	12
1.2 DISCURSOS VINCULADOS À OCUPAÇÃO DOS ESPAÇOS .....	16
1.2.1 O AMOR MATERNO .....	16
1.2.2 A AUTORIDADE PATERNA .....	20
1.2.3 OS ARRANJOS FAMILIARES TRADICIONAIS ENQUANTO PERPETRADORES DA DICOTOMIA PÚBLICO x PRIVADO .....	21
1.3 TRABALHO x FAMÍLIA .....	24
1.3.1 O TRABALHO FEMININO .....	24
1.3.2 A DUPLA JORNADA .....	29
1.3.3 A INSERÇÃO DA MULHER AO TRABALHO E A PROTEÇÃO DA FAMÍLIA POR MEIO DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE .....	31
CAPITULO 2 – A PROTEÇÃO DA FAMÍLIA NO DIREITO DO TRABALHO POR MEIO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE.....	33
2.1 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS NO BRASIL E NO PLANO INTERNACIONAL.....	33
2.1.1 LICENÇA MATERNIDADE .....	37
2.1.2 LICENÇA PATERNIDADE.....	45
CAPÍTULO 3 – A IGUALDADE DE GÊNERO COM A EQUIPARAÇÃO TEMPORAL DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE.....	51
3.1 A IGUALDADE NAS RELAÇÕES JURÍDICAS MATRIMONIAIS .....	52
3.2 A IGUALDADE NO DIREITO TRABALHISTA .....	56

3.3 A EQUIPARAÇÃO DOS PERÍODOS DA LICENÇA MATERNIDADE E DA LICENÇA PATERNIDADE .....	64
3.4 LICENÇA PARENTAL .....	69
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	78
REFERÊNCIAS .....	86

## INTRODUÇÃO

A presente monografia, que tratará a promoção da igualdade de gênero através do aumento temporal da licença paternidade, pretende apresentar relevantes recortes históricos e os diferentes aspectos da desigualdade de gênero nas relações familiares e de trabalho, estudar a regulamentação das licenças maternidade e paternidade no Brasil e, por fim, verificar a possível efetividade do estancamento do período da licença paternidade ou da instituição da licença parental como forma de promoção da igualdade de gênero. Assim, o questionamento trabalhado como problema da pesquisa é sobre a possibilidade ou não de se inovar, juridicamente, a licença parental a fim de que a igualdade de gênero seja alcançada.

Diante disso, a pesquisa partirá da hipótese de que, pelo fato de o homem ser beneficiário da licença paternidade por período tão exíguo, fica quase que impossibilitada a construção de vínculos de afeto e cuidado com a criança recém-nascida ou o adotando semelhantes àqueles desenvolvidos pela mulher, dificultando o exercício da paternidade responsável. Assim, os cuidados familiares acabam por caracterizar obrigação eminentemente materna, de maneira que a legislação trabalhista se funda nos estereótipos de gênero segundo os quais o homem destina-se ao mundo do trabalho, enquanto à mulher incumbem as atividades pertinentes ao âmbito pessoal.

Em virtude da repartição desigual das responsabilidades de família, a mulher enfrenta discriminação de variadas formas no mercado de trabalho, o que revela que as dinâmicas familiares se refletem na vida pública. Portanto, um estudo dirigido para buscar o encadeamento das relações de poder que se desenvolvem no espaço privado com a situação de homens e mulheres no âmbito trabalhista se revelará de interesse para o meio jurídico, para que se verifique a possibilidade de influência da legislação do trabalho na modificação da conjuntura de desigualdade entre homens e mulheres.

Assim, para melhor apreender o objeto de estudo, o presente trabalho foi subdividido em três capítulos.

No capítulo inicial, far-se-á inicialmente uma análise histórica da presença de homens e mulheres nos espaços público e privado, assim compreendidos, respectivamente, como os âmbitos de trabalho e familiar. A seguir, serão debatidos os

discursos vinculados à ocupação dos espaços, partindo daquele que naturaliza a presença da mãe no lar por ser portadora de um instinto maternal, passando pelas justificativas filosóficas da autoridade masculina, até se estabelecer a relação dos arranjos familiares tradicionais enquanto perpetradores da dicotomia público *versus* privado. Na última seção, explorada a conciliação entre trabalho e família, abordando brevemente o histórico do trabalho feminino na Europa e no Brasil, analisando-se, então, a existência e as consequências da dupla jornada frente às exigências profissionais.

No segundo capítulo, por sua vez, abordar-se-á a proteção da família no direito do trabalho por meio das licenças maternidade e paternidade, analisando-se o histórico de garantias trabalhistas quanto à tutela da maternidade ao combate à discriminação da mulher no plano internacional e no Brasil. Traçado o panorama geral, o instituto da licença maternidade será analisado em pormenores, desde a sua evolução histórica até o seu regime jurídico e os benefícios que lhe são anexos conforme a legislação brasileira. Em seguida, far-se-á o mesmo quanto à licença paternidade, examinando também a sua conceituação e, ao final, serão comparadas as características do instituto às da licença maternidade.

No derradeiro capítulo, serão investigadas as consequências para a igualdade de gênero advindas da possível equiparação temporal das licenças paternidade e maternidade. Primeiramente, o tema será analisado pelo viés das relações jurídicas matrimônios, abarcando o tratamento dado a homem e à mulher pelo Código Civil de 1916 e a mudança de paradigma advinda da Constituição Federal de 1988. Em seguida, tratar-se-á da promoção da igualdade de gênero no âmbito trabalhista, verificando-se os dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios sobre a situação de homens e mulheres no mercado de trabalho e o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho quanto à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. O terceiro tópico abordará os principais projetos em tramitação que visam aumentar o período da licença paternidade no Brasil. Por fim, far-se-á a apresentação do instituto da licença parental, sua previsão normativa pela OIT e os benefícios sociais percebidos pelos países que instituíram esta modalidade de afastamento.

Na elaboração deste trabalho, o método de procedimento utilizado será o monográfico; os métodos de abordagem da pesquisa serão ambos o indutivo e dedutivo, sendo o primeiro para inferir as situações de desigualdade mencionadas e o segundo para

realizar a subsunção normativa pretendida. Enfim, a técnica de pesquisa será a bibliográfica.

## CAPÍTULO 1 – OS GÊNEROS NO TRABALHO, ENQUANTO ESPAÇO PÚBLICO, E NA FAMÍLIA, COMO ESPAÇO PRIVADO

Os papéis a serem desempenhados na sociedade por mulheres e homens foram tradicionalmente definidos conforme as obrigações pelos cuidados domésticos e familiares, em oposição ao trabalho externo. Tais atribuições foram respectivamente associadas ao gênero feminino e ao gênero masculino, determinando a posição de cada um quanto à ocupação das esferas privada e pública.

Para analisar a ocupação desses espaços, revela-se importante utilizar o conceito de gênero em vez do de sexo. Observa-se que, ao falar dos papéis desempenhados pelas pessoas na sociedade, o uso do termo “sexo” possui carga de determinismo biológico, ao contrário de “gênero”, que indica que as diferenciações que têm como consequência a reprodução de estruturas de violência e desigualdade são produto da socialização do indivíduo conforme o sexo que lhe é designado.

Conforme OKIN, “*gênero* refere-se à institucionalização social das diferenças sexuais: é um conceito usado por aqueles que entendem não apenas a desigualdade sexual, mas muitas das diferenciações sexuais, como socialmente construídas”<sup>1</sup>. Uma vez que este trabalho objetiva analisar a desigualdade na ocupação dos espaços público e privado fundada em estereótipos socialmente construídos, o emprego da palavra “gênero” se mostra mais adequado.

A autora discorre também sobre a ausência de definição específica do que é público do que é privado. De maneira geral, ela observa que a separação entre as esferas se dá pela possibilidade de maior ou menor interferência em relação à liberdade individual, ou pelo nível de publicidade, acesso ou intimidade da vida. Na teoria política, a dicotomia é utilizada para fazer referência às distinções entre Estado e sociedade e entre a vida “não-doméstica” e a vida doméstica.<sup>2</sup> Destaca-se, desde logo, que o primeiro significado (Estado x sociedade) não será abordado.

---

<sup>1</sup> OKIN, Susan. Gênero, o público e o privado. *Estudos feministas*, Florianópolis, v. 16, n. 2, p.305-322, 2008, p. 306

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 307.

## 1.1 HISTÓRICO SOBRE A OCUPAÇÃO DO ESPAÇO PÚBLICO E DO ESPAÇO PRIVADO<sup>3</sup>

A hierarquia no âmbito familiar pode ser visualizada nos institutos do direito romano. Em primeiro lugar, cabe destacar que os termos *familia* e *familiae* eram empregados com significados relacionados a patrimônio e parentesco. De acordo com MOREIRA ALVES<sup>4</sup>, o termo “família” podia ser utilizado em sentido amplo ou restrito. O primeiro, *familia comunni iure*, fazia referência ao “conjunto de pessoas que descendiam de um parente comum”. O segundo, *familia proprio iure*, designava o grupo de pessoas que se encontrava sob o poder (*potestas*) de um *pater familias*, ou seja, os *filii familias*.

A expressão *patria potestas* traduz a autoridade que o chefe de família (o homem não subordinado a um ascendente masculino) tem sobre as pessoas e sobre os bens: uma vez que a sociedade romana se fundava na comunhão<sup>5</sup>, não sendo considerada a propriedade individual, a propriedade familiar era administrada pelo *pater familias*. Ao mesmo tempo, não obstante o *ius honorum* e o *ius suffragii* serem preservados aos *filii familias*<sup>6</sup>, o patriarca era o único com autodeterminação e notoriedade para representar a família nos espaços de deliberação.

A denúncia da estrutura de opressão presente nos arranjos familiares da época medieval pode ser encontrada na obra de Cristina de Pizan<sup>7</sup>, citada por BIROLI; MIGUEL, que contesta a naturalização da inferioridade intelectual feminina afirmando que ela decorre da ausência de oportunidades:

[...] mulheres sabem menos sem dúvida porque não têm, como os homens, a experiência de tantas coisas distintas, mas se limitam aos cuidados do lar, ficam em casa, ao passo que não há nada tão instrutivo

<sup>3</sup> Imprescindível destacar que os registros históricos que narram a existência das mulheres ocidentais, quando não as caracterizam como meras auxiliadoras dos homens em suas conquistas, são ainda fragmentados e esparsos. Assim, a narrativa da história das mulheres aqui proposta delineia, apesar de parcos e sobreviventes à história hegemônica androcêntrica, relevantes aspectos das vivências e dos discursos que performatizaram e performatizam os símbolos que envolvem a figura da mulher ainda nos dias atuais.

<sup>4</sup> MOREIRA ALVES, José Carlos. **Direito Romano**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 108.

<sup>5</sup> FIATIKOSKI, C. S. **O ius vitae necisque no exercício da patria potestas**. Ribeirão preto, 2013. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, p. 42.

<sup>6</sup> MOREIRA ALVES, 1995, p. 107.

<sup>7</sup> Filósofa e escritora italiana que viveu na França e publicou “A Cidade das Damas” em 1405, obra em que questiona a autoridade masculina.

em ser dotado de razão como exercitar-se e experimentar coisas variadas.<sup>8</sup>

A reivindicação organizada por direitos políticos se manifestou a partir do século XVIII, em concomitância com a Revolução Francesa. O documento mais importante da época é a “Declaração dos Direitos das Mulheres e da Cidadã” (1791), em que Olympe de Gouges demandou o reconhecimento, às mulheres, dos mesmos direitos conferidos aos homens. Por tal insurgência contra a ordem patriarcal, de Gouges foi guilhotinada. Em seguida, no ano de 1792 a Mary Wollstonecraft publicou “Uma reivindicação dos direitos da mulher”, obra que lhe confere a distinção de fundadora do feminismo. A inglesa dialoga com filósofos que inferiorizavam a figura da mulher em seus trabalhos, contestando características do papel de gênero atribuído à mulher, como a sensibilidade e a delicadeza, em oposição à racionalidade masculina.

Nesse momento histórico, a luta das mulheres se voltou a direitos como à educação, ao voto e à igualdade no casamento, como o “direito das mulheres casadas a dispor de suas propriedades”<sup>9</sup>. O objetivo, em resumo, era escancarar os instrumentos de dominação masculina visando a emancipação da mulher da autoridade do homem, desde a educação até a possibilidade de ocupação dos espaços públicos da política e do trabalho:

Strengthen the female mind by enlarging it, and there will be an end to blind obedience; but, as blind obedience is ever sought for by power, tyrants and sensualists are in the right when they endeavour to keep women in the dark, because the former only want slaves, and the latter a play-thing.<sup>10</sup>

Apesar de a reivindicação por direitos políticos ter ganhado força a partir do século XVIII, o direito ao voto, por exemplo, somente foi obtido nas primeiras décadas do século XX.

PERROT aponta a influência das diferenças sociais na condição das jovens mulheres francesas, expressa conforme o nível de liberdade e igualdade conferida em relação à criação dada aos filhos homens. Assim, enquanto a aristocrata solteira praticava atividades de lazer e possuía instrução, a jovem pertencente às classes populares

<sup>8</sup> BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014., p. 19.

<sup>9</sup> *Ibidem*, 2014 p. 21.

<sup>10</sup> WOLLSTONECRAFT, Mary. **A vindication of the rights of woman**. Londres, 1972, p. 24. Disponível em: <https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/785/vindication.pdf>. Acesso em: 05/10/2016. Em tradução livre: “Fortaleça a mente feminina expandindo seus horizontes e haverá um fim para a obediência cega; mas, como a obediência cega é sempre visada pelo poder, tiranos e sensualistas estão certos quando buscam em manter as mulheres na ignorância, porque os primeiros querem apenas escravas, e os segundos, brinquedos”.

participava do serviço doméstico desde cedo e logo era exposta a trabalhos pesados que, não raro, a afastavam do núcleo familiar.<sup>11</sup>

Apesar das diferenças apontadas, o casamento e a maternidade são reconhecidos como o ponto máximo da vida da mulher para a grande maioria delas na Europa dos anos 1900. A escolha pela condição de solteira pressupunha o celibato e somente era vista como opção para as mulheres que gozassem de independência financeira.

No Brasil, a separação mais evidente entre os espaços público e privado se deu a partir das transformações promovidas pela urbanização. Até o século XIX, a ocupação do país era majoritariamente rural, onde o estilo de vida era influenciado pelo imaginário da aristocracia europeia: “a chamada família patriarcal brasileira, comandada pelo pai detentor de enorme poder sobre seus dependentes, agregados e escravos, habitava a casa-grande e dominava a senzala”<sup>12</sup>. No meio urbano, ainda incipiente, o cotidiano não era tão marcado pela estratificação, principalmente em virtude da desorganização das cidades: a rua, como extensão da casa, era o dreno da água residual e ao mesmo tempo espaço de convívio social.

Com a chegada da Corte portuguesa, em 1808, o cenário dos grandes centros começa a mudar: espaços como os de criação e abate de animais foram transferidos para a periferia e a utilização das ruas recebeu regramentos relacionados à higiene. A rua passa a ser concebida como lugar público e, como tal, valorizada e controlada quanto ao seu bom uso conforme padrões amparados no modelo de civilização europeu. Os novos valores também influenciaram a disposição das casas, que sofreram modificações expressivas. Com a adoção de calçadas e de jardins, as residências foram recuadas em relação à rua e distanciadas umas das outras, privilegiando a privacidade das famílias.<sup>13</sup>

A filósofa belga COLLIN reflete a história da ocupação dos espaços a partir da exploração da arquitetura enquanto constituidora de muros e paredes, que servem, essencialmente, para delimitar espaços e separar o “dentro” do “fora”. Com base nisso, debate a frequente associação entre a oposição dentro/fora (ou casa/rua) e a oposição entre

---

<sup>11</sup> PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2013, p. 45.

<sup>12</sup> D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). **História das mulheres no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997, p. 223.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 224-228.

privado/público que se observa nas relações entre os gêneros, de maneira que as mulheres estariam supostamente destinadas ao privado e os homens ao público.<sup>14</sup>

Tradicionalmente, observa-se que o espaço se divide entre o dentro e o fora, assim como se dividem claramente os lugares destinados a cada gênero: à mulher cabe o fechado, o enclausurado, enquanto o homem se destina a ocupar e explorar o que é aberto. Nesse contexto, é permitido ao homem transitar livremente, inclusive pela sua casa, pois a estabilidade do lar é assegurada pela mulher que não possui as mesmas prerrogativas.

Embora a repartição seja menos marcante na sociedade moderna, é a partir dessa referência histórica e estrutural que ainda hoje se desenham os espaços de homens e de mulheres. A distribuição sexual clássica do espaço não está, de modo algum, superada. Mesmo que seja permitido às mulheres adentrarem o espaço destinado ao público masculino, não se sentem completamente em seu lugar ao fazê-lo e são constantemente lembradas disso:

Apesar de la “salida” de las mujeres del espacio doméstico, em beneficio del trabajo profesional, parece que los espacios de carácter social transitorios entre lo privado y lo público, permanecen mayoritariamente masculinos. [...] Es cierto que no existen impedimentos legales a la libre circulación de las mujeres em el espacio común de dominio masculino, a su reparto de los lugares públicos. Pero uma espécie de control masculino tácito de estos espacios las aleja de ellos o minoriza su presencia en ellos.<sup>15</sup>

Apesar de o público e o privado hoje permearem os lugares de dentro e de fora, a dinâmica da ocupação dos espaços por homens e mulheres não se tem modificado. Para COLLIN, é enganosa a associação entre mulheres e espaço privado e entre homens e espaço público, pois elas não estão “em casa” (no sentido de não usufruírem de privacidade e da sensação de pertencimento) tanto na rua como em casa, o que as priva do público e do privado, ao passo que os homens têm direito a ambos os espaços.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> COLLIN, Françoise. Espacio domestico, espacio publico. In: **Ciudad y Mujer**. Madrid: Seminario Permanente “Ciudad y Mujer”, 1994, p. 233.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 236. Em tradução livre: “Apesar da ‘saída’ das mulheres do espaço doméstico, em benefício do trabalho profissional, parece que os espaços de caráter social transitórios entre o privado e o público permanecem majoritariamente masculinos. [...] É certo que não existem impedimentos legais à livre circulação das mulheres no espaço comum de domínio masculino, no que toca a distribuição dos lugares públicos. Mas uma espécie de controle tácito desses espaços as afasta ou diminui sua presença neles”.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 233.

## 1.2 DISCURSOS VINCULADOS À OCUPAÇÃO DOS ESPAÇOS

A divisão sexual dos espaços público e privado se embasa nos estereótipos de gênero historicamente construídos, segundo os quais a mulher e o homem são vistos como “naturalmente” mais aptos a determinadas ocupações.<sup>17</sup> A mulher, por ser biologicamente apta à reprodução, fica relegada obrigações pertinentes a família e à casa. Ao homem, enquanto provedor, incumbe o trabalho externo de modo a custear e administrar as despesas do grupo familiar. De tal maneira, a mulher é percebida como inadequada a participar da vida pública e, ao mesmo tempo, o homem é visto como incapacitado para as incumbências domésticas.

### 1.2.1 O AMOR MATERNO

A francesa BADINTER aprofundou seus estudos na história da maternidade europeia, investigando convicções comuns como a do amor materno incondicional e a do desejo de toda mulher de ser mãe. Quanto à existência de um instinto maternal, que justificaria a dedicação excepcional e exclusiva da mulher aos cuidados com os filhos, a autora esclarece que até meados do século XVIII o sentimento demonstrado para com a criança, por ambos os pais, era de indiferença.

Tal ausência de envolvimento afetivo pode ser compreendida pela representação cultural da criança à época: acreditava-se que a criança seria detentora de uma malignidade natural e que a ternura e os cuidados excessivos a tornariam viciosa. Os valores vigentes recomendavam que a criança não recebesse o aleitamento materno e que fosse criada conforme rigorosa disciplina. Era comum enviar o bebê para que fosse amamentado por amas de leite e que posteriormente a criança fosse educada em internatos.<sup>18</sup> Na concepção da filósofa, a falta de contato com o filho ajuda a compreender o desinteresse dos pais por ele:

---

<sup>17</sup> OKIN, 2008, p. 308.

<sup>18</sup> BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985. Tradução de Waltensir Dutra, p. 53-83.

