

A INSTITUCIONALIZAÇÃO SISTÊMICA DO SEXISMO NO BRASIL NAS LICENÇAS-MATERNIDADE E PATERNIDADE

PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA

Professor Titular da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Livre-Docente do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Doutor e Mestre em Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo - USP. Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - TRT2.

CARLOS EDUARDO MUNIZ

Mestrando em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Advogado.

Resumo: O presente artigo pretende analisar, dentro da perspectiva da Teoria feminista do direito, por meio do método analítico e da técnica de pesquisa bibliográfica, a manutenção de uma divisão sexual do trabalho pela forma com que as licenças-maternidade e paternidade são instituídas no ordenamento jurídico brasileiro, procurando demonstrar a carência de políticas públicas comprometidas com a ideia de promoção de igualdade formal e material entre homens e mulheres insculpida na Constituição Federal. Para tanto, promove-se um estudo comparado entre a legislação do Brasil e o direito alienígena, como forma de se identificar experiências normativas internacionais que possam ser úteis dentro do paradigma brasileiro, a ponto de fomentar o almejado equilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho e no ambiente doméstico.

Palavras-chaves: licença-maternidade - licença-paternidade - licença parental - desigualdade de gênero - sexism.

Abstract: This article intends to analyze, based on the perspective of the feminist theory of law, through the analytical method and the bibliographic research technique, the maintenance of a sexual division of labor because of the way that maternity and paternity leaves are instituted in the Brazilian legal system, seeking to demonstrate the lack of public policies

committed with the idea of promoting formal and material equality between men and women ensure in the Constitution. For this purpose, Brazilian legislation and foreing law ar compared with the intention of identify international normative experiences that can be useful inside the Brazilian paradigm, making it possible to promote the desired balance between men and women in the labor market and in the domestic environment.

Key words: maternity leave - paternity leave - parental leave - gender inequality - sexism.

Introdução

Conforme ressalta bell hooks¹, utilizando a sua própria definição apresentada em seu livro *Teoria feminista: da margem ao centro*², o “feminismo é um movimento para acabar com sexism, exploração sexista e opressão”.

Desta definição é possível extrair, de antemão, com base nesta teórica, que o feminismo nada tem a ver com ser anti-homem; para o feminismo, o problema é, na verdade, o sexism ou o patriarcado, e a luta contra esses paradigma exige a conversão feminista de homens³, para que eles sejam companheiros de luta.

A luta, pois, do feminismo é contra o sexism institucionalizado sistêmico, enraizado em nossas consciências, pensamentos e ações, e reproduzido através das condutas tanto de homens, como de mulheres – *embora aqueles, de fato, por se beneficiarem mais do patriarcado, reproduzam em maiores escalas*.

A despeito da definição de bell hooks, desde o seu início, o movimento feminista é marcado por uma polarização: de um lado, situam-se pensadoras reformistas obstinadas a enfatizar a igualdade de gênero e, de outro, pensadoras revolucionárias, que, além de lutar por mais direitos, desejam transformar o sistema existente para acabar com o patriarcado⁴.

¹ bell hooks – grafado, assim, em letras minúsculas – é o pseudônimo de Gloria Jean Watkins, escritora norte-americana nascida em 25 de setembro de 1952, no Kentucky – EUA. O apelido que ela escolheu para assinar suas obras é uma homenagem aos sobrenomes da mãe e da avó.

hooks, bell, 1952– O feminismo é para todo mundo: política arrebatadoras / bell hooks; tradução Ana Luiza Libânia. – 1^a ed. – Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018, p. 13.

² hooks, bell, 1952- Teoria feminista: da margem ao centro / bell hooks; tradução Rainer Patriota. – 1^a ed. – São Paulo: Perspectiva, 2019.

³ Sob esse enfoque, há estudos, embora incipientes, sobre conceitos de *masculinidade hegemônica* (CONNELL; MESSERSCHIMIDT, 2013), aplicáveis, além de outros campos primários, em discussões sobre políticas de gêneros dos homens e a relação com o feminismo, com a clara intenção de fomentar movimentos de homens antissexistas.

⁴ POSNER, Richard. Fronteiras da Teoria do Direito. São Paulo: Martins Fontes, 2011, p. 16.

O feminismo sobre o qual mais se ouve falar é ilustrado por mulheres que são primordialmente engajadas em igualdade de gênero, isto é, pela luta por salários iguais para funções iguais e pela divisão equânime de responsabilidades do trabalho doméstico e de paternidade/maternidade entre mulheres e homens.

Todavia, este pensamento reformista não atende à intenção de reestruturação geral da sociedade para que ela se torne fundamentalmente antissexista, eis que a igualdade de gênero sem a reforma do patriarcado não liberta as mulheres de uma condição de dominação.

O atingimento do objetivo fundamental do feminismo se dá, não apenas pela pauta de direitos iguais, mas pela consecução de questões basilares, como campanhas de conscientização e alfabetização básica.

Segundo bell hooks⁵ “feministas são formadas, não nascem feministas”, de modo que se faz imprescindível aprender sobre o patriarcado como sistema de dominação, como ele se institucionalizou e como é disseminado e mantido, a fim de que seja possibilitada a consciência sobre a exploração e opressão da mulher.

Desta maneira, conclui-se que o equilíbrio das relações entre homens e mulheres não se dá, efetivamente, pela alteração, criação ou implementação de normas, mas, sim, por um esforço coletivo de espalhar a mensagem do feminismo, para a construção de uma educação feminista de base para uma consciência crítica e reformadora.

Somente a partir dessas mudanças no sistema sexista patriarcal, os direitos adquiridos pelas mulheres serão perpetuados com segurança e continuidade.

Nada obstante esta ilação, há normas que necessitam de alteração, uma vez que influenciam diretamente na estruturação do sistema patriarcal e a alteração influiria diretamente no favorecimento do fim da dominação da mulher, libertando-as.

Como esclarecem Denora e Machado⁶, o próprio Direito, ao menos, dentro do contexto brasileiro, é patriarcal, exercendo-se “pela hegemonia cultural masculina que se prescreve aquilo que as mulheres são ou deveriam ser, e reflete a realidade dos homens e a realidade das mulheres (cumulativamente e destas subsidiariamente), sempre na perspectiva do homem”, constituindo-se, assim, uma enorme parcela da hegemonia cultural dos homens.

⁵ hooks, bell, 1952– O feminismo é para todo mundo: política arrebatadoras / bell hooks; tradução Ana Luiza Libânio. – 1^a ed. – Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018, p. 25.

⁶ DENORA, Emmanuella Magro; MACHADO, Ednilson Donisete. Direitos das mulheres como inclusão social de minorias a partir da teoria geral dos Direitos Fundamentais. In Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, v. 33, n. 2, jun./dez. 2017, p. 131. Disponível em: < <https://www.fdsu.edu.br/adm/artigos/d3eed56bf46db41e7e859cd8bfff5cac2.pdf> >. Acesso em: 02/08/2020.

Nesse sentido, cita-se a contemporânea busca pela equiparação das licenças-maternidade e paternidade ou, ainda, da chamada licença parental, encarada como verdadeira política pública para redução da desigualdade de gênero.

Com efeito, a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 5º que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Todavia, em que pese esta previsão de igualdade formal, a própria Carta Magna, em seu artigo 7º, incisos XVIII e XIX⁷, reforça um modelo de família heterossexual tradicional, com o estabelecimento de papéis bem definidos, como sendo o homem provedor e a mulher cuidadora, ao garantir à mulher a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, e ao homem, condicionar a licença-paternidade aos termos da lei, que lhe conferiu o prazo de apenas 5 dias (artigo 10, §1º, do ADCT⁸).

Extrai-se, assim, destes dispositivos que a organização do trabalho brasileira tende à manutenção de uma divisão sexual do trabalho, na qual a mulher se dedica ao universo familiar e, o homem, provém a família, havendo uma clara carência de políticas públicas no Brasil comprometidas com a divisão igualitária de tarefas familiares entre homens e mulheres.

Sob esse enfoque, a equiparação das licenças-maternidade e paternidade ou a criação da licença parental, igualitária tanto para homens, como para mulheres, como é o caso de países como a Suécia, possivelmente, levaria a uma modificação do comportamento social, estimulando a participação dos pais no cuidado com a família, o que permitiria uma maior dedicação da mulher ao trabalho, e afastaria a mentalidade de que o trabalho feminino gera mais custos ao empregador.

E é, exatamente, a respeito desta problemática que o presente trabalho se dedica a tematizar, analisando, dentro da perspectiva da Teoria feminista do direito⁹, se o ordenamento jurídico brasileiro, especificamente sobre as licenças-maternidade e paternidade, auxilia (ou não) para a superação da diferença de tratamento de gêneros nos ambientes laborais.

1. A formação das licenças maternidade e paternidade no brasil

⁷ Artigo 7º, da Constituição Federal de 1988. 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;

⁸ Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias de 1988. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

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

⁹ Consiste, a Teoria feminista do Direito, segundo Posner (2011, p. 09), em um ramo do campo da Teoria do Direito, que trata os “problemas práticos do direito, mas os aborda de uma perspectiva externa”, refletindo os interesses e perspectivas das mulheres, como a discriminação sexual no trabalho.

Durante um longo período foi adotado no Brasil¹⁰ um “critério de proteção da empregada gestante incompatível com a realidade”¹¹, na medida em que a licença-maternidade, surgida com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, a partir dos – *alterados* – artigos 392 e 393, não possuía natureza previdenciária, de modo que o empregador se responsabilizava pelo pagamento dos salários da gestante ao longo do afastamento (12 semanas ou 84 dias), tampouco era acompanhada de uma garantia provisória no emprego, tanto durante o período de afastamento, como após o retorno ao trabalho.

Tais condições, por certo, impunham fatores injustamente desqualificantes às mulheres frente ao mercado de trabalho, dificultando, em um primeiro momento, o próprio acesso ao trabalho e, em outros casos, quando superado o primeiro óbice, a manutenção do emprego conquistado, eis que eram frequentemente demitidas a partir da confirmação de uma gravidez.

A Previdência Social passou a se responsabilizar pelas prestações durante o período de afastamento apenas com o advento da Lei nº 6.136/1974, com as alterações dadas pela Lei nº 6.332/1976, retirando, assim, o ônus que recaía sobre os empregadores.

Não obstante tais alterações legislativas tenham representado certa evolução quanto à proteção da gravidez e da maternidade em si¹², é inequívoco que o maior progresso sobre o tema ocorreu somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que passou a conferir normatização especial e privilegiada às referidas questões, autorizando condutas e vantagens à mulher enquanto mãe superiores ao padrão deferido ao homem e, até mesmo, à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação¹³.

¹⁰ Não apenas as proteções legais justrabalhistas dedicadas à mulher gestante são recentes, mas, também, as próprias garantias às mulheres em geral, eis que, até 1962 – *antes da edição da Lei nº 4.121/62* –, não havia o reconhecimento do direito da mulher de exercer livremente o trabalho, haja vista a previsão no Código Civil de 1916 no sentido de que competia ao marido, na posição de chefe da sociedade conjugal, autorizar “a profissão da mulher” (artigo 233, *caput* e inciso IV).

¹¹ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho : comentada / Eduardo Gabriel Saad.* – 50. ed. atual. rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. – São Paulo : LTr, 2017, p. 594.

¹² Ressalta-se o avanço legislativo sobre a proteção específica da gravidez e da maternidade, pois, no que concerne à desigualdade vivenciada pela mulher no trabalho quando comparada ao homem e ao distanciamento imposto ao homem na execução de tarefas domésticas não remuneradas, estas alterações legislativas não trouxeram grandes mudanças, conforme será analisado adiante.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – Maurício Godinho Delgado.* – 18. ed. – São Paulo : LTr, 2019, p. 962.

Com efeito, a Carta Magna, além de majorar – *ou instituir* – a chamada licença-paternidade, incluiu-a no rol de Direitos Sociais, juntamente com a licença-maternidade, que foi alterada, senão, veja-se os dispositivos constitucionais:

Artigo 7º, da Constituição Federal de 1988. 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;

Observa-se, pois, que, a partir de 1988, a licença-maternidade passou a ser de 120 dias, sendo este período remunerado pela Previdência Social (artigo 201, II, da CF/88).