Será absurdo dizer que à falta de ocasiões propícias ao apego, o sentimento simplesmente não poderia nascer? Responder-me-ão que levanto por minha vez a hipótese discutível de que o amor materno não é inato. É exato: acredito que ele é adquirido ao longo dos dias passados ao lado do filho, e por ocasião dos cuidados que lhe dispensamos. [...] Penso, enfim, como os psicanalistas, que não há amor sem algum desejo, e que a ausência da faculdade de tocar, mimar ou beijar é pouco propícia ao desenvolvimento do sentimento. Se a criança não está ao alcance de sua mão, como poderá a mãe amá-la? Como poderá apegar-se a ela?<sup>19</sup>

Ao final do século XIII, passou a ser desenhada uma nova imagem da figura da mãe. Visando aumentar o número de cidadãos franceses através da diminuição da mortalidade infantil, uma campanha massiva de médicos, administradores e moralistas recomendou às mulheres que amamentassem os filhos e participassem de sua educação.

A mudança de valores foi defendida a partir do apelo à felicidade alcançada através do amor materno e da promessa de que, pelo do cumprimento de seu papel natural, as mulheres tornar-se-iam indispensáveis à família e assim alcançariam o respeito dos homens no casamento. Conforme elucida BADINTER, “deslocando-se insensivelmente da autoridade para o amor, o foco ideológico ilumina cada vez mais a mãe, em detrimento do pai, que entrará progressivamente na obscuridade”<sup>20</sup>.

O papel de boa mãe foi inicialmente incorporado pela adoção da nova postura quanto ao aleitamento: mulheres abastadas passaram a dar o seio a seus filhos, enquanto camponesas, que tradicionalmente aceitavam o papel de amas de leite a fim de obter rendimento, começaram a amamentar somente seus próprios bebês. Em seguida, observaram-se mudanças no que toca a atenção dispensada à saúde da criança, que passou a ser associada à saúde da mãe, principalmente quanto aos cuidados relacionados ao pré-natal e à higiene.

Conforme as recomendações dos médicos de família, de modo a fornecer os cuidados necessários aos primeiros anos de vida dos filhos a nova mãe assume postura vigilante e companheira que favorece a criação de laços outrora inconcebíveis. A separação da criança para que estude em internatos e conventos passa a ser difícil e moralmente condenável como um sinal de que a mãe não deseja a presença do filho. Desta

---

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 14-15.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 146.

maneira, a tarefa de educá-lo foi também assumida pela mãe, que investe todos os seus esforços no sucesso futuro da criança que agora é objeto de sua afeição.<sup>21</sup>

A teoria da mãe naturalmente devotada foi propagada pelo discurso moralizador dos ideólogos dos séculos XVIII e XIX, que postularam longamente sobre a figura da mulher ideal como aquela que possuiria vocação para a maternidade e nesta função encontraria a plena realização de sua feminilidade. A maternidade era também considerada um sacrifício, pois desempenhar este papel pressupunha dores, sofrimentos e a abdicação de si mesma, em jornada semelhante à de uma devota ou santa.<sup>22</sup> Com a dedicação irrestrita da mulher à família, foi delineado com clareza o lugar a ser por ela ocupado. Esse modelo foi corroborado pela corrente psicanalítica, que caracterizou a mulher normal como essencialmente passiva, masoquista e narcisista de modo a justificar o amor materno e a aceitação do sofrimento dele advindo.<sup>23</sup>

Por sua vez, a construção da função paterna é a de que a predisposição masculina ao trabalho físico e intelectual incapacita o homem para os cuidados necessários à criação de um filho. No século XIX, a participação do pai na vida da criança era admitida para educá-la moralmente e construir seu caráter. Ou seja, longe de dividir igualmente a função educativa com a mãe, para ser visto com bons olhos bastava ao homem colaborar dando um bom exemplo aos filhos<sup>24</sup>.

A psicanálise também serviu para reforçar a distinção dos papéis e, inclusive, destacou a sua necessidade para o saudável desenvolvimento da criança. A presença episódica do pai foi defendida para que o homem não roubasse a autoridade materna perante a criança. Além disso, afirmava-se que, em virtude de o primeiro contato do bebê se dar com a mãe, seria ela a quem o filho mais ama e associa lembranças de afeto e carinho. Por esse motivo, o pai representaria, aos seus olhos, a lei, a interdição, o mundo exterior, enquanto a mãe simbolizaria a casa, o amor e a família.<sup>25</sup> Mais recentemente, DOLTO buscou defender a importância da presença efetiva do pai, embora ainda amparada na dicotomia tradicional:

Nunca é pelo contato físico que o amor do pai se manifesta. Ele pode existir quando a criança é pequena, por que não? Mas muito cedo, não

---

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 210-212.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 241-249.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 304-308.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 282-287.

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 314-318.

devem existir mais, ou existir o menos possível. O pai é aquele que coloca a mão no ombro e diz: “meu filho!” ou “minha filha!”; que põe no colo, canta canções, dá explicações sobre figuras de livros ou de revistas, contando sobretudo as coisas da vida; ele explica também as razões de sua ausência; como frequentemente está fora, a criança pode supor que conhece o mundo melhor do que a mãe, que conhece principalmente as coisas da casa.<sup>26</sup>

Os primeiros registros da experiência materna no Brasil são provenientes da observação da cultura tupinambá no primeiro século após a chegada dos portugueses. Nas comunidades indígenas, a diferenciação das atividades conforme o sexo se iniciava já na infância, onde o menino era ensinado a caçar e a menina aprendia os deveres da mulher: tecer, preparar alimentos e construir utensílios. No período da gravidez e logo após o nascimento a mulher continuava a trabalhar e, diferentemente das europeias, era costume entre as mulheres indígenas amamentar seus filhos e carregá-los junto a si em tipóias durante o dia. Os testemunhos referentes ao amor maternal, porém, são diversos – alguns romantizam o relacionamento e outros se referem a atos de barbárie – e impossibilitam traçar um panorama do sentimento norteador das relações familiares.<sup>27</sup>

O modelo europeu de boa mãe foi importado pelo Brasil durante a urbanização ocorrida no século XIX. O desenvolvimento da vida burguesa ampliou a ideia de intimidade para que, através da abertura da residência para encontros sociais, a vida familiar fosse apreciada e avaliada pelos demais membros da elite, em especial o público feminino. Desta forma, a mulher casada foi incumbida de ser uma boa anfitriã e representar adequadamente sua família perante a sociedade, incorporando a imagem de esposa e mãe ideal. O afastamento das residências em relação à rua, conforme abordado anteriormente, também contribuiu para que a família e o indivíduo se isolassem paulatinamente da comunidade e a mãe assumisse integralmente as atividades domésticas e os cuidados com os filhos.<sup>28</sup>

BADINTER explica que, através da maior proximidade afetiva e da incumbência pela educação, a mãe se transformou em figura de proteção e autoridade para os filhos. Se outrora a condição feminina era equiparada à da criança nas relações de poder familiares – ambos devendo submissão irrestrita ao chefe de família –, agora, em virtude das novas responsabilidades, ela conquista o direito à obediência e o poder de

---

<sup>26</sup> *apud* BADINTER, 1985, p. 321.

<sup>27</sup> RAMINELLI, Ronald. Eva Tupinambá. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla, coords. **História das mulheres no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997, p. 14-23.

<sup>28</sup> D'INCAO, 1997, p. 229-230.

barganha: “a esposa pode impor-se mais ao marido e ter muitas vezes, enquanto mãe, a última palavra”.<sup>29</sup>

Verifica-se que a exigência de cuidados contínuos com as crianças é contemporânea à invenção da figura de “rainha do lar”, ou de “dona de casa”, ambos fenômenos bastante recentes<sup>30</sup> que, de certa forma, conferiram à mulher maiores poderes enquanto mãe e esposa. Contudo, ao se tornar a personagem central da família, para além desses benefícios, sua vida como mulher fica cada vez mais atrelada ao espaço doméstico, pois é onde se desenvolve essa dinâmica.

### 1.2.2 A AUTORIDADE PATERNA

A justificação filosófica da autoridade do homem sobre a mulher pode ser encontrada em Aristóteles, que a concebia como legítima a partir das desigualdades naturais dos indivíduos. A percepção do grego sobre a figura feminina era a de que sua utilidade era possuir um bom ventre para receber o sêmen do marido. Quanto ao intelecto, o filósofo julgava que a mulher possuía uma reduzida capacidade deliberativa e, portanto, sua opinião não seria digna de consideração.<sup>31</sup> Caracterizando a mulher com qualidades inerentemente inferiores às do homem – este, assemelhado ao divino, dotado de inteligência e de privilégios –, a conclusão lógica era a de que fosse “natural” que a mulher se submetesse aos comandos do homem.

A teologia cristã também foi responsável por perpetrar a inferioridade hierárquica feminina. Através da culpabilização de Eva pelo pecado original, a imagem da mulher foi associada às tentações da carne, à vaidade, à fraqueza moral e à infelicidade do homem. A naturalização da autoridade masculina se encontra também no Novo Testamento, onde São Paulo a justifica pela criação de Eva a partir da costela de Adão e proclamou o seguinte enunciado: “Vós, maridos, amai as vossas próprias mulheres, como

---

<sup>29</sup> BADINTER, 1985, p. 222-223.

<sup>30</sup> GARDEY, Delphine. Os caminhos para a mistura dos sexos: educação, qualificação, ofícios – perspectivas históricas. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003., p. 42.

<sup>31</sup> BADINTER, 1985, p. 32.

também Cristo amou a Igreja, assim como a Igreja está sujeita a Cristo, assim também as mulheres sejam em tudo sujeitas a seus maridos”<sup>32</sup>. Posteriormente, a qualificação da mulher passou a ser feita pelas características da invalidez, da doçura e da fraqueza, em oposição à figura corajosa, forte e ousada do homem.

A autoridade marital e paterna continuou a ser pregada pelos regimes absolutistas que sucederam a Idade Média, seguindo o dogma da desigualdade natural traçado por Aristóteles. A monarquia absoluta foi fundamentada a partir da conclusão de que a autoridade soberana derivaria da paterna e que, da mesma forma como o pai só quer o bem de seus filhos e da família, o rei naturalmente objetiva fazer o bem aos seus súditos. Portanto, assim como a família deve submissão ao pai, os súditos devem submissão ao rei<sup>33</sup>.

Na modernidade, a valorização da família heterossexual e monogâmica, associada à proteção da esfera privada quanto à intervenção estatal, permitiu a “preservação de relações de autoridade que limitaram a autonomia das mulheres”<sup>34</sup>. Desta maneira, o objetivo manejado no âmbito privado se revela na conservação da família tradicional, que é alcançada conforme as determinações do homem e em detrimento da integridade individual da mulher.

### **1.2.3 OS ARRANJOS FAMILIARES TRADICIONAIS ENQUANTO PERPETRADORES DA DICOTOMIA PÚBLICO x PRIVADO**

Ao tratar da posição da mulher na dinâmica familiar, BIROLI; MIGUEL<sup>35</sup> chamam a atenção para um necessário recorte de classe. Os autores destacam que as opressões referentes aos papéis convencionais de gênero e ao acesso à privacidade variam conforme a posição social dos indivíduos: por exemplo, uma mulher de classe média alta que usufrui dos serviços prestados por uma mulher pobre tem suas funções domésticas

---

<sup>32</sup> Epístola aos efésios, 5, 23-24.

<sup>33</sup> BADINTER, 1985, p. 39-42.

<sup>34</sup> BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 32.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 40.

temporariamente suspensas e provavelmente possui mais tempo livre para gozar de privacidade e praticar atividades em seu benefício pessoal.

Sobre os espaços simbolicamente ocupados por homens e mulheres, COLLIN aponta ser necessário deixar de confundir os conceitos de privado e de doméstico, privado e casa ou família. Para exemplificar, a filósofa expõe que, em contraposição a Atenas, onde vida pública girava em torno da *agora*, hodiernamente a esfera pública pode se situar dentro de muros e de construções, como é o caso da política. Ao mesmo tempo, a vida privada invade o espaço externo quando lugares visíveis como parques e restaurantes dão lugar a encontros e a atividades de caráter íntimo. Assim, a fronteira entre o privado e o público não corresponde à delimitação de espaços físicos.<sup>36</sup>

Faz sentido, assim, abandonar a visão de que esfera privada e esfera pública correspondem a “lugares” e “tempos” distintos na vida dos indivíduos, passando a discuti-las como um complexo diferenciado de relações, de práticas e de direitos – incluídos os direitos à publicidade e à privacidade – permanentemente imbricados, uma vez que os efeitos dos arranjos, das relações de poder e dos direitos garantidos em uma esfera são sentidos em outro.<sup>37</sup>

Assim, de acordo com a autora, a concepção dos espaços público e privado não tem tanto a ver com ambientes propriamente ditos, e sim com as dinâmicas e relações de poder que delineiam a atuação dos sujeitos conforme a limitação de sua autonomia e da intimidade.

Conforme BADINTER, a figura da mãe é relativa e tridimensional. Relativa, pois “ela só se concebe em relação ao pai e ao filho”. Tridimensional, porque além de desempenhar o papel materno, ainda é uma mulher, “um ser específico dotado de aspirações próprias que frequentemente nada têm a ver com as do esposo ou com os desejos do filho”<sup>38</sup>.

Embora seja comum fazer referência à esposa como “dona de casa”, em verdade a sua posição geralmente é de dependente do marido economicamente, na gestão dos bens e nas grandes decisões da vida familiar. Cabe à mulher, portanto, atuar com poderes limitados para executar determinações que lhe foram impostas. Ao mesmo tempo, o espaço público é dominado por homens que, desobrigados das incumbências

---

<sup>36</sup> COLLIN, 1994, p. 233.

<sup>37</sup> BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 33

<sup>38</sup> BADINTER, 1985, p. 25.

domésticas e dos cuidados familiares, obtêm as condições necessárias à prosperidade de suas trajetórias profissionais e pessoais:

As barreiras para o exercício do trabalho remunerado fora da esfera doméstica, especialmente para o acesso às posições de maior autoridade, maior prestígio e maiores vencimentos, estão associadas ao tempo que a mulher despende no trabalho, não remunerado, na esfera doméstica. Por outro lado, é esse trabalho feminino que permite que o homem seja liberado para atender a exigências profissionais que lhe permitem maior remuneração e a construção de uma carreira, assim como para usufruir do tempo livre – livre da rotina profissional, mas também das exigências da vida doméstica.<sup>39</sup>

Nesse sentido, BIROLI; MIGUEL expõem que “as formas hoje convencionais de organização da família são um dispositivo central da reprodução da dicotomia entre a esfera privada e a esfera pública”<sup>40</sup>. Assim, o caráter de descontinuidade entre as esferas se revela à medida em que os pressupostos para a ocupação dos espaços público e privado se diferem: a esfera privada se volta à intimidade e necessita de valores como a domesticidade feminina e a autoridade patriarcal, em oposição à esfera pública, onde ocorrem “interações entre indivíduos igualmente livres”<sup>41</sup>.

Por outro lado, visualizando o funcionamento da mencionada dinâmica, observa-se que o acesso ao espaço público é possibilitado pela desobrigação pelas atividades tradicionalmente associadas ao espaço privado. As posições assumidas por homens e mulheres são, assim, complementares e contínuas.

A crítica a esse padrão culminou no slogan feminista “o pessoal é político”, mediante o qual o feminismo contemporâneo colocou em pauta temas pertinentes ao âmbito privado – a família, o trabalho doméstico, a sexualidade, o casamento –, explicitando sua conexão com a estrutura de desigualdade na ocupação do espaço público.<sup>42</sup>

Dizer que o pessoal é político, contudo, não significa estabelecer uma identificação completa entre as duas esferas. OKIN analisa a maneira com que a distinção entre o público e o privado foi utilizada, na teoria política, para defender a não intervenção no âmbito doméstico e a manutenção da autoridade masculina nele. Assim, retirada a autonomia da mulher no lugar que comumente é considerado como seu, o espaço privado

---

<sup>39</sup> BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 35.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 48.

<sup>41</sup> *Idem*.

<sup>42</sup> OKIN, 2008, p. 313.

não é capaz de proporcionar privacidade (como espaço de intimidade e de autodesenvolvimento mental) à mulher.<sup>43</sup>

Nesse viés, a autora explica que o feminismo, através do slogan, vem afirmar que as relações entre os sexos que ocorrem no domínio pessoal também se sujeitam “à dinâmica de *poder*, que tem tipicamente sido vista como a face distintiva do político”<sup>44</sup>. Isto quer dizer que a divisão doméstica do trabalho e a prevalência da mulher na criação dos filhos são socialmente construídas e constituem questões de relevância política. Assim, ao encarar o domínio pessoal como politicamente relevante, os âmbitos pessoal/doméstico e econômico/político não podem ser interpretados isoladamente um do outro.<sup>45</sup>

O viés feminista, assim, é imprescindível ao reconhecimento das relações de poder presentes no âmbito doméstico e sua conexão com as desigualdades presentes no espaço público. Conforme BIROLI; MIGUEL, “a análise crítica das relações de poder nas esferas convencionalmente entendidas como não públicas ou não políticas é necessária para se compreenderem as consequências políticas dos arranjos privados”<sup>46</sup>.

Revela-se, desta maneira, que tanto o espaço privado como o público são ocupados conforme relações de poder. Tanto é assim que a vida familiar e os direitos das mulheres e filhos foram historicamente determinados pela figura do *pater familias*, a quem cabe a autoridade máxima e a quem é devida obediência. Aos demais sujeitos, resta a submissão. Como consequência, mesmo no espaço que aparentemente lhes é atribuído, a *casa* muitas vezes não é o espaço onde a mulher encontra privacidade, pois necessita desempenhar os papéis de mãe e de esposa que lhe retiram a autonomia de que goza o homem.

### **1.3 TRABALHO x FAMÍLIA**

#### **1.3.1 O TRABALHO FEMININO**

---

<sup>43</sup> *Ibidem*, p. 308.

<sup>44</sup> *Ibidem*, p. 314.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 315.

<sup>46</sup> BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 33.

Ao contrário do que comumente se possa imaginar, as mulheres sempre trabalharam. Embora seu ofício fosse invisibilizado e não remunerado, durante a história a mulher atuou como ajudante do esposo no campo, na manufatura ou no comércio.<sup>47</sup> Somadas à participação no negócio do marido, as funções domésticas devem ser reconhecidas como trabalho à medida em que o exercício dessas atividades também contribuiu para o sustento da família. Na França, a vida da mulher camponesa era voltada à subsistência do grupo familiar. Ela era responsável pelos cuidados com os filhos, com os animais, pelo alimento e pelas atividades domésticas. Quando o mercado se aproximou do campo, passou a comercializar produtos têxteis e alimentos de modo a suplementar a renda.<sup>48</sup>

A Revolução Industrial e a evolução do mercado, somadas às guerras do início do século XX, tiveram grande influência no êxodo rural que ocorreu na Europa e que modificou o equilíbrio das famílias. A transformação do modo de produção e a emergência de uma sociedade de consumo foram marcadas pela “separação entre o espaço produtivo e o espaço doméstico”<sup>49</sup> e nesse cenário emergiu a figura da trabalhadora.<sup>50</sup>

Com o envio de jovens camponeses à guerra, os ofícios do campo tiveram de ser assumidos pelas mulheres, que aprenderam a gerenciar seus negócios. Além disso, jovens mulheres eram enviadas por seus pais para trabalhar como criadas em propriedades rurais ou na cidade, sendo o salário enviado diretamente à família camponesa. Contudo, o retorno à casa dificilmente acontecia: aspirando a uma vida mais autônoma e com mais intimidade, o impulso inicial de muitas mulheres foi o emprego nos correios ou no ensino primário.<sup>51</sup>

GARDEY relata que a historiografia do trabalho da mulher é imprecisa, pois mesmo no século XIX grande parte das atividades femininas não era registrada ou declarada.<sup>52</sup> Nesse período, o setor têxtil foi o grande empregador de mulheres na Europa: elas iniciavam o trabalho em fábricas e ateliês bastante cedo e nele permaneciam até o

---

<sup>47</sup> GARDEY, 2003, p. 37.

<sup>48</sup> PERROT, 2013, p. 109.

<sup>49</sup> GARDEY, 2003, p. 42.

<sup>50</sup> Delphine Gardey aponta que as figuras da trabalhadora e do “anjo do lar”, isto é, a esposa que se dedica aos afazeres domésticos e aos cuidados maternos, surgiram concomitantemente no decorrer do século XIX.

<sup>51</sup> PERROT, p. 2013, 113-114.