Por sua vez, a licença-paternidade, a qual, antes de 1988, era de apenas 01 dia¹⁴, após a votação de Emenda na Assembleia Nacional Constituinte¹⁵, foi acrescida ao rol do artigo 7º da Constituição Federal, passando a ser de 05 dias, nos moldes do §1º, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, até que alguma lei ordinária discipline a referida matéria – *o que ainda não fora feito*.

Em setembro de 2008, após publicação no Diário Oficial da Lei nº 11.770/2008, passou-se a permitir a prorrogação por mais 60 dias da licença-maternidade (artigo 1º), com um correspondente incentivo fiscal ao empregador (artigo 5º), caso este tenha aderido ao *Programa Empresa Cidadã*, criado pelo referido diploma legal (artigo 1º, *caput* e §1º).

Pela Lei nº 13.257, de 2016, que acresceu o inciso II, ao artigo 1º, da Lei nº 11.770/2008, a licença-paternidade foi prorrogada por mais 15 dias¹⁶, além dos 05 previstos desde 1988, mas, também, apenas nos casos em que há vinculação do empregado ao *Programa Empresa Cidadã* – o que não ocorreu em grande escala, ante a baixa adesão, tanto no que diz respeito às mulheres¹⁷, como aos homens¹⁸.

¹⁴ Nos moldes do revogado parágrafo único, do artigo 473, da CLT (e do atual e vigente inciso II, do mesmo dispositivo), em caso de nascimento de filho, o empregado pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, por um dia e no decorrer da primeira semana, para efetuar o registro civil da criança.

¹⁵ Conforme *Diário da Assembleia Nacional Constituinte* (1988, p. 7663-7665), os Constituintes Luiz Soyer e Alceni Guerra propuseram uma votação de emenda ao então artigo 7º, XVII, do Projeto de Constituição, objetivando estender o prazo da licença-paternidade em 08 dias, sob a justificativa de que aos homens também deve ser concedida uma licença para acompanhar o nascimento e os primeiros dias do(a) filho(a). A proposta, conforme gravações registradas no *Diário*, gerou chacotas, que motivaram o proponente Alceni Guerra a realizar um sensível discurso a respeito da necessidade de aprovação da referida emenda, relatando sobre a imprescindibilidade das mães terem o apoio – presencial – dos pais no momento posterior ao parto, o que motivou os Constituintes a serem favoráveis à emenda.

¹⁶ Estudos empíricos promovidos ainda na época de aprovação do Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016) evidenciaram que a extensão da licença-paternidade para 20 dias tem baixo custo quando comparado com a arrecadação federal anual e que, nada obstante a magnitude dos benefícios à época ainda fosse desconhecida em *terrae brasilis*, os resultados analisados de outros países indicavam que este tipo de intervenção seria provavelmente efetiva e benéfica (ALMEIDA; PEREDA; FERREIRA, 2016).

¹⁷ FERNANDES, Sofia. Licença-maternidade de seis meses tem baixa adesão de empresas. Folha de São Paulo, Brasília, 15/02/2016. Caderno de Mercado. Disponível em: <

Finalmente, em 24/10/2013, com a Lei nº 12.873, que alterou textos da CLT¹⁹, a licença-maternidade foi estendida a um dos adotantes ou guardiães de crianças²⁰ (artigo 392-A, *caput*, da CLT), podendo ser homem ou mulher (§5º, do artigo 392-A e artigo 392-C, da CLT), e, ainda, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente na hipótese de morte da genitora (artigo 392-B, da CLT).

Extrai-se desta análise perfunctória do ordenamento jurídico pátrio a respeito do tema que, embora, como já dito, tenha havido certa evolução na proteção da gravidez e da maternidade em si, mesmo após tais alterações legislativas, diante da diferença entre os períodos de licença-maternidade e de licença-paternidade no Brasil e do tratamento conferido a cada uma, ainda vige em nossa sociedade a concepção de que homens e mulheres possuem distintas funções, fixadas de acordo com o gênero e baseadas em um sexismo institucionalizado.

Isto é, a concessão de um período substancialmente superior à mulher indica a influência do tradicional modelo familiar do homem provedor e da mulher dona-de-casa na construção do ordenamento jurídico brasileiro.

O Direito, por certo, consiste em um fenômeno social que nasce da sociedade, desenvolve-se com ela e a ela se aplica²¹, sendo certo, conforme ressalta Cleto²², que “as relações entre gêneros vêm acompanhadas de uma ideologia velada, que promove discriminação e a separação de vocações e obrigações”, moldando um indivíduo para que ele

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/02/1739576-licenca-maternidade-de-seis-meses-tem-baixa-adesao-de-empresas.shtml> >. Acesso em: 05/08/2020.

¹⁸ PORTINARI, Natália. Licença-paternidade de 20 dias é raridade nas grandes empresas. Folha de São Paulo, São Paulo, 10/07/2017. Caderno de Mercado. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1899803-licenca-paternidade-de-20-dias-e-raridade-nas-grandes-empresas.shtml>>. Acesso em: 05/08/2020.

¹⁹ Art. 392-A, da CLT. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

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

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

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

²⁰ Para efeitos da Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), nos moldes do artigo 2º, considera-se criança a pessoa até 12 anos de idade incompletos.

²¹ CASTRO, Celso A. Pinheiro de. Direito como Fato Social. In _____. Sociologia Aplicada ao Direito. São Paulo : Atlas, 2007, p. 87.

²² CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada – A divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. In Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun., 2014, p. 39.

“atue de forma pré-estabelecida por construções sociais, assim como se esperam dele atitudes condizentes com o seu gênero”.

Nesse ínterim, nada obstante, de fato, o período de gestação e recente parto envolvam medidas de saúde pública e necessitem de tratamento normativo diferenciado, nos moldes da própria Constituição Federal de 1988 (artigos 196 e 197), que sobreleva as ações e serviços de saúde, a ânsia de proteger a mulher isoladamente, sem a extensão equiparada da proteção ao homem, acabou por prejudicá-la, na medida em que coube à ela a responsabilidade – *ao menos sob o ponto de vista trabalhista* – de desenvolver as funções domésticas, quando, na verdade, a criação dos filhos é obrigação de ambos os pais.

Salienta-se, nesse sentido, que a própria Constituição Federal de 1988, além de dispor que todos são iguais perante a lei, sem distinções de qualquer natureza, inclusive, dentro do meio ambiente de trabalho (artigo 7º, incisos XX e XXX) e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (artigo 5º, *caput* e inciso I), declara que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal devam ser exercido igualmente pelo homem e pela mulher (artigo 226, §5º), que compete a ambos os pais o dever de assistir, criar e educar os filhos (artigo 229) e que a família, e não apenas a mulher ou o homem, possui o dever de proteção e de promoção do bem estar da criança (artigo 227), do que se infere o claro entendimento do Constituinte em distribuir de forma igualitária o dever de assistir uma criança em todas as suas necessidades.

Há se concluir, portanto, que o exercício do poder familiar, numa interpretação aliada aos preceitos constitucionais e ao próprio paradigma contemporâneo do Estado Democrático de Direito, “seria adequadamente realizável por ambos os pais, simultaneamente – e de forma igualitária –, mesmo porque, se determinou, no atual Código Civil brasileiro²³, a competência dos pais quanto à criação e educação dos filhos menores”²⁴, não devendo existir distinções ou preferências baseadas em gêneros²⁵.

Situa-se, assim, a equiparação das licenças-maternidade e paternidade ou, ainda, a instituição da licença parental como medida eficaz para a efetiva promoção do equilíbrio da

²³ Artigo 1.634, do Código Civil de 2002. Compete a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal, o pleno exercício do poder familiar, que consiste em, quanto aos filhos: I – dirigir-lhes a criação e a educação; (Redação dada pela Lei nº 13.058, de 2014)

²⁴ CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada – A divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. In Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg., Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun., 2014, p. 42.

²⁵ Não se está, quando da defesa do reconhecimento da igualdade de gêneros, negando-se as diferenças biológicas entre homens e mulheres, mas apenas defendendo a ideia de que distinções culturais, sociais e políticas, construídas ao longo da história, não devam condicionar uma objetificação da mulher ou do homem (ARAUJO; FONTENELE MOURÃO, 2007, p. 75).

relação entre homens e mulheres nas esferas públicas (trabalho) e privada (responsabilidades domésticas e familiares), funcionando a experiência vivenciada no direito alienígena como exemplo de combate à verificada hegemonia patriarcal.

2. Trabalho, maternidade e paternidade no direito comparado

De acordo com o já ressaltado, aspectos culturais, sociais e políticos influenciam na construção do ordenamento jurídico de um país e tais fatos, intrinsecamente relacionados à formação das políticas de gênero de cada nação, são facilmente verificados quando da análise das legislações que tratam a respeito das licenças-maternidade e paternidade.

Com efeito, conforme pesquisa formalizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁶, em que são detalhadas e comparadas as inúmeras licenças concedidas aos pais e às mães, individual ou conjuntamente, é possível extrair, de antemão, que o Brasil, embora seja um dos países que concede uma breve licença-paternidade – *em regra, de 05 dias* –, figura entre as nações que garantem uma licença-maternidade maior – *de 120 dias, em regra* –, em observância às diretrizes da Organização Mundial de Saúde (OMS)²⁷.

Tal percepção, como esclarece “não apenas desestimula a participação dos pais, como também reforça a ideia de maternidade como destino feminino, do cuidado como habilidade natural das mulheres e do trabalho feminino como mais custoso para empregadores”²⁸.

Mesmo que se desconsidere a realidade brasileira, há uma propensão global de aumento da licença-maternidade e de diminuição da licença-paternidade – com exceção de inúmeros países europeus que se desassociam desta tendência com a instituição de licenças mais equiparadas e, até mesmo, da denomina licença parental – e, portanto, da institucionalização sistêmica do sexismo na regulamentação e concessão das licenças, conforme será visto a seguir.

²⁶ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work : Law and practice across the world*. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05/08/2020.

²⁷ Nos moldes das diretrizes da OMS, publicadas em novembro de 2017, intituladas “*Protecting, promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services*” (p. 01), há a clara recomendação de amamentação exclusiva nos primeiros 06 meses de vida dos bebês, sendo imprescindível, em decorrência de fatores biológicos, a disponibilidade das mulheres neste período.

²⁸ 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. 857

Insere-se abaixo, a respeito do tema, em um primeiro momento, um mapa ilustrativo elaborado pela OIT que apura – em dias – a concessão de licenças-maternidade no mundo:

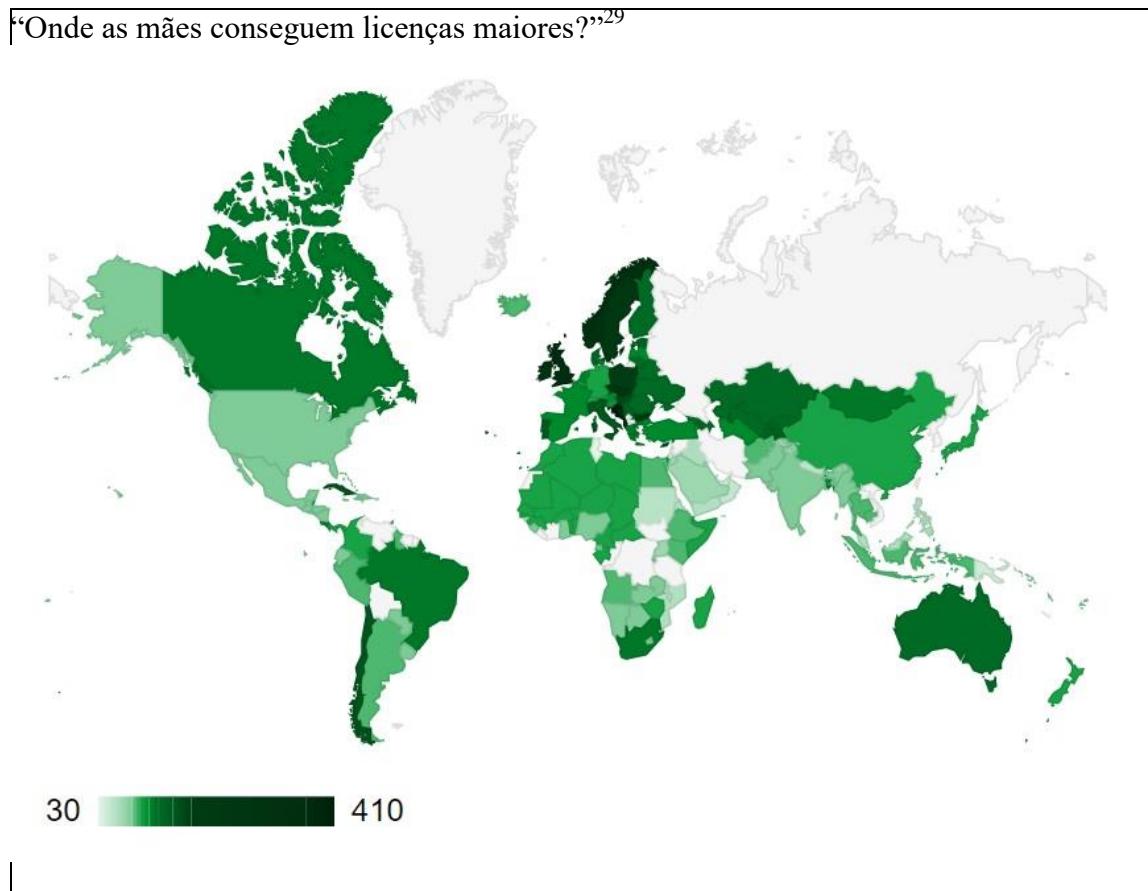


Imagen 1: “onde as mães conseguem as licenças maiores?”

É possível extrair do mapa acima e do que será inserido adiante, ambos baseados na citada pesquisa da OIT, a tendência global de aumento da licença-maternidade e de diminuição da licença-paternidade e, portanto, da institucionalização sistêmica do sexism na regulamentação e concessão destas licenças.

Observa-se que o Brasil, quando comparado a outros países latino-americanos e caribenhos³⁰, é um dos que possui maior período de licença-maternidade (17 semanas), sendo a licença inferior apenas ao interregno concedido no Chile (18 semanas), Cuba (18 semanas) e Venezuela (26 semanas).

²⁹ International Labour Organization, 2014. Where do mothers get more leave?. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241698/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05/08/2020.

³⁰ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. Maternity and paternity at work : Law and practice across the world. International Labour Office. – Geneva : ILO, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05/08/2020, p. 138-140.

A mesma situação pode ser verificada quando da comparação entre o Brasil e os países africanos, determinadas nações asiáticas e os situados no Oriente Médio³¹, em que nenhum, exceto o Vietnam (26 semanas), possui licença-maternidade superior a 120 dias ou 17 semanas.

A situação somente ganha contornos distintos quando analisadas as licenças-maternidade concedidas em países desenvolvidos, situados, especialmente, na Europa, na Ásia Central e no Norte da América³².

Nestas sobreditas regiões, o tempo de 120 dias ou 17 semanas figura, em regra, como mínimo concedido, havendo países como Austrália, Reino Unido, Albânia, Montenegro, Croácia, etc., que chegam a conceder licenças superiores a 01 ano (52 semanas).

Semelhante conclusão pode ser tomada no momento em que é analisada a concessão de licenças-paternidade (ou parental) – em dias – nos diversos países, o que também se faz a partir da pesquisa da OIT e do mapa ilustrativo inserido logo abaixo:

³¹ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work : Law and practice across the world*. International Labour Office. – Geneva : ILO, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05/08/2020, p. 133-136 e 140.

³² ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work : Law and practice across the world*. International Labour Office. – Geneva : ILO, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05/08/2020, p. 136-138.

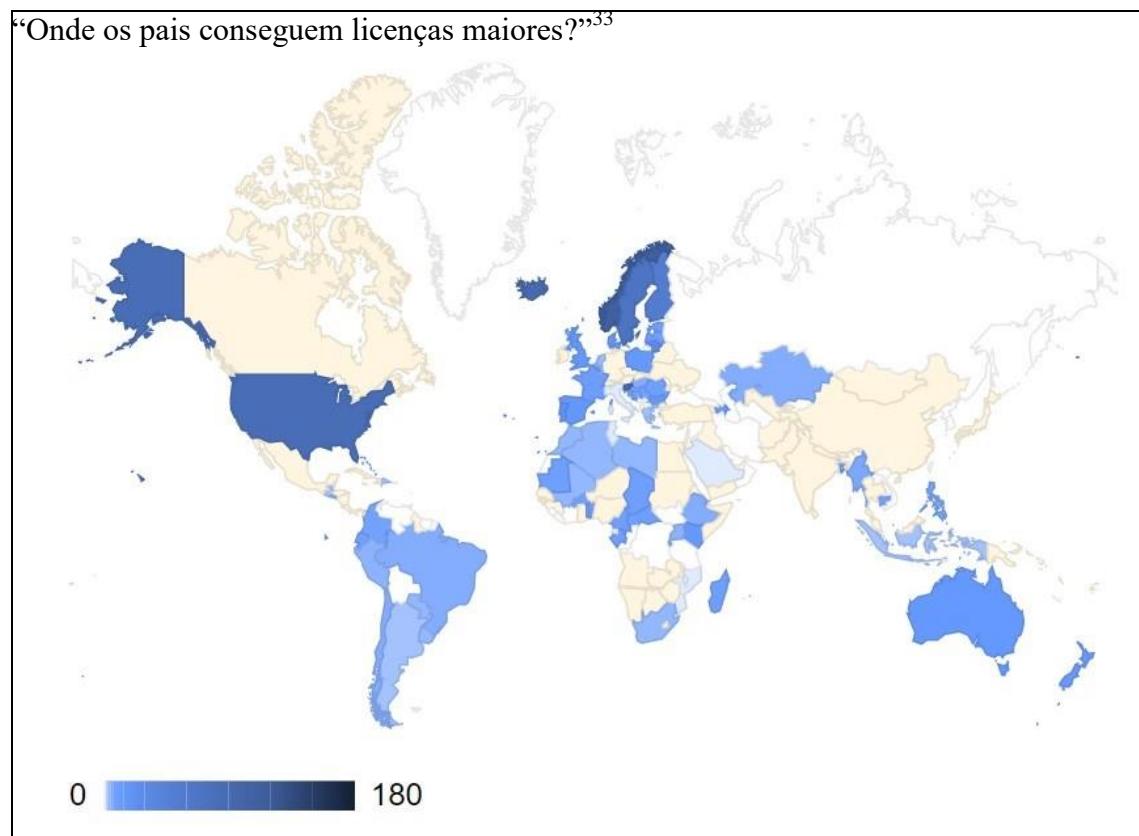


Imagem 2: “Onde os pais conseguem licenças maiores?”