<sup>52</sup> GARDEY, 2003, p. 45.

casamento ou a maternidade, podendo voltar ao ofício conforme a necessidade após a criação dos filhos, ou ainda com eles pequenos. Era, assim, um trabalho caracterizado pela baixa qualificação, pela temporariedade e pela ausência de perspectiva de carreira. Apesar da importância da indústria de tecidos, na metade do século as mulheres inseriram-se em indústrias mais especializadas e valorizadas como as de metalurgia, produção mecânica e eletrônica, de alimentos e química.<sup>53</sup>

A conquista do trabalho remunerado por mulheres no Brasil teve trajetória diversa, embora seja possível traçar alguns paralelos. Antes de tudo, é necessário lembrar que, em virtude do regime de escravidão, mulheres negras foram submetidas ao trabalho forçado na lavoura, na mineração e em casas senhoriais, nos espaços rural e urbano, de maneira que o trabalho escravo marcou os costumes da sociedade brasileira e encontra-se presente em sua estrutura até hoje.<sup>54</sup> Ademais, assim como aconteceu com as camponesas francesas, no período colonial o trabalho das mulheres no âmbito doméstico era invisibilizado e, no comércio, era restrito a funções tipicamente femininas, como a panificação, a tecelagem e a venda de produtos alimentícios.<sup>55</sup>

A presença de mulheres na indústria pode ser visualizada no Brasil do início do século XX. O processo de industrialização brasileiro ocorreu tardiamente, em virtude da política colonial portuguesa que se voltava essencialmente à exploração de recursos naturais. De modo a proteger da concorrência interna a produção de bens provenientes de Portugal e da Inglaterra, no século XVIII a Coroa chegou a proibir e extinguir as fábricas, teares e manufaturas da Colônia, em medida que somente foi revogada em 1808 com a chegada da Corte.

A partir deste momento, diversas mudanças de ordem política e administrativa possibilitaram o desenvolvimento econômico do Brasil, que foi concomitante ao incentivo à imigração de europeus para o trabalho na lavoura e nas fábricas, em substituição à mão-de-obra escrava.<sup>56</sup> A força de trabalho estrangeira,

---

<sup>53</sup> PERROT, 2013, p. 119-121.

<sup>54</sup> OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e Trabalho: Desigualdades e Discriminações em Razão de Gênero**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016., p. 171.

<sup>55</sup> FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. In: In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). **História das mulheres no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997, p. 142-143.

<sup>56</sup> OLIVEIRA, 2016, p. 158-165.

abundante e barata, incluía a participação de mulheres e crianças, que representavam maioria dos operários da indústria têxtil.

As mulheres negras, por sua vez, continuariam trabalhando nos setores mais desqualificados, com menores salários e piores condições de trabalho, como o emprego doméstico, a cozinha e a prostituição. De fato, não obstante o fim da escravidão, a condição social da mulher negra pouco se alterou.<sup>57</sup> De acordo com dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD) de 2008, enquanto as mulheres negras (pretas e pardas) representavam a proporção de 51,5% da população feminina do Brasil, 60,9% do trabalho doméstico remunerado era por elas exercido.<sup>58</sup> É evidente, assim, que os obstáculos enfrentados por elas não são iguais ao da mulher branca, eis que, para além das tensões de gênero que esse trabalho se propõe a analisar, as relações de raça e classe também interferem na inserção no mercado de trabalho e na conquista da autonomia econômica.

Acompanhando a progressão dos sistemas de produção, ao final do século XX a maior parte das mulheres encontra emprego no setor terciário: de operária, a mulher passou a datilógrafa, secretária, vendedora, professora, enfermeira. Essa tendência demanda maior qualificação e aumenta a escolaridade feminina, provocando mudanças em seu status social<sup>59</sup>. Todavia, como aponta PERROT,

a maioria dos empregos que elas ocupam são marcados pela persistência de um caráter doméstico e feminino: importância do corpo e das aparências; função das qualidades ditas femininas, dentre as quais as mais importantes são o devotamento, a prestimosidade, o sorriso etc.<sup>60</sup>

A efetiva qualificação das mulheres para o trabalho enfrentou grande resistência, tanto é que se pode considerá-la um fenômeno bastante recente. Nas últimas décadas, as mulheres desenvolveram seu capital humano pelo aproveitamento da expansão das estruturas escolares e universitárias. Atualmente, mulheres já são maioria em escolas e universidades brasileiras<sup>61</sup> e, inclusive, a superioridade do nível de formação

---

<sup>57</sup> RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). **História das mulheres no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997., p. 582.

<sup>58</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1998/2008**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 15/11/2016.

<sup>59</sup> BASSANEZI, Carla. Mulheres nos anos dourados. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). **História das mulheres no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997, p. 624.

<sup>60</sup> PERROT, 2013, p. 123.

<sup>61</sup> BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maira Rosa. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da**

feminino é considerada uma tendência mundial<sup>62</sup>, o que lhes possibilita alcançar níveis de instrução tão avançados quanto os dos homens, que por muito tempo gozaram do privilégio da exclusividade na educação.

No entanto, o aumento das oportunidades de formação não se reflete em melhora equivalente das características e condições de emprego da mulher.<sup>63</sup> A divisão sexual do trabalho parte da naturalização do princípio de que homens são designados à esfera produtiva e mulheres à reprodutiva<sup>64</sup>, que se traduz na segmentação do estudo e do trabalho conforme o sexo. Nessa estrutura hierarquizada, o trabalho masculino e as atividades em que predominam homens são mais valorizadas e oferecem maiores remunerações e oportunidades de carreira.

Esse problema do “valor” do trabalho – termo empregado aqui no sentido antropológico e ético, não no sentido econômico – atravessa toda a nossa reflexão: ele induz a uma hierarquia social. Valor e princípio de hierarquia, sob aparências múltiplas, permanecem imutáveis: o trabalho de um homem pesa mais que o de uma mulher.<sup>65</sup>

DAUNE-RICHARD expõe o contexto francês em que as mulheres estão posicionadas em empregos menos qualificados mesmo quando possuem nível de escolaridade igual ao dos homens. Além disso, para que uma mulher alcance as categorias profissionais dominadas pelo perfil masculino é necessário que ela seja “superdiplomada”<sup>66</sup>, ou seja, que seu nível de formação exceda aquele apresentado pelos seus pares do outro sexo.

Outras características da desigualdade no mercado de trabalho são a maior suscetibilidade das mulheres ao desemprego, os obstáculos ao acesso a cargos de prestígio, a diferença de rendimentos e a maior concentração feminina no trabalho

---

**desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 331.

<sup>62</sup> MARRY, Catherine. A comparação França-Alemanha sob o crivo das mulheres. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 90.

<sup>63</sup> DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. Qualificações e representações sociais. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 65.

<sup>64</sup> HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 113.

<sup>65</sup> *Idem.*

<sup>66</sup> DAUNE-RICHARD, 2003, p. 67.

doméstico e em atividades informais.<sup>67</sup> Além disso, no que toca a conciliação entre o trabalho e a família, no âmbito doméstico persistiu o caráter feminino, invisível e compulsório da função de dona de casa.

### 1.3.2 A DUPLA JORNADA

No século XX, a vida cotidiana dos centros urbanos se modernizou para privilegiar o convívio social e o espaço público. A elite passou a frequentar o teatro e a ópera, enquanto cinema e os esportes conquistaram público proveniente de todas as classes. Os trabalhadores organizaram centros culturais, grupos de teatro e promoviam bailes. Cafés, confeitarias, restaurantes e parques viraram locais de encontros e reuniões. As ruas foram tomadas por mulheres que abandonaram as roupas sisudas de outrora e que seguiam a moda de Paris. Esse fenômeno alcançou também as relações de trabalho, em cujo âmbito se buscou superar o tratamento do operário como escravo. Com a adoção do taylorismo, as fábricas foram remodeladas, higienizadas e melhor aparelhadas para proporcionar a sensação de conforto ao trabalhador.<sup>68</sup>

O acesso das mulheres ao trabalho assalariado e a sua incorporação à esfera pública inicia o debate sobre o trabalho da mulher e suas obrigações perante a família.

A imprensa brasileira condenou fortemente o trabalho feminino como uma ameaça à honra da mulher ao caracterizar a fábrica como um “antro de perdição”, associando o espaço de trabalho a um cabaré e a mulher trabalhadora à prostituta. Ao ocupar o espaço destinado aos homens, alegava-se também que a mulher corria o perigo de perder sua feminilidade e os privilégios do sexo feminino, consistentes na proteção, no sustento e no respeito garantidos pelo homem.<sup>69</sup>

Ao mesmo tempo, a ausência da mãe no espaço doméstico foi associada ao abandono dos afazeres domésticos, dos filhos e à destruição da família. Fora da vigilância

---

<sup>67</sup> DE MELO, Hildete Pereira; DI SABBATO, Alberto. Divisão sexual do trabalho e pobreza. In: FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília, 2011, p. 54.

<sup>68</sup> RAGO, 1997, p. 586-588.

<sup>69</sup> BASSANEZI, 1997, p. 624.

materna, as crianças ficariam sujeitas a riscos decorrentes da vida urbana como doenças e violência.<sup>70</sup>

Para além do julgamento moral e da culpa que lhe é atribuída por desamparar a família, a mulher casada que trabalha tem ainda que lidar com os efeitos da cumulação da empreitada com as obrigações pertinentes ao âmbito privado. É verdade que o trabalho doméstico se modificou, sendo as tarefas do lar bastante amenizadas pela industrialização. Porém, por sua realização ser considerada parte da identidade da mulher, a responsabilidade pela família e pela casa não lhe foram retiradas.

A ocupação da mulher com os afazeres domésticos se reflete no seu desempenho no mercado de trabalho. Sobrecarregada com o acúmulo de funções, a mulher perde disponibilidade de tempo para dedicar a jornadas extensivas, maiores deslocamentos, bem como para empregar em processos de formação e qualificação.

Simultaneamente, a dedicação das mulheres ao lar “serve à *disponibilidade* dos homens para o mercado de trabalho”<sup>71</sup>, possibilitando que, desobrigados das atividades domésticas, se dediquem à construção de suas trajetórias profissionais. Em comparação a homens, assim, as mulheres se encontram em desvantagem para enfrentar a competitividade do mercado.<sup>72</sup> Portanto, a falta de disponibilidade para as exigências profissionais pode ser considerada uma das variáveis que concorrem para a desvalorização do trabalho feminino.

As desvantagens, para a mulher, dos arranjos familiares convencionais em que ela é a principal responsável pelos cuidados domésticos é bem sintetizada por BIROLI; MIGUEL:

O treinamento social das mulheres para o cuidado com os outros e sua especialização no cuidado dos dependentes em sociedades nas quais a divisão sexual do trabalho continua a ter importância na organização das relações na esfera privada e na esfera pública as mantém nas posições mais baixas nas hierarquias salariais e de prestígio, mesmo quando se desdobram no exercício de atividades remuneradas.<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> RAGO, 1997, p. 588.

<sup>71</sup> ÁVILA, Maria Betânia. Reflexões sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. In: FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília, 2011., p. 198.

<sup>72</sup> *Ibidem*, p. 198.

<sup>73</sup> BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 57.

Como consequência do desequilíbrio da divisão interna das obrigações familiares, a mulher busca empregos que ofereçam condições compatíveis com sua situação, especialmente quanto à redução e flexibilização de carga horária. Não raro, esses serviços apresentam desvantagens como baixa remuneração e atividades inferiores à qualificação que a mulher possui.<sup>74</sup> Ainda assim, tais prejuízos são aceitos por fazerem parte da única possibilidade vislumbrada por muitas mulheres de exercer trabalho remunerado.<sup>75</sup>

### 1.3.3 A INSERÇÃO DA MULHER AO TRABALHO E A PROTEÇÃO DA FAMÍLIA POR MEIO DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A desigualdade entre os sexos no mercado de trabalho é um problema que, conforme já visto, não pode ser analisado isoladamente das relações de poder presentes no âmbito familiar. A perspectiva feminista, ao reconhecer que as dinâmicas presentes na esfera doméstica se constituem de dinâmicas de poder, propõe a politização de tais relações, pois “as práticas relativas à maternidade, ao direito das crianças, aos limites e às formas assumidas pela família, entre outras, estão sujeitas ao controle político e são afetadas por ele”<sup>76</sup>.

A maternidade, em especial, é um momento recorrente de interrupção da carreira da mulher. Apesar das dificuldades que persistem, há de se reconhecer que atualmente os seus efeitos encontram-se atenuados quando comparados à situação visualizada algumas décadas atrás, onde era muito mais comum o abandono permanente da carreira.<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> *Ibidem*, p. 58.

<sup>75</sup> SOARES, Vera. Mulher, autonomia e trabalho. In: FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília, 2011, p. 285.

<sup>76</sup> BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 53.

<sup>77</sup> NEVES, Magda de Almeida. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: precarização e discriminação salarial. In: FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília, 2011, p. 159. A autora compara dados colhidos pela Fundação Carlos Chagas, que demonstra que a taxa de atividade entre as mulheres entre 25 e 29 anos se assemelha àquela das mulheres entre 20 e 24 anos. Além disso, ela aponta que em 1970 apenas 19% das mulheres com idade entre 40 e 49 anos trabalhavam, enquanto em 2007 os dados para a mesma faixa etária apontavam proporções de até 70%.

Em decorrência da falta de amparo do parceiro, da ausência de serviços públicos adequados de creche e pré-escola, ou de poder aquisitivo para custear os cuidados com o bebê, muitas mulheres se veem impelidas a dedicarem-se integralmente às necessidades infantis, pelo menos até que uma nova rotina possa ser estabelecida.<sup>78</sup> O retorno à atividade produtiva é dificultado, pois, além da dupla jornada enfrentada, o afastamento do mercado de trabalho ocasiona a perda de contatos profissionais e a obsolescência de habilidades e conhecimentos, o que culmina na diminuição da remuneração percebida por mulheres após o afastamento em razão da maternidade.<sup>79</sup>

É inevitável, desta maneira, que a promoção da igualdade no mercado de trabalho contemple a problemática da conciliação dos trabalhos remunerado e não remunerado pelas mulheres. No que toca o cuidado com os filhos, ainda que a presença de crianças seja um obstáculo à atividade feminina, a existência de serviços de atenção à maternidade atenua este encargo para propiciar à mulher – em especial aquelas que não contam com o apoio masculino – as condições necessárias à ausência do lar.<sup>80</sup>

Embora a oferta de serviços de assistência à infância e à maternidade seja necessária e eficaz para impulsionar o trabalho das mulheres, para além delas é necessário visualizar alternativas que objetivem proporcionar o compartilhamento equitativo das responsabilidades entre os pais. Através da melhor divisão dos cuidados com os filhos, é possível que ambos os genitores se dediquem às suas carreiras sem que a mulher esteja sobrecarregada pela dupla jornada, sobre cujas consequências desvantajosas não restam dúvidas.

---

<sup>78</sup> BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 57.

<sup>79</sup> LEWIS, Jane. Política familiar e mercado de trabalho: o caso da Grã-Bretanha em uma perspectiva europeia. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 168.

<sup>80</sup> SOARES, 2011, p. 291.

## **CAPITULO 2 – A PROTEÇÃO DA FAMÍLIA NO DIREITO DO TRABALHO POR MEIO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE**

Viabilizando a dedicação da mãe aos cuidados iniciais do filho pequeno, o instituto da licença maternidade se mostra fundamental para permitir o afastamento da mulher da atividade laboral durante determinado período, sem que necessite romper seu vínculo trabalhista. A proteção da família quanto à ausência da figura materna do lar está ligada, portanto, à garantia de direitos para a mulher trabalhadora. Esses direitos estão ligados tanto à concessão da licença maternidade, quanto ao combate da desigualdade no mercado de trabalho através da proibição da discriminação da mulher das obrigações familiares a si atribuídas tradicionalmente.

### **2.1 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS NO BRASIL E NO PLANO INTERNACIONAL**

Conforme abordado no capítulo anterior, a participação mais expressiva da mulher no mercado de trabalho remunerado se deu a partir do século XVIII. Nesse período, marcado pelo advento da revolução industrial, sua presença se deu majoritariamente em fábricas nas quais a qualidade da mão-de-obra feminina era equiparada à infantil. Por se tratarem de salários inferiores e por não haver a garantia de direitos trabalhistas, a jornada diária de trabalho poderia chegar a longas horas em condições de precariedade.

As primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher foram implementadas pela Inglaterra na década de 1840 com a proibição de sua atividade em subterrâneos e a limitação da jornada a dez horas diárias. A regulamentação do trabalho feminino foi paulatinamente sendo adotada por diversos países europeus no decorrer do século XIX em normas que em sua maioria impunham restrições à jornada diária e aos locais de trabalho. Em 1890 reuniu-se em Berlim a Conferência Internacional do Trabalho, que aprovou normas gerais sobre a jornada de trabalho e a idade mínima para a admissão em fábricas. Conferindo proteção especial à mulher, estas foram proibidas de exercer

trabalho noturno e subterrâneo em minas, sendo-lhes obrigatória também a suspensão do contrato de trabalho no mês subsequente ao parto.<sup>81</sup>

A legislação italiana, em 1910, foi a primeira a prever a entrega de prestações econômicas à mulher que interrompesse o trabalho em razão da maternidade, incluindo as hipóteses de parto prematuro e de aborto. No ano seguinte, a França instituiu o seguro-maternidade e o instituto foi rapidamente incorporado por outros países europeus, até chegar à Argentina, em 1936.<sup>82</sup>

A garantia dos direitos trabalhistas alcançou o patamar constitucional no México. A Constituição do México de 1917, para além de assegurar garantias trabalhistas e sociais a toda a classe proletária (como o salário mínimo, a limitação da jornada e o direito de greve), reconheceu a necessidade de conferir proteção especial à mulher trabalhadora em virtude da discriminação sofrida. Desta maneira, além da instituição do direito à igualdade salarial, a Constituição Mexicana foi a primeira a proteger a maternidade, proibindo a mulher de trabalhar no último dia de gravidez e no primeiro após o parto.<sup>83</sup>

Em seguida, como parte do Tratado de Versalhes, que marcou o fim da Primeira Guerra Mundial em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) sob o fundamento de que a paz somente poderia ser alcançada se baseada na justiça social. A Convenção nº 3 da OIT, formulada na primeira Conferência Internacional do Trabalho (1919), destina-se especificamente à proteção da maternidade, instituindo aos países signatários o afastamento da mulher do trabalho antes e após o parto, totalizando doze semanas de licença, impossibilitado o seu despedimento em virtude da gravidez. A convenção também prevê a garantia de auxílio econômico e assistência médica durante a licença, além de repousos especiais para a amamentação do filho quando do retorno ao trabalho. A norma trouxe avanços significativos em prol da mulher trabalhadora não só no âmbito brasileiro, mas também perante a comunidade internacional<sup>84</sup> e foi revista pelas Convenções nº 103 e 183, de 1952 e 2000, respectivamente, que tratam também do

---

<sup>81</sup> HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Salário-maternidade**. São Paulo: QuartierLatin, 2004, p. 48.

<sup>82</sup> *Ibidem*, p. 50.

<sup>83</sup> BACHUR, Tiago Faggioni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença maternidade e salário maternidade**. Franca: Lemos e Cruz, 2011, p. 25.

<sup>84</sup> HORVATH JÚNIOR, 2004, p. 56.

amparo à maternidade e avançam no detalhamento dos conceitos utilizados, assim como nos direitos previstos à trabalhadora.

A Convenção nº 156, de 1981, dispõe sobre a igualdade de oportunidades e tratamentos para homens e mulheres trabalhadores, determinando aos países signatários que tomem medidas para dar condições a pessoas com encargos de família (filhos ou demais familiares que precisem de cuidados) para se empregarem sem estarem sujeitos a discriminação e sem conflito entre o emprego e as obrigações familiares. Esta norma não foi ratificada pelo Brasil.

Além das Convenções, há ainda Recomendações da OIT sobre temas afeitos ao trabalho da mulher. Foi adotada, em 1951, a Recomendação nº 90, sobre a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor entre homens e mulheres. Pouco depois, em 1958, adotou-se a Recomendação nº 111, que versa sobre políticas de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão. Destaca-se, enfim, a Recomendação nº 165, de 1981, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família. Esta Recomendação, ao reconhecer que empregados que possuem obrigações familiares têm agravados os problemas comumente enfrentados pelos trabalhadores, discorre pormenorizadamente sobre os meios de promoção da aludida igualdade. É mencionada, por exemplo, a impossibilidade do término da relação de trabalho fundamentada na situação familiar, além de questões relativas à flexibilidade da jornada de trabalho, à obtenção de licenças e a serviços de assistência à infância e à família.

A União Europeia sempre demonstrou preocupação com a proteção do trabalho da mulher através de suas normas de direito comunitário, que visam, por meio de regulamentos (de alcance geral e aplicação integral obrigatória) e diretivas (de aplicação obrigatória, porém na forma escolhida pelo Estado-membro), harmonizar os sistemas dos Estados-membros.

No contexto europeu destaca-se a Diretiva nº 92, de 1985, que trata de medidas para a melhoria da segurança e saúde laboral das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. A norma enumera as atividades proibidas a esse público, além de agentes físicos, biológicos e químicos nocivos à trabalhadora e à criança, a serem analisados pelo empregador por meio de laudo que embasará a adoção das medidas

preventivas convenientes, desde a adaptação do local de trabalho até a dispensa da trabalhadora durante o período necessário.<sup>85</sup>

No Brasil, a primeira norma específica à regulamentação do trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A, de 1932, que de plano instituiu a equiparação salarial entre homens e mulheres, proibiu o trabalho noturno, em atividades perigosas insalubres e concedeu o direito à licença maternidade. Na esteira da garantia de direitos trabalhistas e sociais, na Constituição de 1934 a jornada diária de trabalho foi limitada a oito horas, garantidos o descanso semanal e as férias anuais remuneradas. A discriminação do trabalho da mulher foi proibida no plano constitucional, assegurando-se a igualdade de salários e garantindo à trabalhadora as prerrogativas da licença maternidade, do salário maternidade e da assistência médica e sanitária à gestante.<sup>86</sup> Logo depois, a Carta de 1937 pouco avançou no tratamento dos direitos trabalhistas, conservando vários dispositivos do diploma anterior.

Foi durante a vigência da Constituição Polaca que entrou em vigor o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mesmo após diversas modificações em seu texto original, a Consolidação encontra-se em vigência e trata do trabalho da mulher em capítulo exclusivo, regulamentando a sua jornada de trabalho, períodos de descanso, locais e métodos de labor e, por fim, instituindo com clareza a proteção à maternidade no âmbito das relações de trabalho.

Para além de pequenas modificações promovidas pela Constituição de 1946, as que se seguiram não inovaram quanto ao tratamento do trabalho da mulher. A Carta vigente, por sua vez, deu relevância aos os direitos sociais (dos quais os direitos trabalhistas são espécie) abordando-os em capítulo exclusivo e apartado da ordem econômica. Os direitos sociais são assim definidos por SILVA:

[...] podemos dizer que os *direitos sociais*, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas, enunciados em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se connexionam como direito da igualdade. Valem como pressupostos dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias

---

<sup>85</sup> HORVATH JÚNIOR, 2004, p. 62-65.

<sup>86</sup> BACHUR; MANSO, 2011, p. 28-30.

ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível como exercício efetivo da liberdade.<sup>87</sup>

O artigo 7º da Constituição de 1988, que trata dos direitos trabalhistas, além de preconizar a proteção do trabalho da mulher, ampliou para 120 dias a duração da licença maternidade e incluiu a previsão de licença paternidade, nos termos da lei, conforme se verá a seguir.

### **2.1.1 LICENÇA MATERNIDADE**

A proteção à maternidade é parte da proteção do trabalho feminino e visa a não discriminação da trabalhadora no mercado de trabalho pelos fatos de estar sujeita a engravidar e de a gestante e o filho recém-nascido (assim como o recém adotado) necessitarem de cuidados especiais.

A Convenção nº 3 da OIT, elaborada em 1919 e ratificada pelo Brasil em 1935, foi bastante abrangente quanto à previsão de garantias ao emprego da mulher antes e depois do parto. De início, cabe destacar que a Convenção define os destinatários da norma protetiva como toda mulher, assim conceituada como a pessoa do sexo feminino de qualquer idade ou nacionalidade, casada ou não, empregada de estabelecimento industrial ou comercial, grávida de filho legítimo ou não.

Pela referida norma internacional, à mulher foi assegurado o direito de deixar o trabalho, mediante a apresentação de atestado médico, nas seis semanas que antecederem o parto, proibindo-se o trabalho nas seis semanas posteriores ao nascimento do filho, totalizando período de descanso de doze semanas. Durante o afastamento, deveria ser assegurada indenização suficiente à sua manutenção e à do filho, na forma a ser definida por cada país, garantida ainda a assistência gratuita de médico ou parteira. Após o retorno ao labor, a mulher teria o direito de duas folgas diárias que lhe permitissem o aleitamento. No caso de ausência prolongada do trabalho motivada por doença

---

<sup>87</sup> SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 36ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 288-289.

resultante da gravidez ou do parto, ficava proibida a sua dispensa até que o afastamento alcançasse a duração máxima definida pela autoridade competente.<sup>88</sup>

Anterior à ratificação da Convenção nº 3 da OIT, o Decreto nº 16.300, de 1923, instituiu o Regulamento Nacional de Saúde Pública, que facultava à trabalhadora ausentar-se por 30 dias antes e 30 dias após o parto, mediante a apresentação de atestado médico.<sup>89</sup> Na década seguinte, o Decreto nº 21.417-A/1932 estabeleceu o direito à licença maternidade nas quatro semanas anteriores e nas quatro posteriores ao parto, prorrogáveis pela metade do prazo. Durante o período de afastamento, foi assegurada a remuneração correspondente à metade do seu salário e, finda a ausência, garantiu-se a reversão da trabalhadora ao cargo que ocupava. O direito a intervalos para o aleitamento também foi contemplado, assim como a estabilidade da empregada grávida.<sup>90</sup> Com a promulgação do Decreto nº 423, de 1935, entrou em vigor no País a Convenção nº 3 da OIT, de maneira que a duração da licença passou a ser de seis semanas.

A Constituição de 1934, além de merecer destaque quanto aos avanços promovidos na previsão de direitos trabalhistas e na proteção do trabalho da mulher, foi a primeira que tratou da maternidade no contexto do trabalho, assegurando à trabalhadora a obtenção de assistência médica e o direito a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário. A Carta prevê também a instituição de previdência em favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte.<sup>91</sup>

Em seguida, a Constituição de 1937, marco do período ditatorial do Estado Novo e de natureza essencialmente autoritária e centralizadora, limitou-se a mencionar a garantia de período de repouso à trabalhadora, “sem prejuízo do salário, antes e depois do parto”. Observa-se que o novo texto constitucional, por omissão, deixou de assegurar a estabilidade da empregada, garantindo apenas o recebimento do salário durante o afastamento.<sup>92</sup>

---

<sup>88</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1919.

<sup>89</sup> HORVATH JÚNIOR, 2004, p. 75.

<sup>90</sup> BRASIL. Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em: 25/10/2016.

<sup>91</sup> BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em: 25/10/2016.

<sup>92</sup> HORVATH JÚNIOR, 2004, p. 71.

Em 1943 entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho, que ao tratar do trabalho da mulher dedica uma seção exclusiva à proteção à maternidade. Observa-se que já no seu texto original foi proibida a dispensa da mulher em virtude de haver se casado ou de encontrar-se grávida, garantindo-se também o intervalo para amamentação durante a jornada de trabalho. Especificamente quanto à licença maternidade, originalmente a CLT previa a proibição do trabalho da mulher nas seis semanas anteriores e posteriores ao parto, possibilitando o estancamento de cada período por duas semanas em casos excepcionais comprovados por atestado médico. Durante o afastamento, era assegurado o recebimento de salário integral, facultando-se à trabalhadora retornar à posição anteriormente ocupada.<sup>93</sup>

Logo em seguida, a Constituição de 1946 continha a previsão de que fosse obrigatória a assistência à maternidade e à infância em todo o território nacional, garantindo o descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário, do emprego, de assistência sanitária e da previdência social. Até a promulgação da Constituição de 1988, as Cartas seguintes não inovaram na proteção à maternidade.<sup>94</sup>

Em 1952, a Convenção nº 103 da OIT revisou os termos da Convenção nº 3, de modo a amparar a gestante de maneira mais pormenorizada que aquela constante na norma que a antecedeu. Ratificada pelo Brasil em 1965 e promulgada no ano seguinte, ela dispõe sobre a abrangência dos termos “empresas industriais” e “trabalhos não industriais” e, enumerando as espécies de atividade a que se aplica, incluída a agrícola, estabelece nitidamente um alcance não permitido pela conceituação anterior. Ainda em comparação com a Convenção nº 3, a nova Convenção substitui a expressão “filho legítimo ou não” por “criança nascida de matrimônio ou não”, o que se adequa ao novo paradigma da doutrina de direitos humanos.

A Convenção nº 103 estabelece a duração de doze semanas para a licença maternidade, instituindo que parte do afastamento deverá ser obrigatoriamente efetivado após o parto, em período não inferior a seis semanas estipulado pela legislação nacional. Durante a licença, deve ser concedida prestação de natureza previdenciária em percentagem a ser estipulada por cada país, suficiente à subsistência da mulher e de seu

---

<sup>93</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Redação original. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25/10/2016.

<sup>94</sup> HORVATH JÚNIOR, 2004, p. 72.

filho em boas condições de higiene e de vida. De modo a evitar a discriminação contra o trabalho feminino, a norma estabelece expressamente que o empregador não poderá ser pessoalmente responsável pela prestação devida à trabalhadora.<sup>95</sup>

A Convenção nº 103 foi revista em 2000 pela Convenção nº 183, visando a eliminação de traços discriminatórios e a adoção de normas ainda mais protetivas. Ao fazer referência à filiação, a nova Convenção não mais a relaciona ao nascimento, admitindo expressamente poder tratar-se de qualquer criança de modo a abranger os casos de adoção. A estabilidade é garantida durante toda a gravidez, a licença e por período posterior ao regresso ao trabalho, garantido à mulher o direito de retomar o posto de trabalho que ocupava anteriormente. A duração mínima da licença maternidade também é estendida para 14 semanas que compreendam o período obrigatório de seis semanas após o parto. As prestações pecuniárias recebidas pela beneficiária devem obedecer também ao patamar mínimo de dois terços da remuneração recebida anteriormente e devem ser financiadas por seguro social obrigatório ou recursos de fundos públicos, não pelo empregador. Em que pese o avanço da legislação internacional, até o momento a Convenção nº 183 não foi ratificada pelo Brasil.<sup>96</sup>

Em 5 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, denominada Constituição Cidadã por tutelar direitos fundamentais outrora suprimidos pelo regime ditatorial. No artigo 6º, que dispõe sobre os direitos sociais, está incluída a proteção à maternidade e à infância. Dentre outros direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, o inciso XVIII do artigo 7º prevê a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias. O benefício também é assegurado aos servidores públicos pelo artigo § 3º do artigo 39.<sup>97</sup>

Atualmente, a licença maternidade consiste no direito de afastamento da mulher do trabalho para o convívio com o filho recém-nascido ou adotado. Tal benefício, de natureza trabalhista, está intimamente ligado à percepção do salário maternidade, garantido na seara previdenciária, que assegura o recebimento de benefício durante a

---

<sup>95</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre o Amparo à Maternidade, 1952. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/524>. Acesso em: 25/10/2016.

<sup>96</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Nota sobre a Proteção à Maternidade**, 2009. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br\\_nota\\_4\\_698\\_724.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_4_698_724.pdf). Acesso em: 25/10/2016.

<sup>97</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 25/10/2016.

ausência das atividades laborais. A licença maternidade caracteriza, portanto, modalidade de interrupção do contrato de trabalho, pois devida a remuneração da empregada durante o período de afastamento.

Por meio da Lei nº 6.136, de 1974, os encargos da licença maternidade deixaram de ser arcados pelo empregador e passaram a ter natureza jurídica previdenciária, de modo a diminuir a discriminação no ato da contratação de mulheres<sup>98</sup>. O salário maternidade é devido às seguradas de todas as modalidades, nos termos da Lei nº 8.213, de 1991, e do Decreto nº 3.048, de 1999. Ele é devido à mãe biológica ou adotiva<sup>99</sup> e, atualmente, ambas fazem jus ao recebimento do benefício previdenciário por 120 dias.

Conforme a CLT, a regulamentação vigente da maternidade no âmbito trabalhista garante à mulher ausentar-se das atividades laborais por 120 dias, inclusive na hipótese de adoção<sup>100</sup>, nos seguintes termos:

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

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

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

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> HORVATH JÚNIOR, 2004, p. 86.

<sup>99</sup> Em 2002, a Lei nº 8.213/91 foi alterada para possibilitar o recebimento do salário maternidade em virtude de adoção, porém limitando-se a percepção do benefício conforme a idade da criança: seria devido o salário maternidade por 120 se a criança tivesse até um ano; por 60 dias, se tivesse entre um e quatro anos; e por 30 dias, se tivesse entre quatro e oito anos de idade. A norma, por óbvio, afrontava o princípio da igualdade, motivo por que os tribunais brasileiros passaram a conceder o benefício total às adotantes, independentemente da idade do filho. Assim, em 2013, a Lei nº 12.873 novamente modificou a legislação previdenciária para determinar, simplesmente, que o salário maternidade é devido por 120 dias à segurada que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção.

<sup>100</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo, LTr, 2016, p. 713. A licença maternidade foi estendida à mulher adotante em 2002, através de alteração na lei trabalhista que equiparou o ingresso da criança adotada ao parto para fins da obtenção do benefício.

<sup>101</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 25/10/2016.

Recentemente a Consolidação foi alterada pela Lei nº 12.873, de 2013, para possibilitar a percepção do salário maternidade pelo empregado ou empregada adotante, bem como pelo cônjuge em caso de morte da genitora, nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

É necessário destacar, contudo, que não se trata de hipótese de ampliação da licença paternidade, mas da possibilidade de que a licença maternidade seja concedida ao homem ante a ausência da figura materna, como nos casos de adoção por casal homoafetivo ou pelo falecimento da genitora. A disciplina do salário maternidade foi alterada pela mesma lei, determinando-se que o benefício decorrente do mesmo processo de adoção ou de guarda judicial não seja concedido a mais de um segurado. O novo texto da Lei nº 8.213 também contempla a hipótese de falecimento, contanto que ambos os envolvidos – a genitora e o sobrevivente – tenham a qualidade de segurado para fazer jus ao recebimento do salário maternidade.

No âmbito da Administração Pública, a licença maternidade está prevista nos artigos 207 e 210 da Lei nº 8.112, de 1990, que concede licença à servidora gestante por 120 dias, sem prejuízo da remuneração. À servidora adotante ou que obtiver guarda judicial, a legislação prevê o direito de afastamento por 90 dias, se a criança tiver idade inferior a um ano, e por 30 dias, caso seja mais velha. Observa-se, contudo, que a discriminação feita pela norma não está amparada pela Constituição Federal, que no parágrafo sexto do artigo 227 preconiza a igualdade entre os filhos biológicos e adotivos, proibindo “quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação”.

Nesse sentido, em março de 2016 este debate alcançou o Supremo Tribunal Federal, cujo plenário decidiu, por decisão majoritária, que a legislação não pode prever prazos diferenciados de licença maternidade para servidoras públicas gestantes e adotantes. O voto do relator Min. Roberto Barroso aborda o histórico da concessão da licença maternidade no país e expõe dados sobre o sistema de adoção brasileiro, onde crianças mais velhas normalmente são preteridas. Assim, o STF deu provimento ao recurso da servidora e reconheceu a repercussão geral da matéria, adotando o entendimento de que os prazos da licença adotante e da licença gestante devem ser iguais, bem como as respectivas prorrogações, não sendo possível, ainda, a determinação de prazos diferentes de acordo com a idade da criança adotada:

O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 782 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário para reconhecer o direito da recorrente ao prazo remanescente da licença parental, a fim de que o tempo total de fruição do benefício, computado o período já gozado, seja de 180 dias de afastamento remunerado, correspondentes aos 120 dias de licença, previstos no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, acrescidos dos 60 dias de prorrogação, tal como permitido pela legislação, fixando a seguinte tese: Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada, vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello e Gilmar Mendes. Falou, pelo Ministério Público Federal, o Dr. Rodrigo Janot Monteiro de Barros, Procurador-Geral da República. Presidiu o julgamento o Ministro Ricardo Lewandowski. Plenário, 10.03.2016.<sup>102</sup>

O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 2008, possibilita à mulher obter a prorrogação da licença maternidade por 60 dias, totalizando 180 dias de afastamento do trabalho. Para tanto, deve ser empregada de pessoa jurídica que tenha aderido ao Programa e realizar o requerimento da ampliação do licenciamento até primeiro mês após o parto, sendo possibilitada também a obtenção da prorrogação pela empregada adotante.

A Lei nº 11.770 autoriza a Administração Pública direta, indireta e fundacional a aderir ao programa de modo a possibilitar a prorrogação da licença às suas servidoras, enquanto o Decreto nº 6.690/2008 institui expressamente o Programa Empresa Cidadã no âmbito da Administração Pública e dispõe que serão beneficiadas as

---

<sup>102</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 778.889. Relator Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno. Julgado em 10 de março de 2016.

servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração. Pelo fato de o benefício previsto na Lei nº 11.770 não ser autoaplicável ou obrigatório, nas esferas estadual e municipal cabe a cada ente aderir ao Programa por lei própria.<sup>103</sup>

A legislação prevê, ainda, que durante o período de prorrogação “a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social” (art. 3º, I). Assim, os rendimentos dos dois meses complementares são pagos pelo empregador, que, se for optante do sistema de tributação de lucro real, pode deduzir os gastos adicionais do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica. Durante os dois meses de afastamento, a trabalhadora fica impedida de exercer atividade remunerada e de manter o bebê em creche.<sup>104</sup>

A tutela da maternidade inclui direitos que vão além do afastamento para o parto. A legislação trabalhista demonstra preocupação pela saúde da gestante, conferindo-a, no artigo 392, § 4º, da CLT, o direito de ausentar-se do trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e exames complementares. Além disso, se as condições de saúde assim exigirem, pode a empregada requerer a transferência de função, sem prejuízo do salário e assegurado o retorno à atividade anteriormente exercida, após a cessação da licença maternidade.

O artigo 389 da CLT impõe, ainda, a obrigação de que os estabelecimentos que contem com mais de 30 empregadas disponham de lugar apropriado para que as mulheres guardem os filhos sob vigilância e assistência no período de amamentação. A necessidade de creche no local de trabalho pode ser suprida pela manutenção direta ou por convênio com entidades públicas ou privadas de creches distritais.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) garante a estabilidade do emprego da mulher desde a confirmação da gravidez até os cinco meses posteriores ao parto, proibindo a sua dispensa sem justa causa nesse período (art. 10, II,

---

<sup>103</sup> BRASIL. Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm). Acesso em: 25/10/2016.

<sup>104</sup> BRASIL. Receita Federal. Instrução Normativa nº 991/2010, que dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=15957>. Acesso em: 25/10/2016.

b). Sobre a matéria, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é o de que a estabilidade provisória decorrente da gravidez independe da modalidade de contratação (se por prazo determinado ou determinado. Ainda, através da Súmula nº 244, o TST enunciou que o desconhecimento, pelo empregador, acerca do estado gravídico da empregada pouco importa para a caracterização do dever de indenizar.

No que toca a discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho, o inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal proíbe expressamente “a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Em complemento à disposição constitucional, o artigo 373-A da CLT obsta a exigência de atestados ou exames comprobatórios de esterilidade ou gravidez em processos de seleção ou durante o contrato de trabalho.

## 2.1.2 LICENÇA PATERNIDADE

A Organização Internacional do Trabalho assim define o instituto da licença paternidade:

Paternity leave is generally a short period of leave for the father immediately following childbirth. Its aim is to enable fathers to assist the mother to recover from childbirth, which is also crucial in establishing breastfeeding, take care of the newborn as well as other children, attend to the registration of the birth and other family-related responsibilities.<sup>105</sup>

Observa-se, desde a sua conceituação, que a licença paternidade não visa se equiparar à licença maternidade. Em geral, o afastamento do pai dura poucos dias e é dedicado a fornecer amparo à mãe, seja em aspectos relacionados à sua saúde e à do bebê, quanto na responsabilidade por demais aspectos da vida cotidiana e familiar,

---

<sup>105</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Maternity and paterniy at work: law and practice across the world**. Genebra, 2014, p. 52. Disponível em: [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm). Acesso em: 25/10/2016. Em tradução livre: “A licença paternidade é geralmente um período curto de licença para o pai usufruir imediatamente após o nascimento. Seu objetivo é possibilitar aos pais a assistir à mãe em sua recuperação, que também é crucial para estabelecer a amamentação, cuidar do recém-nascido e de outras crianças, tratar do registro do nascimento e de outras responsabilidades relacionadas à família”.

possibilitando à mulher que se dedique à sua recuperação e aos cuidados com o recém-nascido.