Nos continentes africano, asiático, na América Latina, Caribe e Oriente Médio, inúmeros países não possuem qualquer período de licença-paternidade, e os que possuem limitam a licença em até 10 dias³⁴, com exceção de Burundi (15 dias) e da Venezuela (14 dias).

A distinção, mais uma vez, acaba sendo verificada nos países desenvolvidos, em que há a concessão de licenças-paternidade substancialmente maiores do que as concedidas em países subdesenvolvidos ou emergentes³⁵, figurando, como exemplo, a Finlândia (54 dias), Islândia (90 dias), Lituânia (30 dias), Portugal (20 dias) e Eslovênia (90 dias).

Outrossim, não bastasse a preeminência das licenças-paternidade e maternidade concedidas pelos países desenvolvidos, a diferença abissal na realidade destas nações, quando comparadas às demais, em especial à vivenciada no Brasil, situa-se na fixação de licenças

³³ International Labour Organization, 2014. Where do fathers get more leave?. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05/08/2020.

³⁴ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. Maternity and paternity at work : Law and practice across the world. International Labour Office. – Geneva : ILO, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05/08/2020, p. 150-154 e p. 163)

³⁵ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. Maternity and paternity at work : Law and practice across the world. International Labour Office. – Geneva : ILO, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05/08/2020, p. 154-159.

parentais, as quais, inexistentes em território brasileiro, tratam-se daquelas licenças ofertadas para ambos os pais usufruírem de maneira compartilhada entre eles, preferencialmente com a garantia da integralidade salarial³⁶, a fim de que o filho fruto da união do casal possa ser indistintamente cuidado³⁷.

A adoção da licença parental, mormente pelos países europeus³⁸, indica a preocupação destas nações desenvolvidas, representadas, inclusive, pela União Europeia³⁹, com o “estímulo à participação paterna na criação inicial dos filhos e, consequentemente, na promoção da igualdade de gênero” na divisão das tarefas domésticas e na importância conferida às atividades públicas – em especial, o trabalho⁴⁰ –, com a promoção da conscientização do exercício conjunto do poder parental.

Figura, assim, o direito à licença parental, nos moldes da Nota 6 da OIT sobre Trabalho e família⁴¹, como uma importante estratégia de promoção da modificação de padrões comportamentais de homens e mulheres com relação à distribuição do trabalho produtivo e reprodutivo, fomentando o debate em torno do reconhecimento do direito/dever de homens de exercer, efetivamente, a paternidade desde o nascimento dos filhos e da luta contra a objetificação da mulher.

³⁶ Destaca-se, aqui, a preferência à concessão de licenças, seja maternidade, paternidade ou parental aliada à garantia da remuneração dos empregados(as), em especial, a partir do custeio da seguridade social, eis que há países que ofertam as licenças, mas não oferecem subsídios para que o período de afastamento seja remunerado, cuja situação, invariavelmente, desemboca na conduta, sobretudo, dos pais, de preterir a opção dada pelo ordenamento jurídico.

³⁷ 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. 855-856.

³⁸ Não se trata do objetivo deste artigo apurar as razões pelas quais países desenvolvidos (ou de *capitalismo avançado*) possuem maiores licenças-maternidade e paternidade ou porquê já têm previsões em seus ordenamentos jurídicos sobre licenças parentais, mas é evidente a relação entre o “sustentáculo cultural e a coesão social, em termos de equanimidade dos bens necessários a uma vida em correspondência com os direitos fundamentais – moradia, saúde, educação, alimentação, trabalho, cidadania, etc.” (OLIVEIRA, 2010, p. 95) – com o elastecimento/previsão destas licenças.

³⁹ É importante citar, sobre este aspecto, a existência da Diretiva 2010/18, do Conselho da União Europeia, que, na ânsia de melhorar a conciliação entre a vida profissional, familiar e privada, estimulou os Estados-Membros a introduzir novos tipos de licenças relacionadas com a família, como a licença parental.

⁴⁰ CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada – A divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. In *Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg.*, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun., 2014, p. 43.

⁴¹ Organização Internacional do Trabalho, 2011. Licenças e responsabilidades familiares. Notas da OIT. Trabalho e família. Nota 6. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229658/lang--pt/index.htm >. Acesso em: 06/08/2020, p. 4.

As experiências europeias, como ressaltado, possuem importante contribuição para a emancipação e fomento da autonomia das mulheres, “constituindo-se, assim, em paradigmas para a construção de novas formas de ação e intervenção política”⁴².

E, dentro deste panorama, não há como fugir do paradigma sueco.

Isto porque, após experimentar uma crise⁴³ na década de 1930 em virtude do envelhecimento populacional causado por um acentuado declínio da taxa de natalidade e pela concomitante queda da taxa de mortalidade, a Suécia, como denuncia Silva⁴⁴, após uma detalhada retrospectiva histórica, viu-se na necessidade de definir políticas públicas para solucionar o problema vivenciado.

À época, a primeira política pública adotada pelo Parlamento sueco, sob a justificativa de que a disseminação de métodos contraceptivos desestimulava as famílias a terem filhos, foi o banimento de “qualquer espécie de educação pública ou anúncios sobre anticoncepcionais”, como forma de impedir o declínio populacional⁴⁵.

Tal política, por certo, não alcançou os objetivos almejados, tendo sido útil, ao revés, em claro *Backlash*⁴⁶ à decisão estatal, para motivar estudos contramajoritários, que serviram como fundo de pano para incentivar futuras reformas legislativas:

Em 1934, os sociólogos Alva e Gunnar Myrdal publicaram o livro *Kris i befolkningensfrågan* (Crise na Questão Populacional, em tradução livre), que se tornaria um clássico do tema.

[...]os Myrdals rejeitavam o controle familiar pelo Estado e entendiam que a “*Lex Hinke*” deveria ser revogada. Defendiam que a questão da crise de natalidade deveria ser solucionada por um plano público que auxiliasse a conciliação de trabalho e vida familiar. Esta diretiva deveria ser seguida especialmente para as mulheres, a fim de que o Governo, ao invés de dificultar sua entrada no mercado de trabalho, incentivasse a combinação entre emprego e maternidade.

O chamado Estado Social, na Suécia, foi implementado sob forte influência da obra dos Myrdals, já na década de trinta. Sem entrar nos pormenores das reformas legislativas, foi neste momento em que a licença-maternidade começou a ganhar

⁴² 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. 857.

⁴³ O envelhecimento populacional de um país é encarado como um fator hábil a gerar uma crise em razão, além da redução da produtividade local e, por conseguinte, dos investimentos, do déficit econômico que tal situação pode gerar em programas de segurança social, eis que um número diminuto de cidadãos jovens assume o encargo de sustentar cidadãos mais velhos, necessitando, assim, de intervenções estatais para as devidas adequações (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2020).

⁴⁴ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018.

⁴⁵ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018, p. 235.

⁴⁶ Dentro do campo jurídico, o termo *Backlash* traduz a ideia de uma “reação contrária a uma medida/decisão estatal, enquanto mais frequentemente o foco seja direcionado às deliberações do Judiciário, significando uma expressiva resistência, oposição jurídico-política de considerável intensidade” (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2011, p. 123).

importância, com a ideia de que a mulher deveria ter um afastamento temporário e remunerado do trabalho, a fim de cuidar de seu filho, porém sem o risco de perder o emprego⁴⁷.

Iniciou-se, assim, após a constatação da crise gestacional na Suécia, a denominada “engenharia social sueca”, destinada, primordialmente, a conciliar o trabalho e a vida familiar e, como consequência, incentivar o aumento da taxa de natalidade, e, em um segundo momento, na efetiva garantia da redução das disparidades sociais e das incompatibilidades entre as “exigências do universo do trabalho remunerado e aqueles relacionadas à criação dos filhos” (FARIA, p. 2002, p. 173).

Isto é, com vistas à promoção da igualdade de gênero, a Suécia criou, a partir da década de 1930, inúmeros programas incentivadores às mulheres – e mães – a trabalharem, possibilitando, inclusive, a continuidade no emprego e a progressão de carreira, mesmo após o nascimento de filhos.

Dentre estes, figura a licença parental, objeto de estudo do presente artigo.

Em 1974, a Suécia, buscando induzir aos homens o exercício mais ativo da paternidade, fomentar a divisão igualitária dos serviços domésticos e apoiar o modelo de família com dois provedores, tornou-se o primeiro país do mundo a unificar as licenças-maternidade e paternidade e a transformá-las em um sistema de licença remunerada para que ambos os pais pudessem cuidar dos filhos sem prejuízo ao emprego.

Inicialmente, além de possuir 10 dias de licença especificamente para si, os pais podiam dividir o período de licença de 06 meses concedido às mães.

Contudo, nada obstante a evolução legislativa com o oferecimento desta oportunidade de divisão do período de afastamento, na prática, as licenças continuavam a ser usufruídas apenas pelas mulheres, não sendo, em um primeiro momento, atingido o objetivo do Governo sueco, o que motivou novas reformas, conforme esclarece Silva⁴⁸:

À medida que o novo sistema era implementado, estatísticas demonstraram que as mães utilizavam a maior parte (ou toda) da licença. Mais uma vez, ficou clara a influência cultural: ainda que oferecida a oportunidade de divisão equânime de tempo, a maioria dos casais atribuía à mulher os afazeres domésticos e aos homens a função de provedor. E isto ocorria apesar dos esforços do Poder Público em promover mais participação feminina no ambiente de trabalho.

Diante dessas circunstâncias, após sucessivas reformas que haviam modificado apenas a duração da licença-parental, a Suécia realizou outra mudança significativa na base do sistema.

⁴⁷ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018, p. 232-233.

⁴⁸ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018, p. 235-236.

Em 1995, foi introduzida a chamada quota do pai (popularmente conhecida em inglês como *Daddy Quota* ou *Daddy Month*): dentro da licença-parental, trinta dias deveriam ser destinados aos homens, não transferíveis para as mulheres.

A quota não era mandatória; porém, caso observada, a remuneração da licença seria maior. A vantagem pecuniária acabou servindo como um forte incentivo.

[...] Em 2002, a quota paternal passou a ser de dois meses; e, mais recentemente, em 2016, aumentou para três meses. A experiência indica, portanto, que a Suécia considera a quota um fator positivo.

Formalizou-se, assim, o atual sistema de seguridade social da Suécia para pais e mães, em que é concedida a licença parental de 480 dias (ou 16 meses), com a garantia da remuneração, sendo que deste total, 90 dias devem ser, exclusivamente, reservados a cada um dos pais, sendo intransferíveis⁴⁹.

A partir da efetivação de todas estas políticas voltadas para a conciliação entre o trabalho remunerado, a maternidade/paternidade e a igualdade de gênero, a Suécia passou a verificar uma mudança gradativa no paradigma local: o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e do número de pais que usufruíram da licença parental, aliados à superação da crise da queda da taxa de natalidade.

De acordo com Faria (2002, p. 178), em 1960, apenas 17% das mulheres casadas que tinham filho em idade pré-escolar estavam empregadas, tendo essa proporção em 1975 aumentado para 64% e, em 1984, para 84%.

Por sua vez, hodiernamente, os homens suecos recebem cerca de 30% de toda a licença parental⁵⁰, o que indica um substancial aumento da fruição pelos pais dos períodos de afastamento que lhes são concedidos.

Tais mudanças paradigmáticas evidenciadas demonstram o acerto na adoção das políticas públicas definidas pela Suécia ainda na década de 1970.

É certo que a criação e instituição da licença parental não representou ser a única e exclusiva causa das consequências verificadas⁵¹, mas é incontestável a importância desta transformação, na medida em que a licença ofertada deixou de ser um direito individual do homem ou da mulher e passou a ser um direito familiar, contrapondo-se, assim, à ideia de se pré-fixar a função de cada genitor⁵² e funcionando como um exemplo para o Brasil.