Atualmente, a licença paternidade existe em 79 países, com duração variando de um dia até três meses, porém em somente cinco países (Finlândia, Islândia, Lituânia, Portugal e Eslovênia) ela é superior a duas semanas. O benefício possui natureza compulsória apenas em Portugal (por dez dias, sendo os dez seguintes opcionais), no Chile (com duração de cinco dias) e na Itália (por um dia, somente, com a opção de prorrogação por dois dias). Em contraponto ao caráter opcional (que, associado às tensões inerentes ao mercado de trabalho, muitas vezes desestimulam a utilização da licença), a maioria dos países remunera o trabalhador e, em geral, na totalidade de seu salário.<sup>106</sup>

Conforme o lugar em que é concedida, a licença paternidade também sofre alterações em sua forma: na maioria dos países ela é imediata ao nascimento e os dias de ausência se contam consecutivamente; na Dinamarca, porém, as duas semanas de licença devem ser tiradas no decorrer das 14 semanas posteriores ao parto. Algo parecido ocorre na Eslovênia, onde são obrigatórios 15 dias de licença antes de a criança atingir os seis meses de idade, restando 75 dias de afastamento para serem usufruídos até os três anos do filho. Ademais, em países como a Suécia e a Noruega, a licença paternidade não passa de duas semanas, mas os pais se beneficiam da licença parental (de dois meses e catorze meses, respectivamente) para desenvolver a rotina de cuidados e estreitar laços familiares.<sup>107</sup>

No Brasil, a licença paternidade, em amplo contraste com o instituto que tutela a atividade feminina, não recebeu a mesma atenção do legislador durante a evolução dos direitos trabalhistas. Enquanto o afastamento em razão da maternidade esteve regulamentado desde o ano de 1923, o direito do pai de ausentar-se do trabalho pelo nascimento do filho somente foi previsto pela legislação pátria quando da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, que continha a seguinte disposição:

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e por tempo não excedente de dois dias, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que,

---

<sup>106</sup> *Ibidem*, p. 53-57.

<sup>107</sup> *Idem*.

declarada em sua carteira profissional, viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo único. Em caso de nascimento de filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo de salário.<sup>108</sup>

Observa-se, mais uma vez, que a finalidade da ausência facultada ao trabalhador em muito se difere da proibição do trabalho da mulher por ocasião do nascimento de filho. No caso do empregado homem, a legislação objetivava possibilitar-lhe realizar as diligências necessárias ao registro da criança recém-nascida, enquanto o afastamento da mulher desde sempre visou garantir os cuidados especiais exigidos pelo bebê.

A redação atual da CLT sobre o tema, advinda da modificação promovida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, também limita a ausência do pai a um dia, inovando apenas ao não vincular a falta à realização do registro civil do nascimento:

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

[...]

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana<sup>109</sup>

O termo “licença paternidade” somente foi incluído no ordenamento jurídico brasileiro pela Constituição Federal de 1988, que, ao tratar dos direitos trabalhistas, prevê o afastamento paterno logo após dispor sobre a licença maternidade:

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;

---

<sup>108</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Redação original. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25/10/2016.

<sup>109</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm). Acesso em: 25/10/2016.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias também faz referência ao instituto, estabelecendo que “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” (ADCT, art. 10, § 1º).<sup>110</sup>

Diante do conflito entre a norma celetista e a disposição do ADCT, adota-se o princípio trabalhista da aplicação da norma mais favorável, segundo o qual, diante da existência de uma pluralidade de normas sobre a mesma matéria, deve-se aplicar aquela que se mostre mais benéfica, independentemente da sua hierarquia. Além disso, com o advento da Carta de 1988 o abono de um dia previsto na lei trabalhista passou a ser considerado inconstitucional, posto que o ADCT determina período de afastamento ligeiramente maior.<sup>111</sup> Assim, vige hoje a licença-paternidade de 5 dias, computados como se de trabalho efetivo e sem prejuízo da remuneração.<sup>112</sup>

Por não haver lei determinando que a remuneração do trabalhador durante o período de licença paternidade fique a cargo da Previdência, ela constitui responsabilidade do empregador. MARTINS suscita discussão acerca da obrigatoriedade de retribuição do empregado durante o período de licença paternidade. Em seu entendimento, em virtude de a Constituição Federal haver deixado a cargo de lei específica a regulamentação do instituto, e de a CLT prever o não comparecimento ao trabalho, sem prejuízo do salário, por apenas um dia, não haveria obrigação legal impondo ao empregador remunerar os demais quatro dias de afastamento.<sup>113</sup> A posição do autor, contudo, é minoritária. DELGADO se posiciona de maneira oposta, deixando claro que, a seu ver, desde o elastecimento do prazo conferido pelo ADCT o ônus de garantir a remuneração do empregado pela totalidade do período de licença paternidade é do empregador.<sup>114</sup>

Através da Lei nº 13.257 de 8 de março de 2016, o Programa Empresa Cidadã (instituído em 2008 pela Lei nº 11.770) passou a contemplar a licença paternidade, permitindo a prorrogação do seu período por 15 dias. Atualmente, a Lei nº 11.770/2008 dispõe sobre o elastecimento da licença paternidade nos seguintes termos:

---

<sup>110</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

<sup>111</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 385.

<sup>112</sup> *Ibidem*, p. 277.

<sup>113</sup> *Ibidem*, p. 386.

<sup>114</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 410.

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

[...]

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

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:

[...]

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

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

[...]

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

[...]

II - o empregado terá direito à remuneração integral.<sup>115</sup>

Mediante as alterações promovidas pela Lei nº 13.257/2016, portanto, passa a existir a possibilidade de que o benefício seja concedido ao empregado de pessoa jurídica que tenha aderido ao Programa e que requeira o alargamento do prazo em até dois dias úteis após o parto. Além disso, destaca-se que o trabalhador deve cumprir o requisito de comprovar a participação em programa ou atividade sobre paternidade responsável. Através desta exigência, fica evidente o objetivo do legislador em conceder o período ampliado de licença como incentivo à maior participação do pai na rotina de cuidados com o filho.

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

---

<sup>115</sup> BRASIL. Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11770.htm). Acesso em: 25/11/2016.

Apesar dos avanços recentes, a disciplina da licença paternidade ainda se difere em muito do tratamento conferido à licença maternidade. Se, por um lado, a licença da gestante é acompanhada do salário maternidade, de natureza previdenciária, os encargos advindos do afastamento do homem do trabalho são de responsabilidade única do empregador. Quanto ao envolvimento do trabalhador com o pré-natal da companheira e com a saúde do filho, o mesmo artigo que prevê a licença paternidade (CLT, art. 473) faculta ao empregado faltar ao serviço para acompanhar a gestante em duas consultas médicas, dando-lhe também a opção de faltar apenas um dia de serviço por ano para levar o filho menor de 6 anos ao médico. Além disso, a paternidade não é tutelada por garantias como a estabilidade provisória de que goza a mulher durante a gestação e após o parto.

Pela omissão do legislador, verifica-se que as normas se embasam na presunção de que a mulher é exclusivamente responsável pelos cuidados com a gestação e com a criança. Por, de fato, ser constatada uma construção cultural que divide as obrigações familiares conforme o gênero, é uma medida de justiça tutelar o trabalho da mulher para que tais encargos não pesem contra ela no mercado de trabalho na forma de discriminação. Contudo, ao ignorar que o homem seja igualmente responsável por seus dependentes, a legislação acaba por perpetrar a divisão sexual do trabalho e os estereótipos de gênero que mantêm o homem liberado dos cuidados familiares e domésticos. Observa-se, assim, que embora semelhantes em nomenclatura, as licenças maternidade e paternidade tratam-se de institutos bastante diversos e construídos sob diferentes pressupostos.

Em 1981, a Recomendação nº 165 da OIT divulgou políticas de conciliação entre trabalho e família, visando amparar os trabalhadores e trabalhadoras com encargos familiares. Em primeiro lugar, o documento reconhece que homens, assim como mulheres, estão sujeitos à discriminação baseada em responsabilidades conflitantes com o trabalho. Assim, em consonância com a agenda de promoção da mudança do papel do homem e da mulher na sociedade e na família, recomenda a implementação de políticas nacionais que permitam, na medida do possível, a todas as pessoas trabalharem sem conflito com os encargos de família. São sugeridas, dentre outras, as medidas de combate à discriminação no mercado de trabalho, a disponibilização de serviços de assistência à

infância e à família, a redução progressiva da jornada de trabalho e a implementação da licença parental.<sup>116</sup>

### **CAPÍTULO 3 – A IGUALDADE DE GÊNERO COM A EQUIPARAÇÃO TEMPORAL DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE**

Atualmente, as trabalhadoras brasileiras contam com licença maternidade de 120 dias, prorrogáveis por 60 dias, se atendidos os requisitos da Lei nº 11.770/2008. O benefício é acompanhado de uma série de prerrogativas: o salário maternidade, de natureza previdenciária; a estabilidade provisória no emprego durante a gestação e por cinco meses após o parto; o direito de ausentar-se do serviço para a realização de ao menos seis consultas e exames médicos; a previsão de intervalos para amamentação; a obrigatoriedade de estrutura de creche em estabelecimentos com mais de 30 empregadas; e as normas de combate à discriminação da mulher no mercado de trabalho

Em contraposição, os trabalhadores têm assegurados apenas cinco dias de licença paternidade, prorrogáveis por 15 dias, sendo a totalidade dos encargos de responsabilidade do empregador. Aos homens a lei trabalhista prevê apenas o direito de faltar o trabalho por duas vezes para acompanhar a gestante em apontamentos médicos e, ainda, o direito de se ausentar uma vez por ano para levar o filho menor de seis anos ao médico.

A disparidade das normas que tutelam o trabalho de homens e mulheres quanto às suas responsabilidades familiares revela que a legislação está calcada na divisão sexual do trabalho e na concepção tradicional de família, composta pela mulher dedicada ao lar e pelo homem provedor.<sup>117</sup> Apesar de se reconhecer como necessária a proteção específica da mulher quanto à discriminação que sofre no meio empregatício em função das convenções tradicionais de gênero, a equiparação dos direitos previstos aos trabalhadores homens e mulheres, especialmente no que toca os períodos de licença

---

<sup>116</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242744/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm). Acesso em: 15/11/2016.

<sup>117</sup> PINHEIRO, Luana GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções de gênero: a licença parental como política pública para lidar com essas tensões. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p.851-860, dez. 2009, p. 853.

paternidade e maternidade, poderia interferir nas dinâmicas familiares de modo a proporcionar a divisão equitativa das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos, o que se refletiria na maior disponibilidade da mulher para a dedicação à sua carreira e, conseqüentemente, à sua consolidação no mercado de trabalho.

### 3.1 A IGUALDADE NAS RELAÇÕES JURÍDICAS MATRIMONIAIS

Conforme já abordado, verifica-se que, a despeito das recentes mudanças, as normas trabalhistas que objetivam tutelar a família se fundam no modelo nuclear, monogâmico e heterossexual presente no imaginário coletivo. Não é à toa, pois, ainda que em queda, tal composição ainda é significativa na representação da população brasileira: segundo os resultados da PNAD 2008, em 1998 os arranjos do tipo casal com filhos representavam 55% das famílias brasileiras, passando para 48% em 2008; a proporção de famílias compostas por casais sem filhos cresceu no mesmo período, passando de 13,3% para 16,7%.<sup>118</sup>

Os arranjos convencionais, contudo, pressupõem a divisão dos espaços público e privado entre homens e mulheres, atribuindo a eles o trabalho produtivo e remunerado e, a elas, o trabalho doméstico, reprodutivo e não remunerado.

As posições assumidas por homens e mulheres em tais dinâmicas são complementares, pois o acesso ao espaço público – esfera onde ocorrem interações entre indivíduos igualmente livres – depende da desobrigação pelas atividades do espaço privado, pautado pela domesticidade feminina e pela autoridade patriarcal.<sup>119</sup> A ocupação da mulher com as atividades pertinentes ao âmbito privado, porém, ocasionam o acúmulo de funções conhecido como “dupla jornada”, que limita a sua disponibilidade para conquistar espaço no mercado de trabalho. Por sua vez, estando desincumbido das obrigações familiares o homem fica livre para se dedicar à carreira.<sup>120</sup> Verifica-se, então, que as exigências relacionadas à criação dos filhos se mostram incompatíveis com aquelas

---

<sup>118</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1998/2008. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 15/11/2016.

<sup>119</sup> BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 48.

<sup>120</sup> *Ibidem*, p. 35.

do universo do trabalho remunerado<sup>121</sup>, de maneira que a assunção de cuidados familiares por um dos sujeitos do casal se reflete tanto no prejuízo de seu desempenho profissional, quanto no benefício da carreira do parceiro.

De modo a combater a discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho em virtude de estar normalmente incumbida pelo cuidado com as crianças, a legislação trabalhista possibilita a conciliação do emprego e das obrigações relativas aos cuidados iniciais com os filhos através da licença maternidade, além de uma série de outras garantias. Para além de privilegiar a proteção do modelo familiar composto de casais com filhos, no entanto, a legislação o faz através da atribuição de benefícios essencialmente focados nos direitos reprodutivos da mulher. Nesse viés, é relevante o fato de que o período da licença maternidade brasileira seja um dos mais extensos do mundo.<sup>122</sup> Ao mesmo tempo, o trabalhador homem não goza de prerrogativas similares quanto aos cuidados familiares, contando com apenas cinco dias de licença paternidade. A lei reforça, desta maneira, os papéis de gênero tradicionais que encaram a maternidade como destino feminino e mantêm a mulher como responsável pelas atribuições domésticas e pelos cuidados familiares e que desobrigam o pai de tais incumbências, liberando-o para dedicar-se ao trabalho produtivo.<sup>123</sup>

Por certo que a determinação de como as famílias devam se organizar internamente não incumbe ao Estado. Contudo, é imprescindível o reconhecimento de que os papéis de gênero (e, conseqüentemente, a divisão doméstica do trabalho) são socialmente construídos conforme dinâmicas de poder e que, portanto, constituem matéria de relevância política.<sup>124</sup> Portanto, deve o Poder Público garantir as condições para que os modos de convivência familiar possam ser efetivamente construídos de maneira igualitária.<sup>125</sup>

Historicamente, o tratamento jurídico da mulher nas relações familiares era baseado em sua submissão à autoridade do homem como chefe de família. O Código Civil

---

<sup>121</sup> FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. ISSN 0102-6909. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092002000100011&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092002000100011&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 15/11/2016, p. 173.

<sup>122</sup> PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 857.

<sup>123</sup> *Ibidem*, p. 854.

<sup>124</sup> OKIN, 2008, p. 315.

<sup>125</sup> THOMÉ, 2009, p. 47.

de 1916, cuja estrutura era essencialmente matrimonializada e patriarcal<sup>126</sup>, estabelecia distinções que privilegiavam a figura masculina em institutos como aquele previsto no artigo 219, que autorizava a anulação do casamento, em razão de erro, caso o marido descobrisse que a esposa houvesse sido desvirginada anteriormente à contração das núpcias.

O Código Beviláqua estabelecia o instituto do casamento como o único tipo de convenção familiar legítima, sendo também indissolúvel. A mulher casada foi tratada como relativamente incapaz, necessitando de autorização marital para exercer trabalho remunerado, o que só se alterou com o advento do Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.141, de 1962). Entretanto, mesmo após a modificação da lei civil o homem permaneceu intitulado como chefe da sociedade conjugal, ficando incumbido da representação legal da família, da administração dos bens comuns e de prover o sustento do grupo.

Na vigência do Código de 1916, a soberania paterna também era representada pela autoridade sobre os filhos: com a reforma, o pátrio poder, que originalmente fora atribuído exclusivamente ao homem, passou a competir aos pais, “exercendo-o o marido com a colaboração da mulher” (CC/16, art. 380). Em caso de divergência entre os progenitores, prevaleceria a decisão do pai, ressalvado o direito da mãe de recorrer ao juiz.<sup>127</sup>

A Lei nº 6.515, de 1977, conhecida como Lei do Divórcio, também alterou o tratamento da mulher na lei civil. O instituto do desquite foi substituído pelo da separação judicial, subsistindo, contudo, o conceito de que haveria um cônjuge culpado pela dissolução do casamento. O acréscimo do sobrenome do marido passou a ser facultativo no casamento e, ademais, a comunhão parcial de bens tomou o lugar da comunhão universal como regra geral de regime de bens.<sup>128</sup>

Como se vê, apesar de o Código Civil de 1916 ter passado por importantes reformas pertinentes ao direito de família, a condição jurídica da mulher somente foi emancipada da autoridade masculina com a Constituição Federal de 1988.

---

<sup>126</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil – Famílias**. 6ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2014, p. 44.

<sup>127</sup> BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm). Acesso em: 15/11/2016.

<sup>128</sup> FARIAS; ROSENVALD, 2014, p. 44.

De início, a dignidade da pessoa humana foi elevada ao patamar de fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III), que tem como objetivo, dentre outros, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Além disso, no inciso I do artigo 5º a Lei Maior estabelece a igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres.

A nova ordem constitucional reconhece a igualdade de responsabilidades no âmbito da família e institui o princípio da paternidade responsável, ao dispor o seguinte:

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

[...]

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

[...]

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.<sup>129</sup>

Nesse sentido, em consonância com a Carta Magna, a equiparação dos períodos da licença maternidade e da licença paternidade importa reconhecer que mãe e pai são responsáveis pelos cuidados familiares e que a dedicação de ambos às atribuições desta natureza deve ser a mais igualitária possível.

De modo a conformar a lei civil com o paradigma estabelecido pela Constituição Federal de 1988, foi promulgado em 2002 o novo Código Civil, que buscou eliminar o tratamento discriminatório da mulher nas relações de família. Apesar de persistirem alguns ranços patriarcais da legislação anterior<sup>130</sup>, o ordenamento certamente evoluiu eliminar a hierarquia no âmbito das relações matrimoniais e ao abarcar a estrutura familiar da união estável. Foi proibida a discriminação relativa à filiação e a autoridade

---

<sup>129</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

<sup>130</sup> O casamento, por exemplo, ainda se consagra como instituto central do direito de família; permanece a possibilidade de a mulher casada escusar-se do exercício da tutela (art. 1.736), não sendo tal direito concedido ao esposo; e, conforme dispõe o artigo 1.600, “não basta o adultério da mulher, ainda que confessado, para ilidir a presunção legal da paternidade”, em manifesto descrédito de sua palavra.

sobre os filhos, agora denominada “poder familiar”, foi atribuída a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal.<sup>131</sup>

O aumento do período de afastamento paterno do trabalho, assim, é relevante para estimular a participação do homem na criação dos filhos e para a consolidação de uma rotina de cuidados em que pai e mãe dividam igualmente as obrigações, em arranjos familiares que não se embasem no estereótipo de gênero tradicional e tão prejudicial à mulher. Observa-se, enfim, que

Além de outros ganhos, a existência de licenças-paternidade mais extensas ou de licenças-parental mais extensas contribui para a construção de novos modelos de masculinidade e feminilidade que, espera-se, valorizem a corresponsabilidade, o compartilhamento de tarefas e o exercício da paternidade responsável.<sup>132</sup>

A licença paternidade em período igual ao da licença maternidade pode ser, desta forma, um importante instrumento para dar efetividade ao texto constitucional no que toca a promoção da igualdade de gênero no âmbito familiar. Ao proporcionar as condições para que as dinâmicas familiares sejam construídas de maneira mais justa e igualitária quanto aos cuidados com os filhos, tal medida também pode oportunizar, por conseguinte, uma maior disponibilidade da mulher para que se dedique tanto quanto o homem à sua jornada profissional.

### **3.2 A IGUALDADE NO DIREITO TRABALHISTA**

Conforme abordado no primeiro capítulo, apesar de normalmente estar incumbida das funções domésticas e familiares, durante a história a mulher também se mostrou ativa no âmbito do trabalho. Embora o protagonismo das relações comerciais e de emprego fosse do homem, o trabalho feminino se fez presente em atividades de manufatura, no suporte aos negócios da família e também no pequeno comércio de produtos têxteis e alimentícios.

A inserção mais consolidada da mulher no mercado de trabalho remunerado se deu após a Revolução Industrial, quando a mão de obra feminina foi largamente

---

<sup>131</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 15/11/2016.

<sup>132</sup> PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 857.

empregada na indústria têxtil. Por não ter existido regulamentação das relações de trabalho durante o período de industrialização, as condições de labor, livres da interferência do Poder Público, normalmente careciam de segurança e higiene para o empregado e eram permeadas por abusos por parte dos superiores. Os direitos a condições mais dignas de trabalho e à liberdade de associação sindical passaram a ser reconhecidos ao final do século XIX na Europa, em processo que culminou na criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919.<sup>133</sup>

Desde a sua criação, a OIT buscou levar os países membros a regulamentar o direito do trabalho nos níveis individual, coletivo e sindical.<sup>134</sup> Conforme o momento econômico-social vivido, a Organização foi capaz de proporcionar os necessários avanços à proteção do empregado no que toca, por exemplo, a limitação da idade mínima para o trabalho, a limitação da jornada, o salário mínimo, as condições de trabalho e o direito de sindicalização.

A tutela específica da mulher trabalhadora também esteve sempre presente da agenda da OIT. Já em 1919, foram aprovadas as Convenções nº 3 e nº 4, respectivamente sobre o emprego da mulher antes e depois do parto e sobre o trabalho noturno feminino. Ambas as normas foram revisadas conforme o passar do tempo, destacando-se as Convenções nº 103 e nº 183, que tratam da proteção à maternidade no âmbito das relações de trabalho assegurando a estabilidade à gestante, o período mínimo da licença maternidade e os moldes da remuneração da empregada durante seu afastamento.

A igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é uma preocupação demonstrada há décadas pelos organismos internacionais, que vêm consagrando o princípio da não discriminação através de tratados e convenções.<sup>135</sup>

A Organização das Nações Unidas, por meio da Declaração sobre a Eliminação a Discriminação Contra a Mulher, de 1967, proclama que sejam abolidas leis, costumes, regras e práticas que constituam discriminação contra a mulher, bem como que se tomem medidas para que às mulheres, casadas ou solteiras, seja assegurada a igualdade de direitos com o homem, no campo civil. No âmbito das relações familiares, a

---

<sup>133</sup> OLIVEIRA, 2016, p. 98-100.

<sup>134</sup> *Ibidem*, p. 105.

<sup>135</sup> THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p.41-53, dez. 2009, p. 41.

Declaração dispõe que ambos os sujeitos terão os mesmos direitos no matrimônio e após a sua dissolução e que os pais terão direitos e deveres iguais em relação aos seus filhos.<sup>136</sup>

De modo a proteger as mulheres da discriminação sofrida no âmbito empregatício, a Organização Internacional do Trabalho aprovou em 1951<sup>137</sup> a Convenção nº 100, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. A Convenção impõe aos países membros que incentivem e assegurem a aplicação “do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” (art. 2.1), por meio de instrumentos que vão desde a legislação nacional até convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados. De maneira mais abrangente, a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1965, veda a discriminação dos trabalhadores em função de raça, cor, sexo, religião, opinião política ou ascendência nacional.<sup>138</sup>

A Constituição Federal de 1988 também proclama a igualdade entre os sexos nas relações de trabalho, proibindo a discriminação por motivo de sexo, cor, idade ou estado civil (art. 7º, XXX) e determinando a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos (art. 7º, XX).

Em conformidade com a predição constitucional, a Lei nº 9.799, de 1999, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar a duração e as condições do trabalho da mulher e proibir a sua discriminação. Dentre as normas inseridas na CLT, destaca-se o artigo 373-A, que impõe as seguintes proibições:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

---

<sup>136</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher, 1967. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/DecEliDiscMul.html>. Acesso em: 15/11/2016.

<sup>137</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, 1951. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/445>. A Convenção nº 100 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 1957. Acesso em: 15/11/2016.

<sup>138</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em: 15/11/2016.

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Ao se analisar o contexto do mercado de trabalho, contudo, percebe-se que as desigualdades entre homens e mulheres persistem apesar do avanço constitucional e infraconstitucional em regular a matéria.<sup>139</sup>

Os resultados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios<sup>140</sup> mostram que, em 2008, 47,2% das mulheres brasileiras maiores de 10 anos estava exercendo trabalho remunerado. A proporção, embora inferior à observada na população masculina inserida no mercado de trabalho (68,6%) é semelhante àquela encontrado em países desenvolvidos. A PNAD revelou que as mulheres apresentam níveis de escolaridade mais elevados que os dos homens, porém que, mesmo possuindo maior instrução<sup>141</sup>, a proporção de mulheres em cargos de direção era inferior à de homens dirigentes (4,4% das mulheres trabalhadoras contra 5,9% dos trabalhadores). No mesmo viés, a posição de empregador abrangia 5,6% dos homens e 2,9% das mulheres e, além disso, o emprego doméstico ocupava 15,8% das mulheres e apenas 0,8% dos homens.

---

<sup>139</sup> THOMÉ, 2009, p. 42.

<sup>140</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1998/2008**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15/11/2016.

<sup>141</sup> A pesquisa aponta que, naquele período, o tempo médio de estudo das mulheres ocupadas no espaço urbano era de 9,3 anos e o dos homens ocupados de 8,3 anos. No espaço rural, as médias caíam para 5,2 e 4,4 anos, respectivamente. Da totalidade das pessoas com 12 ou mais anos de estudo, as mulheres também representavam a maioria, na proporção de 56,7%.

Os dados pertinentes ao rendimento médio dos trabalhadores, qualquer que fosse a categoria, também demonstraram a discriminação de que a mulher é alvo: em média, homens brasileiros recebiam mensalmente R\$ 1.130,00, e as mulheres, R\$ 802,00. A maior discrepância foi observada na posição de empregador, onde homens auferiam R\$ 3.161,00 mensais, enquanto as mulheres ganhavam R\$ 2.497,00, em variação que corresponde a 22%. Mesmo no âmbito do trabalho doméstico, amplamente ocupado pela mão de obra feminina, o rendimento do homem se revelou superior: enquanto trabalhadoras domésticas sem carteira percebiam renda de R\$ 298,00, o salário do trabalhador doméstico atingiu a média de R\$ 404,00. Dados atualizados da pesquisa mostram que a disparidade de rendimentos se mantém: em 2015, a renda mensal média de homens foi de R\$ 2.058,00 e a das mulheres R\$ 1.567, isto é, 74,5% do rendimento de trabalho masculino.<sup>142</sup>

Enfim, no que toca a realização dos afazeres domésticos novamente se revelaram desigualdades flagrantes. Em 2008, 87,9% das mulheres declararam realizar as tarefas de casa, contra apenas 46,1% dos homens. O tempo dedicado a essas incumbências também é discrepante: em média, mulheres e homens ocupados gastavam, respectivamente, 20,9 horas e 9,2 horas semanais com o trabalho não remunerado.

De modo geral, portanto, a PNAD/2008 mostra que as mulheres, ainda que tenham alcançado escolaridade superior à dos homens, estão empregadas em posições inferiores, recebendo remuneração mais baixa e, mesmo inseridas no mercado de trabalho, permanecem responsáveis pelos afazeres domésticos.<sup>143</sup>

Conforme THOMÉ, um dos principais motivos de desigualdade nas relações de emprego “é o fato de que são elas, geralmente, quem ficam incumbidas das tarefas domésticas e da atenção e cuidado com as crianças”<sup>144</sup>. A juíza do trabalho explica que os empregadores reproduzem as relações de opressão que ocorrem no seio da família e atribuem risco e onerosidade à trabalhadora mulher, ao argumento de que podem engravidar. Privilegia-se, deste modo, empregar o trabalhador homem, pois em teoria ele

---

<sup>142</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: Síntese de indicadores de 2015. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15/11/2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1998/2008**.

<sup>144</sup> THOMÉ, 2009, p. 44.

não está sujeito às responsabilidades familiares e possui maior disponibilidade para o labor.

Por essas razões, as empresas tendem a fazer uma discriminação chamada estatística, ou seja, passam a ter a preferência por eleger um homem ao invés de uma mulher para determinado posto, porque as mulheres, em seu conjunto, têm mais possibilidades de extinguir seu contrato de trabalho por causa da maternidade e para atender a outras responsabilidades familiares.<sup>145</sup>

Além de dar ensejo à discriminação da mulher no ato da contratação, o conceito da maternidade e da dedicação ao lar como destinos femininos reforça a ideia de que, em virtude do impacto negativo dessas atividades no desempenho profissional da mulher, sua produtividade no serviço seja menor e, conseqüentemente, o custo do seu trabalho produtivo seja mais elevado do que o do homem. Essa concepção se reflete, por exemplo, na inferioridade da remuneração percebida pelas mulheres e nas menores oportunidades que elas encontram para o acesso a cargos de maior responsabilidade e hierarquicamente superiores.<sup>146</sup>

A Convenção nº 156 da OIT, aprovada em 1981 e ainda não ratificada pelo Brasil, faz referência à igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família. A norma internacional aplica-se a trabalhadores com responsabilidades quanto a seus filhos dependentes (ou outros membros da família que necessitem de cuidados ou apoio, como idosos), quando essas responsabilidades “restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir” (art. 1º). Assim, a Organização reconhece que as obrigações familiares são pertinentes tanto a mulheres, normalmente delas incumbidas, como a homens, e que ambos podem ser prejudicados em suas carreiras em virtude do conflito entre os trabalhos remunerado e não remunerado.

Objetivando estabelecer a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres, a Convenção nº 156 determina aos países ratificantes que suas políticas nacionais deem condições às pessoas com encargos de família de exercerem a profissão sem se sujeitarem à discriminação e, na medida do possível, sem que o emprego caracterize incompatibilidade com as atribuições familiares. Enfim, através da previsão

---

<sup>145</sup> *Idem.*

<sup>146</sup> PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 855.

de uma série de obrigações, a OIT visa tornar o ambiente de trabalho mais acolhedor às pessoas – homens ou mulheres – responsáveis por aqueles que dependem de cuidados.

A Recomendação nº 165 da OIT propõe diversas medidas para viabilizar o alcance das metas da Convenção nº 156. De modo geral, o estabelecimento da efetiva igualdade no mercado de trabalho para homens e mulheres com encargos familiares passa, conforme a norma, pela implementação de política nacional que promova a igualdade, previna a discriminação e esteja atenta às necessidades de tais trabalhadores quanto às condições de emprego e de serviços de assistência à família.

Dentre as medidas previstas na Recomendação, a licença parental surge como instrumento de combate à desigualdade de gênero e de proteção dos trabalhadores e trabalhadoras com encargos familiares, nos seguintes termos: “22. (1) O pai e a mãe devem ter a possibilidade, num período imediatamente seguinte à licença-maternidade, de obterem licença de afastamento sem perda do emprego e dos direitos dele decorrentes”<sup>147</sup>.

Verifica-se, então, que atualmente a Organização Internacional do Trabalho consagra a igualdade entre mulheres e homens trabalhadores não só quanto aos direitos diretamente vinculados à relação de emprego (como a remuneração), mas também em relação às consequências advindas das dinâmicas familiares ao desempenho profissional de cada um.

O ideal proposto pela OIT é o de que, por serem igualmente responsáveis pelos encargos de família, a legislação não pode prever mecanismos que tutelem somente a maternidade, pois, ao fazê-lo, o Estado impossibilita que o homem tome parte nas atividades pertinentes ao âmbito privado, onerando, por conseguinte, a carreira da mulher. Portanto, devem ser criados instrumentos que viabilizem ao trabalhador homem, tanto quanto à mulher, a conciliação do emprego e da família.

Nesse sentido, a maior prerrogativa concedida à mulher é, sem dúvida, a licença maternidade de 120 dias, prorrogáveis por 60 dias conforme os requisitos da Lei nº 11.770/2008. Para se dedicar aos cuidados com o filho recém-nascido, o homem conta

---

<sup>147</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242744/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang-pt/index.htm). Acesso em: 15/11/2016.

com apenas 5 dias, prorrogáveis por mais 15. Considerados os períodos máximos das licenças maternidade e paternidade, isto é, 180 e 20 dias, respectivamente, observa-se que o afastamento da mulher do trabalho é nove vezes maior que o do homem. Em panorama ainda mais desfavorável, se forem desconsideradas as prorrogações, o período da licença maternidade é 24 vezes superior que o da licença paternidade. Recorde-se, ademais, que a gestante goza de uma série de garantias e que o direito da mulher é acompanhado do salário maternidade, enquanto o do homem tem o ônus arcado diretamente pelo empregador.

É evidente, desta maneira, que a legislação brasileira está calcada na concepção tradicional dos papéis de gênero, que atribui à mulher os encargos pela criação dos filhos e encara como aceitável que o pai se dedique aos cuidados com a família por tempo muito inferior ao gasto pela mãe. Os moldes atuais das licenças maternidade e paternidade impõem dificuldades ao compartilhamento das responsabilidades familiares, pois, desde o nascimento do filho, as obrigações tendem a ser distribuídas desigualmente.<sup>148</sup> Ademais, conforme abordado anteriormente, as dinâmicas familiares desiguais se refletem em prejuízo para a mulher no mercado de trabalho.

Assim, ao homem deve ser dado tanto a obrigação como o direito de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos. Sem os direitos de conciliação entre vida laboral e vida familiar, as mulheres têm menos possibilidades de atuar e participar da vida sindical, gerando diferenças salariais e de condições de trabalho, geralmente nas ocupações “considerada femininas”.<sup>149</sup>

Ao reconhecer que a dupla jornada, isto é, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não se trata de um problema somente da mulher<sup>150</sup>, ao legislador brasileiro cabe promover a ampliação da licença paternidade para que seja um mecanismo de alcance à igualdade de gênero efetiva no âmbito das relações familiares e, por consequência, no mercado de trabalho. É possível, portanto, que por meio da atribuição de direitos ao homem seja conferida não só a tutela à família, mas um forte instrumento de proteção à mulher trabalhadora.

---

<sup>148</sup> THOMÉ, 2009, p. 49.

<sup>149</sup> *Ibidem*, p. 46.

<sup>150</sup> *Ibidem*, p. 52.

### 3.3 A EQUIPARAÇÃO DOS PERÍODOS DA LICENÇA MATERNIDADE E DA LICENÇA PATERNIDADE

Existem alguns projetos de lei em tramitação que objetivam alterar a legislação trabalhista para promover o aumento do período da licença paternidade no Brasil. Há, ainda, propostas de emenda à Constituição para que sejam alargados tanto os prazos da licença paternidade como da maternidade. Entretanto, como se verá a seguir, o aumento do período da licença paternidade raramente é acompanhado da proposta de igualar os moldes da remuneração nos afastamentos materno e paterno, visto que a primeira é paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social e a segunda pelo empregador.

Destaca-se, desde logo, que há outros projetos de lei que tratam da matéria, além daqueles aqui analisados. Contudo, por serem muito antigos, suas propostas caíram em obsolescência com o advento da Lei nº 12.873/2013, que modificou as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, propostas que, por exemplo, visavam estender os direitos de licença maternidade e licença paternidade a adotantes, ou conceder a licença maternidade e o salário maternidade ao empregado em hipótese de falecimento da mãe não têm mais utilidade, tendo em vista as recentes alterações da regulamentação dos institutos.

O Projeto de Lei nº 879/2011, de autoria da deputada federal Erika Kokay (PT/DF), propõe acrescentar o artigo 473-A à CLT para estipular em 30 dias a licença paternidade, nos seguintes termos:

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

Art. 473-A. A licença-paternidade é fixada em 30 (trinta) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho ou no caso de pai adotante, a contar do nascimento ou da data de adoção da criança, respectivamente, sem prejuízo do emprego e do salário.<sup>151</sup>

Em análise da justificativa do projeto analisado verifica-se que a sua elaboração visa, em primeiro lugar, disciplinar o direito à licença paternidade prevista constitucionalmente, eis que a Lei Maior meramente instituiu a garantia trabalhista,

---

<sup>151</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 879/2011. Acrescenta art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para estipular em 30 (trinta) dias a licença-paternidade. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=496975>. Acesso em: 15/11/2016.

delegando a sua regulamentação a lei posterior. Em seguida, no que toca a fixação de período maior em relação àquele estabelecido transitoriamente no ADCT, observa-se que a legisladora demonstra preocupação com a necessidade de cuidados intensos com o recém-nascido que sobrecarregam a mãe, especialmente porque a imposição de que o pai volte ao trabalho implica sua ausência do lar. Verifica-se, assim, que o projeto reconhece a importância da participação ativa do pai adotante no desenvolvimento do filho e que a sua presença nos primeiros dias de convívio é essencial para a adaptação de ambos os pais à nova rotina familiar, que passa a incluir uma criança.

A mesma deputada apresentou também o Projeto de Lei nº 901/2011, cuja tramitação encontra-se apensada à do projeto anterior. Este projeto sugere modificações na Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, para que se possibilitasse a prorrogação da licença paternidade pelo prazo de 30 dias, a ser concedido durante os primeiros seis meses após o nascimento, mediante requerimento a ser feito até o primeiro mês após o parto. O projeto também aborda a remuneração do trabalhador durante a prorrogação da licença, incluindo a seguinte previsão:

Art. 3º Os arts. 3º, 4º e 5º da Lei n.º 11.770, de 09 de setembro de 2008, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade, a(o) empregada(o) terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social.

[...] <sup>152</sup>

Mostra-se necessário realizar alguns apontamentos quanto ao mencionado projeto. Em primeiro lugar, ressalta-se que ele foi apresentado em 2011, ou seja, anteriormente à promulgação da Lei nº 13.257/2016, que alterou substancialmente a Lei nº 11.770/2008. À época da elaboração do Projeto de Lei nº 901/2011, o Programa Empresa Cidadã ainda não abarcava a hipótese de prorrogação da licença paternidade, que hoje é garantida por 15 dias, além daqueles já estabelecidos no ADCT. Nos moldes atuais, a prorrogação da licença deve ser requerida no prazo de dois dias úteis após o parto

---

<sup>152</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 901/2011. Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1.º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para ampliar a licença-paternidade para os casos mencionados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=497145>. Acesso em: 15/11/2016.

e sua concessão fica condicionada à comprovação de participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Desta maneira, no que toca a possibilidade de que o empregado obtenha afastamento maior do trabalho, que a prorrogação não seja necessariamente consecutiva à licença paternidade e que o pai disponha de mais tempo para requerê-la, o projeto de lei certamente se mostra mais favorável ao trabalhador do que a legislação atual. Contudo, em virtude das alterações recentes a redação vigente da Lei nº 11.770/2008 não mais comporta as alterações tais como estão redigidas no projeto de autoria da deputada Kokay, que carece, portanto, de emenda para que as novas regras se adequem à estrutura da lei tal como se encontra.

Em relação à previsão de que a remuneração do empregado e da empregada durante as respectivas prorrogações seja paga pela Previdência Social, observa-se que a legislação atualmente já dispõe nesse sentido quanto aos rendimentos da trabalhadora nos meses adicionais de licença, determinando apenas que o empregado receba remuneração integral (art. 3º, I e II). Assim, a previsão de que a remuneração do empregado seja paga nos mesmos moldes do salário maternidade significa uma forte inclinação no sentido de igualar a natureza dos institutos das licenças maternidade e paternidade. Chama a atenção, todavia, que o Projeto de Lei nº 879/2011 não contenha disposição nesse viés, de maneira que, na concepção proposta pela deputada Erika Kokay, os primeiros 30 dias de licença paternidade continuariam a ser arcados pelo empregador, enquanto ônus advindo da prorrogação incumbiria à Previdência Social.

Tratando também da Lei nº 11.770/2008, o Projeto de Lei nº 4.028/2008, de autoria da deputada Rita Camata (PMDB/ES), propõe que, na hipótese de a mãe optar por não prorrogar a licença paternidade, se possibilite ao empregado de pessoa jurídica participante do Programa Empresa Cidadã requerer a ampliação da licença paternidade por 30 dias. Nesse caso, o período adicional será acompanhado da remuneração integral do empregado, a ser paga pelo Regime Geral da Previdência Social. Ademais, o projeto dispõe que a prorrogação não ocorra imediatamente após os 5 dias constitucionais de licença paternidade, mas que seja concedida logo após a fruição dos 120 dias de licença maternidade.<sup>153</sup>

---

<sup>153</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.028/2008. Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa

Embora disponha sobre a prorrogação da licença paternidade, fixando-a em 30 dias e com a remuneração arcada pela Previdência, este projeto apresenta algumas diferenças em relação ao apresentado pela deputada Erika Kokay. Aqui, a possibilidade de que o empregado obtenha o período adicional fica condicionada à declinação do direito à prorrogação pela genitora, o que não ocorre no Projeto de Lei nº 901/2011. Além disso, enquanto na proposição da deputada petista o gozo dos 30 dias adicionais dar-se-ia imediatamente após a licença paternidade, Rita Camata propõe que ele se dê ao término da licença maternidade.

A deputada federal Maria do Rosário (PT/RS) apresentou o Projeto de Lei nº 2.430/2007, em que propõe a ampliação da licença paternidade para 30 dias, a contar do nascimento ou da adoção, tanto na Consolidação das Leis do Trabalho como na Lei nº 8.112/90, que estipula o regime dos servidores públicos. O seu projeto, assim, é inovador ao considerar o princípio da isonomia e abarcar todos os trabalhadores que gozam da licença paternidade.<sup>154</sup>

O Projeto de Lei nº 3.935/2008, de autoria da senadora Patrícia Saboya (PDT/CE), também propõe alterações à redação da Consolidação das Leis do Trabalho para incluir a regulamentação da licença paternidade:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 473-A a 473-C:

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

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

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

---

Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para ampliar a licença paternidade para os casos mencionados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=409391>. Acesso em: 15/11/2016.

<sup>154</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 2.430/2007. Dispõe sobre a regulamentação do inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e modifica o art. 208 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=376786>. Acesso em: 15/11/2016.

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

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

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

Art. 473-C. A licença-paternidade é direito do pai adotante, podendo ser exercida mediante a simples comunicação do fato, acompanhada da certidão de nascimento ou de documento oficial de adoção, independentemente da idade do adotado.<sup>155</sup>

Como se vê, a senadora propõe que o período da licença paternidade seja aumentado para 15 dias, garantidos o emprego e o salário. Embora o prazo do benefício seja inferior, se comparado aos 30 dias previstos no projeto analisado anteriormente, este inclui disposições que reforçam o direito do pai frente ao empregador. Nesse viés, destaca-se a estabilidade provisória de 30 dias após o término do afastamento, ficando vedada a dispensa imotivada do empregado no período mencionado.

Além disso, o Projeto nº 3.935/2008 pretende incluir na legislação trabalhista a previsão do direito do pai adotante à licença paternidade, a ser exercido mediante a simples comunicação do fato e de documento comprobatório, independentemente da idade do adotado. Ainda que a licença seja concedida pelo empregador em caso de adoção, atualmente o artigo 473 da CLT apenas garante o afastamento no caso de nascimento de filho. A Consolidação somente dispõe sobre o assunto ao possibilitar que o cônjuge ou companheiro empregado goze do período completo da licença maternidade nos casos de morte da genitora, de adoção e de obtenção de guarda judicial (arts. 392-B e 392-C). Portanto, ao positivar o direito de que o pai adotante obtenha a licença paternidade e, ainda, estabelecidos os requisitos para a sua concessão, de modo que o empregador não imponha obstáculos a ela, a proposição denota um avanço importante para a garantia da presença paterna nos primeiros dias de convívio com a criança recém adotada.

---

<sup>155</sup> BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 3.935/2008. Acrescenta arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349>. Acesso em: 15/11/2016.

O senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP) também se dedicou ao tratamento das licenças maternidade e paternidade, porém no patamar constitucional. O parlamentar é autor da Proposta de Emenda à Constituição nº 24/2013, onde busca alterar os dispositivos que tratam do instituto, para que passem a vigorar da seguinte forma:

Art. 1º O inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º [...]

XVIII – licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e oitenta dias”

Art. 2º O inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º [...]

XVIII – licença-paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de quinze dias”<sup>156</sup>

Inicialmente, a proposta visa instituir a licença maternidade de 180 dias, período que atualmente só é garantido às servidoras públicas e às empregadas que cumpram os requisitos da Lei nº 11.770/2008. O objetivo, portanto, é igualar os períodos de fruição do afastamento materno a todas as trabalhadoras. Quanto à licença paternidade, observa-se que a proposta fixa o período de 15 dias para o afastamento do pai. Embora possa se considerar um prazo pequeno, se comparado aos projetos de ampliação da licença paternidade no plano infraconstitucional (que chegam a 30 dias, prorrogáveis por mais 30), a Proposta de Emenda à Constituição nº 24/2013, assegura constitucionalmente o emprego e o salário durante o gozo do benefício.

### 3.4 LICENÇA PARENTAL

A licença parental é um instituto já utilizado por diversos países em que um período relativamente longo de afastamento remunerado é disponibilizado a ambos os pais para que seja usufruído de forma compartilhada entre eles.<sup>157</sup> O benefício

<sup>156</sup> BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 24/2013. Altera os incisos XVIII e XIX do Art. 7º da Constituição Federal para ampliar os prazos da licença-maternidade e da licença-paternidade. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/112632>. Acesso em: 15/11/2016.

<sup>157</sup> PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 855.

normalmente é concedido logo após o término das licenças maternidade ou paternidade e, a depender da sua regulamentação, a licença é flexível para que seu período possa ser dividido e utilizado enquanto a criança for pequena. Essas possibilidades permitem que os pais escolham usufruir da licença parental da forma como lhes for mais conveniente.<sup>158</sup>

A existência da licença parental não exclui necessariamente a concessão das licenças maternidade e paternidade. Em alguns países, como na Noruega, os três institutos são integrados em um só sistema. Outros, porém, mantêm a licença compartilhada apartada dos benefícios maternos e paternos, após cujo término geralmente se concede a licença parental.

Embora a licença parental não esteja prevista em nenhuma Convenção da Organização Internacional do Trabalho, duas Recomendações fazem referência ao instituto. A Recomendação nº 165, sobre trabalhadores com encargos familiares, propõe que a mãe e o pai devam ter a possibilidade de obter licença de afastamento em período imediatamente seguinte à licença maternidade, sem prejuízo do emprego e dos direitos dele decorrentes. Por sua vez, a Recomendação nº 191 determina que a mãe e o pai empregados devam ter direito à licença parental durante um período subsequente ao término da licença maternidade. Aspectos da licença como sua duração, remuneração e distribuição do prazo entre os pais não são objeto das normas internacionais, que delegam a cada país regulamentar o benefício.<sup>159</sup>

A previsão do instituto pela OIT se embasa no reconhecimento acerca da necessidade do envolvimento paterno nas responsabilidades familiares e da sua repercussão para a efetivação da igualdade de gênero no âmbito do trabalho. Quanto aos países que implementam esta modalidade de licença, a sua adoção significa “uma ação proativa do Estado na garantia da aplicação do mesmo dever e do mesmo direito de cuidado com os filhos a mães e pais”<sup>160</sup>.

A primeira experiência com a licença parental foi levada a efeito pela Suécia. A partir da década de 1930, o país colocou em prática uma diversidade de políticas para a redução da desigualdade. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho ganhou destaque na agenda do país através do implemento de medidas como a proibição da

---

<sup>158</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p. 67.

<sup>159</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p. 60.

<sup>160</sup> PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 857.

demissão motivada pelo casamento ou pela gravidez (1939) e a eliminação da tributação conjunta dos casais (1971).<sup>161</sup>

O chamado “sistema sueco de seguridade para os pais”<sup>162</sup> consiste na concessão de uma série de direitos e benefícios objetivando minimizar a incompatibilidade entre as exigências do mercado de trabalho e as demandas relacionadas à criação dos filhos. O pacote implementou diversas medidas relacionadas às necessidades dos pais trabalhadores. Uma delas é o auxílio gravidez, que consiste na possibilidade de que a gestante obtenha licença remunerada de até cinquenta dias caso seu trabalho seja fisicamente estressante e a transferência de função seja inviável. Os pais também contam com auxílios temporários quando a criança (ou a pessoa que normalmente cuida dela) está doente: é disponibilizada uma licença remunerada de até 120 dias anuais por criança, que pode ser usufruída em tempo integral, por meio expediente ou durante um quarto da jornada de trabalho. Há, ainda, os “dias de contato”, que dão direito a dois dias anuais de licença remunerada para que os pais visitem a creche ou escola dos filhos.<sup>163</sup>

Como parte dessa política social, em 1974 a licença parental foi originada da transformação da licença maternidade, de seis meses, em um sistema de licença remunerada que beneficiasse ambos os pais. Desde a sua criação, o instituto sofreu diversas alterações quanto ao tempo do benefício e a remuneração disponibilizada. A sua regulamentação atual concede o período máximo de 16 meses (480 dias) de licença, sendo que dois meses são destinados ao uso exclusivo e intransferível de cada um dos pais. O direito ao afastamento fica disponível até que a criança alcance oito anos de idade e pode ser cumulado na presença de mais de um filho. A compensação financeira não é integral: durante os primeiros 390 dias, a remuneração é de aproximadamente 80% daquela

---

<sup>161</sup> FARIA, 2002, p. 175-177. Até o ano de 1971, o sistema tributário sueco determinava que tanto casais legalmente casados como aqueles que viviam em uniões informais declarassem seus impostos de renda com base na adição dos ganhos de cada sujeito. Esse fato, aliado ao sistema altamente progressivo da tributação nacional, acarretava em uma diminuição da renda líquida de cada um e, em especial, daquela auferida pela mulher cujo companheiro ganhava mais. Com a implementação da tributação individual compulsória, os ganhos líquidos percebidos pelos indivíduos aumentaram de maneira a incentivar o ingresso da mulher sueca no mercado de trabalho.

<sup>162</sup> *Ibidem*, p. 173.

<sup>163</sup> *Ibidem*, p. 178-179.

percebida anteriormente, até que nos últimos três meses é recebido um benefício de valor fixo.<sup>164</sup>

A partir da efetivação das mencionadas políticas de compatibilização da maternidade com o emprego, a Suécia observou uma mudança significativa em seu mercado de trabalho. Se em 1960 apenas 17% das mulheres casadas com filhos em idade pré-escolar exerciam trabalho remunerado, no ano de 1984 a proporção aumentou para 84%.<sup>165</sup>

Com base na bem-sucedida experiência sueca, muitos países introduziram em sua legislação a licença parental. O primeiro deles foi a Noruega, em 1978, seguida pela Finlândia, até que na década de 1990 o instituto já se encontrava presente nos ordenamentos da Islândia, da Dinamarca, da Áustria, da Holanda, do Japão, da Austrália, da Bélgica, do Reino Unido, do Canadá, da França, da Itália e da Alemanha.<sup>166</sup> Cada país, por óbvio, regulamentou o benefício conforme as peculiaridades de seus sistemas trabalhistas e de seguridade social. Desta maneira, existem hoje diversas expressões da licença parental, que diferem substancialmente no que toca a remuneração, o tempo e as possibilidades de fruição do afastamento.<sup>167</sup>

Desde 1996, a União Europeia legisla para determinar padrões mínimos para a licença parental nos países da comunidade. Atualmente, o sistema é regulado pela Diretiva 2010/18/EU, aprovada pelo Conselho da União Europeia em 2010, que se aplica a todos os trabalhadores e a todas as modalidades de contrato de trabalho. A norma também reconhece a diversidade de estruturas familiares de modo a possibilitar a concessão da licença parental a pais solteiros, casais homoafetivos, casais em uniões não formalizadas, pais adotivos e pais de crianças portadoras de deficiência.<sup>168</sup>

Nos termos da Diretiva, a licença parental deve ser assegurada pelo período mínimo de quatro meses para cada pai e, idealmente, de forma exclusiva. Para encorajar a adesão de ambos os pais ao benefício, ao menos um dos quatro meses deve ser intransferível. A legislação nacional também deve garantir o direito de que o empregado

---

<sup>164</sup> AKERSTROM, Lola Akinmade. **10 things that make sweden family-friendly**. Disponível em: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>. Acesso em: 15/11/2016

<sup>165</sup> FARIA, 2002, p. 178.

<sup>166</sup> *Ibidem*, p. 179.

<sup>167</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p. 61.

<sup>168</sup> *Ibidem*, p. 62.

e a empregada retornem aos seus empregos anteriores, ou a uma posição equivalente à anteriormente ocupada, levando em conta as necessidades de trabalhadores e empregadores. No retorno ao trabalho e de modo a facilitar o período de adaptação, o empregado e a empregada também possuem a prerrogativa de solicitar alterações na jornada diária. Fica a cargo dos países membros legislar sobre a elegibilidade para a licença e sobre as formas em que pode ser usufruída.<sup>169</sup>

Em 2014, o instituto já se encontrava presente nos ordenamentos de 66 países, dentre os quais a maioria é constituída por aqueles economicamente desenvolvidos, os do Leste Europeu e os da Ásia Central. Dentre os países que concedem o benefício, 36 oferecem prestação monetária paga pelo sistema de seguridade social durante a licença, enquanto 30 disponibilizam apenas o afastamento do trabalho, sem suporte financeiro. Contudo, embora a maioria dos países pague remuneração aos pais em licença, apenas 18 a concedem em patamar igual ou superior a dois terços dos rendimentos anteriores do trabalhador.

Na América Latina, apenas dois países concedem a licença parental. Em Cuba, o benefício se segue à licença maternidade, até que a criança alcance um ano de idade, com remuneração de 60% dos rendimentos anteriores. No Chile, a licença parental garante gratificação integral e também é concedida ao término da licença maternidade, por até 12 semanas, das quais seis são reservadas exclusivamente ao uso da mulher. A chilena pode optar pelo regime parcial de licença, que, no caso, tem o período estendido a 18 semanas, com remuneração de 50% de seus ganhos.<sup>170</sup>

No Brasil existe apenas um projeto que visa a instituição da licença parental. Trata-se da Proposta de Emenda à Constituição nº 110/2011, apresentada pela senadora Marta Suplicy, que tramita em conjunto com a PEC nº 24/2013. A parlamentar propõe alterar a Constituição Federal nos seguintes termos:

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 7º. [...]”

---

<sup>169</sup> UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2010/18/EU, de 2010. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:EN:PDF>. Acesso em: 15/11/2016.

<sup>170</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p. 64.

XVIII – licença-natalidade, concedida a qualquer dos pais, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e oitenta dias;

XIX – licença paternidade de quinze dias, nos termos fixados em lei, a ser concedida após o nascimento, a adoção ou a concessão de guarda para fins de adoção, assegurada a ambos os pais;

[...]

XXX – proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, cor ou estado civil; [...]<sup>171</sup>

Inicialmente, destaca-se que o projeto abarca a tutela contra a discriminação no âmbito do emprego, proibindo-a em função de sexo, cor, idade, estado civil, orientação sexual e identidade de gênero. Ao pretender incluir estas duas últimas características ao inciso XXX do artigo 7º da Constituição, a proposta reconhece e busca combater a exclusão de pessoas do mercado de trabalho sofrida por situações que não a justificam.

No que toca o sistema de licenciamento para mães e pais, a proposição, como se vê, pretende eliminar do ordenamento jurídico a licença maternidade para instituir, em seu lugar, um período 180 dias de licença natalidade que possa ser compartilhado pelos pais. Além disso, observa-se haver sido mantido o instituto da licença paternidade, com o respectivo aumento de prazo para 15 dias, porém com uma alteração em sua natureza, ao assegurá-lo a ambos os pais. Nos moldes da proposta, portanto, a licença paternidade de 15 dias seria concedida ao pai e à mãe e, ao seu término, iniciar-se-ia o gozo da licença natalidade de 180 dias, a ser concedida a qualquer dos pais.

Da forma como está delineada, contudo, a falta de um período exclusivo para cada um dos pais dentro da licença natalidade tende a fazer com que o prazo integral seja usufruído pela mãe, que normalmente é incumbida dos cuidados com o filho. Se a proposta fosse implementada, o que se observaria imediatamente, na prática, seria uma licença paternidade de 15 dias e uma licença maternidade de 195 dias, ao invés da licença parental (ou natalidade) compartilhada. Assim, faz-se necessária a inclusão de medidas de obrigatoriedade ou de incentivo para que os pais dividam o tempo da licença de

---

<sup>171</sup> BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 110/2011. Altera o art. 7º da Constituição para dispor sobre licença-natalidade, licença após adoção e vedar discriminação de trabalhador em virtude de orientação sexual ou identidade de gênero. Disponível em <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/99060.pdf>. Acesso em: 15/11/2016.

maneira igualitária, de modo a ensejar o compartilhamento de responsabilidades entre o casal.<sup>172</sup>

Por se tratar de um instituto relativamente novo, as consequências da licença parental ainda são bastante debatidas. Em alguns países, ela é encarada como uma forma de incentivo ao cuidado de ambos os pais com o filho pequeno. Além de servir para estreitar os laços familiares, a permanência alongada do pai e da mãe no lar acaba reduzindo, por consequência, a demanda por serviços de assistência à infância, como as creches.

Por outro lado, à parte dos períodos de usufruto exclusivo de cada um dos pais, quando existem, o tempo que pode ser compartilhado normalmente é usufruído apenas pela mulher. Considerando que a licença parental se constitui em um longo período de afastamento que em regra é concedido após a licença maternidade, a mãe sai da licença enfraquecida no mercado de trabalho por ter estado tão apartada do emprego. Assim, muitas vezes o benefício amplia a desigualdade de gênero tanto no âmbito trabalhista como na divisão interna das atividades familiares.<sup>173</sup>

Este fenômeno pôde ser observado na Suécia no início da década de 1990, quando o período total de licença parental poderia ser compartilhado livremente entre os pais. O tempo de utilização da licença pelos homens se revelou inferior aos patamares esperados, persistindo o padrão social em que a mãe dedica muito mais tempo aos cuidados iniciais com o filho. Além da baixa adesão, o benefício não teve o poder de alterar as dinâmicas familiares no sentido de promover o compartilhamento igualitário das tarefas domésticas. Apesar de se haver verificado a consolidação da mulher no mercado de trabalho após a implementação da licença parental, a divisão do trabalho não remunerado entre homens e mulheres permaneceu desigual. Enquanto os homens dedicavam 67% do seu tempo ao trabalho remunerado, esta atividade dispendia 45% do tempo das mulheres; ao trabalho não remunerado, por sua vez, homens e mulheres dedicavam, respectivamente, 33% e 55% do seu tempo.

Na análise de FARIA, os dados mostram que o modelo familiar preponderante na Suécia é o dos “dois provedores”, isto é, aquele em que ambos os

---

<sup>172</sup> HEINEN, Luana Renostro; SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença Parental: Contribuições para o Mercado de Trabalho Feminino**. Empório do Direito, 01 de julho de 2016. Disponível em <http://emporiiododireito.com.br/licenca-parental/>. Acesso em: 22/11/2016.

<sup>173</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p. 61.

sujeitos do casal exercem trabalho remunerado. Porém, em virtude da continuidade da desigualdade na divisão das atividades domésticas e familiares,

a desejada transição do modelo familiar do “homem/provedor e da mulher/dona de casa” para um tipo de família capaz de dividir igualmente todas as tarefas permanece como uma utopia. Entretanto, como foi sugerido por Karin Sandqvist, a “distinção sueca entre *masculinidade e feminilidade* pertence mais ao campo [da distribuição] das tarefas, dos interesses e das áreas de especialização dos que ao campo dos valores e da estrutura das personalidades” (1992, p. 91). Contudo, a despeito da persistência de um certo tradicionalismo na divisão das tarefas entre homens e mulheres, não se deve desconsiderar as mudanças em curso no país.<sup>174</sup>

De maneira a incentivar a construção de práticas mais igualitárias no âmbito das famílias, em 1995 a Suécia passou a reservar um mês da licença para o uso intransferível de cada um dos pais. O período de exclusividade foi aumentado para dois meses em 2002.<sup>175</sup>

Fica evidente, portanto, que a mera implementação da licença parental não basta para a transformação de padrões de gênero culturalmente arraigados. A medida deve ser combinada com esforços tendentes a incentivar o afastamento paterno do trabalho e a promover o efetivo compartilhamento da licença entre os pais. Isso inclui providências como a remuneração adequada, a definição de porções exclusivas e intransferíveis da licença a cada um dos pais, além do aumento da flexibilidade na forma em que o benefício pode ser usufruído.

Todas essas precauções levam a uma maior adesão do homem à licença parental, como é o caso da Islândia, em que o período exclusivo para o pai corresponde a três meses, com gratificação de 80% de seus rendimentos anteriores. Estudos de 2009 mostraram que naquele ano, de cada 100 mães que se beneficiaram da licença, 96 pais também fizeram uso do afastamento por uma média de 99 dias, comparados à média de 178 dias de licenciamento das mães.<sup>176</sup>

Na Noruega também se pôde observar um fenômeno parecido quando, em 2013, a legislação do país passou a reservar 14 das 49 semanas de licença parental para fruição exclusiva do pai. Além disso, o país instituiu a condição de que, se o homem não

---

<sup>174</sup> FARIA, 2002, p. 190.

<sup>175</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p. 61.

<sup>176</sup> *Ibidem*, p. 60.

utilizasse a sua parte intransferível da licença, ficaria suspensa a remuneração correspondente ao período a ser compartilhado. Após a introdução da cota de uso paterno, a adesão ao benefício saltou de 4% para 89%.<sup>177</sup>

Os impactos da licença parental igualitária podem ser medidos não só pelo aumento do uso do benefício pelos homens, mas também pela maior probabilidade de que a mulher volte ao trabalho remunerado após a licença. Além disso, no âmbito familiar, a presença e o apoio do companheiro influenciam positivamente a decisão materna de amamentar o filho mesmo após o retorno ao emprego, conforme se observou na Suécia e na Islândia.<sup>178</sup>

Neste sentido, as políticas de conciliação entre emprego e família repercutem nos níveis de igualdade de gênero promovidos por cada país. O Índice Global de Igualdade de Gênero de 2015, elaborado pelo Fórum Social Mundial, destacou a Islândia, a Noruega e a Finlândia como os países mais igualitários do Mundo, levando em conta dados sobre oportunidades, salários, escolaridade, saúde, sobrevivência e capacitação política. A Suécia, primeiro país a instituir a licença parental, alcançou o 4º lugar do ranking. O Brasil, por seu turno, ficou posicionado em 85º lugar, dentre os 145 países analisados.<sup>179</sup>

Verifica-se, então, que os países que alcançaram as melhores colocações são aqueles que implementaram a licença parental logo após o experimento pioneiro da Suécia e que permaneceram atualizando a regulamentação do instituto para que ele cumprisse sua função precípua de proporcionar a igualdade de gênero no mercado de trabalho e no espaço familiar.

---

<sup>177</sup> *Ibidem*, p. 67.

<sup>178</sup> *Ibidem*, p. 61.

<sup>179</sup> BBC Brasil. Calculadora revela desigualdade de gênero no mundo. 8 de março de 2016. Disponível em [http://www.bbc.com/portuguese/videos\\_e\\_fotos/2015/11/151118\\_100w\\_calculator\\_vj\\_2015](http://www.bbc.com/portuguese/videos_e_fotos/2015/11/151118_100w_calculator_vj_2015). Acesso em: 22/11/2016.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ocupação histórica dos espaços público e privado, assim entendidos como os de trabalho e o familiar, respectivamente, se dá conforme os papéis de gênero socialmente construídos. Os âmbitos público e privado, contudo, não são necessariamente aqueles que correspondem ao “fora” e ao “dentro” de casa. Embora a repartição dos espaços tenha sido relacionada, por muito tempo, a esses conceitos, hoje o público e o privado permeiam os lugares de dentro e de fora sem que a dinâmica de sua ocupação por homens e mulheres se tenha modificado. Portanto, para além de sua correspondência com lugares físicos, a caracterização dos espaços público e privado deve ser feita a partir das relações desempenhadas pelos sujeitos nesses espaços: se, por um lado, se espera que no espaço público os sujeitos construam relações baseadas na igualdade e na liberdade de escolha, no espaço privado predominam as dinâmicas de poder que normalmente sujeitam a mulher à dominação masculina.

Assim, tradicionalmente o homem desempenha o trabalho produtivo e remunerado, enquanto as atribuições domésticas e os cuidados familiares são designadas à mulher. Essa divisão dos espaços tem raízes na autoridade do homem sobre a mulher, que permitiu a ele estabelecer-se como o chefe na hierarquia familiar desde a Roma Antiga.

A justificativa da incumbência feminina pelo trabalho não remunerado é embasada no discurso biologizante e determinista segundo o qual a mulher, por apta à reprodução, é vista como naturalmente mais apta às ocupações relativas à casa e à família. Entretanto, essa abordagem cai por terra ao se analisar a história da maternidade, que revela que as relações entre mães e filhos se pautaram muito mais na autoridade do que no amor até meados do século XVIII. A partir de então, em virtude das altas taxas de mortalidade infantil, o envolvimento afetivo profundo e a dedicação da mãe aos cuidados com a higiene e a educação da criança passaram a ser incentivados e foram paulatinamente incorporados. Em contraponto à figura da mãe, o papel do pai na vida do filho foi construído secundariamente, aceitando-se, em regra, que bastava ao homem ser honrado e trabalhar para prover o sustento da família, de modo a dar bons exemplos às crianças.

Os estereótipos de gênero também foram reforçados pelo campo da filosofia, em que renomados teóricos discorreram sobre a inferioridade da mulher para a participação na vida pública, em comparação à racionalidade do homem. A ideia de que haveria características inerentes a cada sexo – a inteligência e a coragem masculinas, em oposição à fragilidade e a delicadeza femininas – foi perpetrada através dos séculos, o que culminou na preponderância do homem sobre a mulher tanto em sua presença massiva na esfera pública quanto no poder que exerce na vida privada.

Os arranjos familiares tradicionais se pautam, portanto, nos papéis de gênero e na autoridade patriarcal, o que serve para perpetrar a divisão clássica entre os espaços público e privado: porque a mulher se ocupa das tarefas pertinentes ao âmbito doméstico e familiar, o homem fica desobrigado de exercê-las e fica liberado para dedicar-se ao trabalho remunerado. Observa-se, então, que as dinâmicas familiares estão sujeitas a relações de poder e que a atribuição das obrigações pertinentes ao âmbito privado à mulher se revela como um dos maiores obstáculos para o seu acesso ao mercado de trabalho. Assim, o domínio pessoal se revela como politicamente relevante e deve ser levado em consideração ao se estudar a ocupação do espaço público, eis que as dinâmicas desempenhadas em cada um deles são complementares e contínuas.

Ao se analisar a história do trabalho feminino, verifica-se que, além das incumbências domésticas, a mulher sempre desempenhou atividades de manufatura, lavoura e comércio. Contudo, a sua presença expressiva no mercado de trabalho se deu a partir da Revolução Industrial, que, de início, ensejou a contratação massiva de mulheres na indústria têxtil. No entanto, apesar da consolidação da presença da mulher no mercado de trabalho, ela permaneceu responsável pelas tarefas do lar, em fenômeno designado de dupla jornada

A cumulação, pela mulher, dos trabalhos remunerado e não remunerado, se reflete em seu desempenho profissional. Com efeito, a dupla jornada implica uma menor disponibilidade da mulher para que se dedique à carreira e, ao mesmo tempo, a sua dedicação ao lar serve à disponibilidade do homem para o mercado de trabalho, pois ele normalmente não necessita conciliar as funções domésticas e o serviço. Assim, a divisão desigual das obrigações familiares tem consequências na situação da mulher perante o mercado de trabalho, gerando consequências como a discriminação no momento da contratação e na remuneração.

Observa-se, assim, que um dos principais empecilhos ao exercício do trabalho remunerado em condições de igualdade entre homens e mulheres é o advento da maternidade. Em virtude da sobrecarga dela advinda e da divisão desigual dos cuidados com a criança, o retorno da mulher à atividade produtiva é dificultado pela dupla jornada e pelo afastamento do mercado de trabalho, isto é, pelo longo período da licença maternidade, em contraste com o curto espaço de tempo que o homem pode faltar ao emprego.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalho garantem à mulher a licença maternidade de 120 dias; ao homem, entretanto, a Consolidação assegura apenas um dia de afastamento após o nascimento do filho, enquanto o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prevê que o período da licença paternidade seja de 5 dias até que o instituto seja regulamentado pela legislação infraconstitucional. De acordo com os ditames da Lei nº 11.770/2008, tanto a licença maternidade quanto a paternidade podem ser prorrogadas por 60 e 15 dias, respectivamente, se o empregado atender aos requisitos exigidos pelo Programa Empresa Cidadã.

Além da notável diferença temporal das licenças, os institutos diferem em muito quanto aos benefícios que os acompanham, destacando-se os que se referem à estabilidade e à remuneração durante a período de afastamento. A Constituição Federal assegura o direito à licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, enquanto a CLT garante à gestante a estabilidade provisória durante toda a gravidez e por cinco meses após o parto. Quanto à remuneração, a legislação previdenciária garante a todas as seguradas o denominado salário maternidade durante o período de licença, pago pela Previdência Social.

O homem, por sua vez, não tem proteção contra a dispensa sem justa causa quando do nascimento dos filhos e, ademais, o ônus de prover a sua renda durante a licença paternidade incumbe diretamente ao seu empregador. Contrastando com a pluralidade de benefícios que acompanham a licença maternidade, a licença paternidade significa uma despesa para o empregador, que inclusive pode dispensar o funcionário a possibilidade de perder o emprego em virtude do afastamento.

Verifica-se, então, que enquanto a concessão da licença maternidade à mulher objetiva lhe permitir cuidar adequadamente do bebê recém-nascido, o tempo exíguo de

licença paternidade proporciona ao pai apenas fornecer amparo à mãe nos primeiros dias após o parto.

Não há, portanto, qualquer incentivo para que, passado o afastamento, o pai se envolva efetivamente com os cuidados com o bebê, eis que isto poderia acarretar uma perda no desempenho profissional. Assim, para além da preocupação com os cuidados da criança em seus primeiros meses de vida, essa diferenciação revela-se sintomática do conservadorismo da sociedade e do legislador, uma vez que reflete os papéis de gênero desiguais que são esperados da mulher e do homem nas relações familiares. Ou seja, o ordenamento trabalha com os estereótipos da mulher cuidadora e do homem provedor e os reproduz, impossibilitando a construção de uma rotina de cuidados em que as responsabilidades sejam compartilhadas igualmente.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 buscou romper com os arraigados estereótipos de gênero, mormente adotados pelo Código Civil de 1916, que, apesar de ter passado por diversas reformas, manteve a condição jurídica da mulher subjugada à autoridade masculina. A Carta Magna estabeleceu a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres e, no que toca a família, introduziu o princípio da paternidade responsável e reafirmou a igualdade no âmbito da sociedade conjugal.

Assim, em consonância com os ditames constitucionais, o aumento do período da licença paternidade, ou até mesmo a sua equiparação temporal à licença maternidade, significa reconhecer que as dinâmicas familiares se refletem no âmbito do trabalho e que, portanto, o Estado deve proporcionar condições para que o compartilhamento das responsabilidades familiares se dê da maneira mais igualitária possível.

Em atenção à importância da presença paterna na vida familiar para a efetiva igualdade de gênero no âmbito doméstico e no mercado de trabalho, diversos projetos de lei foram elaborados para aumentar o período de licença paternidade. Dentre as diversas proposições analisadas, inicialmente destaca-se o Projeto de Lei nº 879/2001, de autoria da deputada Erika Kokay, que busca alterar a CLT para fixar o benefício em 30 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Apesar de prever a ampliação da licença paternidade por menor período, o Projeto de Lei nº 3.935/2008, apresentado pela senadora Patrícia Saboya, traz inovações interessantes, como a inclusão na CLT da regulamentação do direito ao afastamento do pai adotante, bem como da estabilidade provisória do

empregado por 30 dias após o término da licença paternidade. Visando alterar as disposições constitucionais, o senador Randolfe Rodrigues elaborou a Proposta de Emenda à Constituição nº 24/2013, em que propõe instituir como regra a licença maternidade de 180 dias e a licença paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, pela duração de 15 dias. Contudo, o prazo que a PEC nº 24/2013 propõe fixar ainda se revela pequeno, se comparado ao da licença maternidade, também aumentada pela proposta.

Assim, levando-se em conta apenas o quesito temporal, certamente o PL nº 879/2001, se aprovado, seria o mais favorável, por instituir a licença paternidade de 30 dias. Por outro lado, a PEC nº 24/2013 busca assegurar constitucionalmente o emprego e o salário no gozo da licença, o que também se mostra relevante ao se comparar, no todo, os institutos das licenças maternidade e paternidade. Certamente, a previsão constitucional do maior período de licença paternidade, acompanhada da estabilidade provisória e da remuneração durante o afastamento, se mostraria um avanço fundamental na garantia dos direitos do pai, a serem reproduzidos e regulamentados pela legislação infraconstitucional.

Além das licenças maternidade e paternidade, diversos países já adotam o instituto da licença parental, que se trata de um período longo de afastamento disponibilizado aos pais após a licença maternidade a ser compartilhado pelo casal. Na maioria dos países, o benefício faz parte do sistema de seguridade social. A Organização Internacional do Trabalho recomenda a incorporação da licença parental como medida de incentivo ao compartilhamento de responsabilidades com os filhos por pais e mães, de modo a diminuir a discriminação enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho em virtude de serem as únicas incumbidas pelos encargos familiares.

Em 1974, a Suécia foi o primeiro país a instituir a licença parental, como parte da política social de seguridade para os pais. O implemento da licença parental teve reflexos que puderam ser observados no mercado de trabalho sueco, onde a proporção de mulheres que exercem trabalho remunerado aumentou significativamente. Todavia, até a década de 1990 não foi possível verificar a desejada alteração na repartição das tarefas domésticas e familiares, que, em virtude da baixa adesão dos homens ao instituto, permaneciam atribuídas essencialmente à mulher. Assim, com o passar do tempo, foram realizadas as devidas adequações na regulamentação do benefício, inclusive com a

prescrição de que cada um dos pais tenha direito ao uso exclusivo e intransferível de dois meses de afastamento remunerado.

Como a maioria do período da licença parental normalmente é usufruída pela mãe, a previsão de prazos de fruição exclusiva e intransferível para o pai se mostra um importante instrumento de incentivo ao efetivo compartilhamento do benefício entre o casal. Na ausência de tal determinação, a mulher fica afastada do mercado de trabalho por muito tempo e a ele retorna em posição desvantajosa, além de permanecer incumbida das tarefas do lar. Por isso, alguns argumentam que a licença parental pode servir ao propósito contrário àquele para que foi concebida, isto é, aumentando a desigualdade de gênero no âmbito familiar e no trabalhista, em vez de diminuí-la.

Nesse viés, observa-se que é justamente a ausência da determinação de períodos exclusivos a cada um dos pais que torna a Proposta de Emenda à Constituição nº 110/2011 um instrumento inadequado para instituir a licença parental no País. A proposição, de autoria da senadora Marta Suplicy, prevê a alteração dos incisos XVIII e XIX do artigo 7º da Constituição Federal para que, em primeiro lugar, ambos os pais tenham direito à licença paternidade de 15 dias e, ao seu fim, à licença natalidade, de 180 dias, a ser concedida a qualquer dos pais. Assim, embora a licença natalidade possa ser compartilhada, a proposta não prevê medidas de incentivo ou de obrigatoriedade para tanto, deixando a cargo dos pais repartirem o período de acordo com a conveniência do casal. Considerando as dinâmicas de poder existentes no âmbito pessoal e, portanto, o fato de que a mulher é a maior responsável pelas responsabilidades familiares, se a proposta fosse aprovada nos moldes em que encontra, dificilmente se observaria uma efetiva repartição dos 180 dias de licença natalidade disponíveis ao pais.

Com efeito, os países que destinam porções intransferíveis da licença parental a cada um dos pais observam maior adesão do homem ao benefício. É o caso da Islândia, por exemplo, que conta com três meses de utilização exclusiva da licença para o pai e para a mãe, sendo que aproximadamente 90% dos homens escolhem usufruir do afastamento. O país, inclusive, ocupa desde o ano 2000 o primeiro lugar no Índice Global de Igualdade de Gênero, elaborado pelo Fórum Social Mundial, colocação que em muito se deve pela bem-sucedida política de conciliação entre emprego e família. No ranking de igualdade de gênero de 2015, seguiram-se à Islândia a Noruega, a Finlândia e a Suécia,

países que há décadas instituíram a licença parental e que também preveem períodos intransferíveis de afastamento para cada um dos pais.

Em comparação com a situação brasileira, que em 2015 alcançou a 85ª colocação, verifica-se que o País poderia se beneficiar da licença parental como instrumento de promoção da igualdade de gênero. Contudo, mais relevante do que instituir a licença parental compartilhada, faz-se necessário apreender a experiência dos países nórdicos para introduzir o instituto adequadamente, com a determinação de que pai e mãe façam jus a períodos exclusivos de fruição do benefício.

Há que ser reconhecida, deste modo, a licença para o cuidado dos filhos não apenas como um dever da mulher que se torna mãe, mas também do homem que se torna pai, uma vez que ambos têm a mesma capacidade e a mesma responsabilidade quanto aos cuidados familiares. O aumento significativo da presença do pai na rotina familiar, ao incentivar a desconstrução dos papéis de gênero e o aumento da participação do homem nos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, revela-se como importante instrumento para a efetivação da igualdade de gênero tanto no âmbito familiar como no de trabalho.

A maior permanência do pai em casa permitiria o estreitamento dos laços familiares e a construção de uma rotina igualitária de cuidados domésticos e com os filhos. Em consequência da divisão justa das responsabilidades familiares, a mulher ganharia maior disponibilidade para dedicar-se à sua profissão, de modo a alcançar espaços mais valorizados no mercado de trabalho. Além disso, a previsão legal de que o pai tenha direito a período intransferível da licença, que, frisa-se, na maioria dos países é incorporada pelo sistema de seguridade social, não só estimula a sua adesão ao benefício, como serve ao combate à discriminação estatística. Atualmente, como só a mulher possui o direito de se afastar por um longo tempo do serviço em virtude da maternidade, seu contrato de trabalho é encarado como arriscado e oneroso. Porém, a partir do momento em que o homem fizer jus a esta prerrogativa, não mais estaria justificada, aos olhos do empregador, a discriminação da mulher no ato da contratação.

Nesse sentido, assim como a licença parental, o elastecimento temporal da licença paternidade também pode servir ao propósito do estímulo à igualdade de gênero. No entanto, em virtude das demais diferenças existentes entre os institutos das licenças paternidade e maternidade, a concessão de um maior período de afastamento ao pai não basta para enfrentar a discriminação sofrida pela mulher. Tal como se encontra

regulamentada a licença paternidade, é imperativa a sua adequação para que, ao menos, seja aumentado significativamente o seu período, garanta ao pai a estabilidade provisória no emprego e para que sua remuneração durante o afastamento se dê nos mesmos moldes do salário maternidade.

## REFERÊNCIAS

AKERSTROM, Lola Akinmade. **10 things that make sweden family-friendly**. Disponível em: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>.

Acesso em: 15/11/2016.

BACHUR, Tiago Faggioni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença maternidade e salário maternidade**. Franca: Lemos e Cruz, 2011.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BBC Brasil. **Calculadora revela desigualdade de gênero no mundo**. 8 de março de 2016. Disponível em

[http://www.bbc.com/portuguese/videos\\_e\\_fotos/2015/11/151118\\_100w\\_calculator\\_vj\\_2015](http://www.bbc.com/portuguese/videos_e_fotos/2015/11/151118_100w_calculator_vj_2015). Acesso em: 22/11/2016.

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

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 879/2011. Acrescenta art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para estipular em 30 (trinta) dias a licença-paternidade. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=496975>.

Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 901/2011. Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1.º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para ampliar a licença-paternidade para os casos mencionados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=497145>.

Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 2.430/2007. Dispõe sobre a regulamentação do inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e modifica o art. 208 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=376786>.

Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.028/2008. Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para ampliar a licença paternidade para os casos mencionados. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=409391>.

Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm).

Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm). Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm). Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Redação original. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm). Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm). Acesso em: 25/11/2016.

\_\_\_\_\_. Receita Federal. Instrução Normativa nº 991/2010, que dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=15957>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Projeto de Lei nº 3.935/2008. Acrescenta arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349>. Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 24/2013. Altera os incisos XVIII e XIX do Art. 7º da Constituição Federal para ampliar os prazos da licença-maternidade e da licença-paternidade. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/112632>. Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 110/2011. Altera o art. 7º da Constituição para dispor sobre licença-natalidade, licença após adoção e vedar discriminação de trabalhador em virtude de orientação sexual ou identidade de gênero. Disponível em <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/99060.pdf>. Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 778.889. Relator Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno. Julgado em 10 de março de 2016. Disponível em <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 25/10/2016.

COLLIN, Françoise. *Espacio domestico, espacio publico*. In: **Ciudad y Mujer**. Madrid: Seminario Permanente “Ciudad y Mujer”, 1994. P. 231-237.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. ISSN 0102-6909. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092002000100011&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092002000100011&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 15/11/2016.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil – Famílias**. 6ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2014.

FIATIKOSKI, C. S. **O ius vitae necisque no exercício da patria potestas**. Ribeirão preto, 2013. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto.

FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília, 2011.

HEINEN, Luana Renostro; SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença Parental: Contribuições para o Mercado de Trabalho Feminino**. Empório do Direito, 01 de julho de 2016. Disponível em <http://emporiiododireito.com.br/licenca-parental/>. Acesso em: 22/11/2016.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Salário-maternidade**. São Paulo: QuartierLatin, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1998/2008**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de indicadores 2015.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 15/11/2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003. Tradução de Clevis Rapkiewicz.

MOREIRA ALVES, José Carlos. **Direito Romano.** 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e Trabalho: Desigualdades e Discriminações em Razão de Gênero.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher, 1967. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/DecEliDiscMul.html>. Acesso em: 15/11/2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção relativa à Proteção à Maternidade, 1919. Disponível em <http://www.oit.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, 1951. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/445>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Convenção sobre a Igualdade de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e-mulheres-trabalhadores-trabal>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. Convenção sobre o Amparo à Maternidade, 1952. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/524>. Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. **Maternity and paterniy at work: law and pratice across the world**. Genebra, 2014. Disponível em: [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm). Acesso em: 25/10/2016.

\_\_\_\_\_. **Nota sobre a Proteção à Maternidade**, 2009. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br\\_nota\\_4\\_698\\_724.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_4_698_724.pdf). Acesso em: 15/11/2016.

\_\_\_\_\_. Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242744/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm). Acesso em: 25/10/2016.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2013.

PINHEIRO, Luana GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções de gênero: a licença parental como política pública para lidar com essas tensões. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p.851-860, dez. 2009.

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

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 36ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p.41-53, dez. 2009.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2010/18/EU, de 2010. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:EN:PDF>.

Acesso em: 15/11/2016.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **A vindication of the rights of woman.** Londres, 1792.

Disponível

em:

<https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/785/vindication.pdf>.

Acesso em: 05/10/2016.