⁴⁹ Informação, atualizada em 21/02/2020, extraída do sítio eletrônico da *Sweden.se*. Disponível em: <<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>>. Acesso em: 07/08/2020.

⁵⁰ Informação extraída, também, do sítio eletrônico descrito acima, na nota 28.

⁵¹ A respeito do tema, Meulders *et al* (2007, p. 613) afirma que, em busca da inserção dos pais no ambiente familiar e das mães na esfera profissional, os países europeus, além da fixação de licenças maternidade, paternidade e parentais, “costumam adotar políticas tais como sistemas de educação e cuidado infantil e outras infraestruturas complementares [...], isenções fiscais e alocações familiares para ajudar os pais”.

⁵² SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018, p. 235.

3. Alternativas para o combate do viés sexista do ordenamento jurídico brasileiro

Especificamente no caso do Brasil, a proibição da discriminação, tida como a “conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustificadamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”⁵³, somente passou a ser prevista de modo significativo após o advento da Constituição Federal de 1988.

Isto é, o marco constitucional de 1988 lançou um nítido divisor de águas nessa seara, na medida em que, “além de considerar a proibição da discriminação como direito fundamental, considerou-a como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil”⁵⁴, junto de outros objetivos extremamente importantes para a manutenção do Estado Social e Democrático de Direito”⁵⁵.

Extrai-se, assim, os objetivos do Estado brasileiro de promoção da igualdade em todas as formas, cuja vertente, por certo, o Direito do Trabalho absorveu, funcionando como exemplo do combate a práticas discriminatórias dentro do ambiente laboral a proibição de tratamento jurídico-contratual desigual à empregada em desfavor do empregado, pelo simples fato de ela ser mulher.

Como bem ressalta Godinho⁵⁶, “hoje, a diferença sexual (ou de gênero) não pode ser utilizada, em si, como critério de valoração”, sob pena de, se utilizada como fator desqualificante, ser considerada como injusta, inaceitável e discriminatória, havendo, inclusive, também a respeito do tema, tratamento constitucional.

Com efeito, a Constituição de 1988, em seu artigo 5º, *caput* e inciso I, prevê que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e que “homens e mulheres

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* – Maurício Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo : LTr, 2019, p. 954.

⁵⁴ Artigo 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...] IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁵⁵ LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. A (des) proteção ao trabalho da mulher: análise da normativa laboral brasileira. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*. ISSN 0718-9389, Vol. 10, Nº. 2, 2019, pág. 9-34. Disponível em: < <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/122213> >. Acesso em: 10/08/2020, p. 16.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* – Maurício Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo : LTr, 2019, p. 956.

são iguais em direitos e obrigações”, não podendo sofrer tratamento distinto com relação a salários ou a critérios de admissão.

Portanto, observa-se a preocupação do Estado brasileiro em garantir e promover⁵⁷ a igualdade formal e material entre homens e mulheres, tanto fora, como dentro do ambiente de trabalho.

Ao lado de todo esse firme comando antidiscriminatório, é evidente que a Constituição não inviabilizaria tratamento diferenciado à mulher enquanto *mãe*, recebendo, como já visto anteriormente, a maternidade, normatização especial e privilegiada no ordenamento jurídico pátrio, como forma de autorizar condutas e vantagens superiores ao padrão deferido aos homens e, até mesmo, às mulheres que não estejam vivenciando a situação de gestação ou recente parto⁵⁸.

Ocorre, todavia, que, na ânsia de promover o combate à discriminação da mulher trabalhadora, o Constituinte e o Legislador estabeleceram inúmeras diferenças normativas entre os sexos, a exemplo da licença-maternidade e da licença-paternidade, que, em vez efetivamente concretizarem o ideal igualitário, acentuaram os motivos ensejadores das práticas discriminatórias.

Daqui, surge a necessidade de se repensar determinados tratamentos diferenciados.

Como bem esclarecem Lazzarin e Lazzarin⁵⁹, “é inegável que a licença-maternidade é necessária à mulher”, porém, é indiscutível “que esta permanece em uma situação de desvantagem devido à discriminação”, não havendo dúvidas de que o tratamento normativo conferido à temática é insuficiente.

De acordo com Silva⁶⁰, ao fixar uma licença relativamente longa para a mãe e, para o pai, uma muito curta, o Constituinte, implicitamente, impôs uma dinâmica à

⁵⁷ Nesse ínterim, o inciso XX, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, estipula a necessária “proteção do mercado de trabalho da mulher”, determinando a adoção de incentivos específicos para tanto.

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* – Maurício Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo : LTr, 2019, p. 962-963.

⁵⁹ LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. A (des) proteção ao trabalho da mulher: análise da normativa laboral brasileira. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*. ISSN 0718-9389, Vol. 10, Nº. 2, 2019, págs. 9-34. Disponível em: < <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/122213> >. Acesso em: 10/08/2020, p. 28.

⁶⁰ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018, p. 239.

organização das famílias brasileiras, intervindo e determinando que mães devessem ficar em casa e os pais saíssem para trabalhar, em claro desrespeito à preconizada liberdade familiar⁶¹.

Destarte, na realidade, “a igualdade de gênero não foi alcançada em sua totalidade, principalmente, no âmbito do trabalho e relações familiares”⁶², existindo, ainda, uma divisão tarifada de papéis, que, no paradigma da pós-modernidade em que vivemos, impõe dificuldades imensuráveis às mulheres que acabam por acumular os afazeres domésticos, os cuidados com a família e a luta pelo acesso/permanência no mercado de trabalho, realizando dupla – ou até tripla – jornada.

Sob esse enfoque, há uma década já destacava Nogueira⁶³:

[...] a responsabilidade da realização das tarefas domésticas pelas mulheres que desempenham um trabalho assalariado no mundo da produção caracteriza a dupla (e às vezes tripla) jornada de trabalho com todas as implicações decorrentes dela, entre as quais destacamos a presença de uma forte opressão de gênero e também de exploração do capital.

Com o fito de superação deste arquétipo da dupla jornada, que, “longe de ser um reconhecimento da força feminina, é um entrave para a evolução da mulher no mercado de trabalho”⁶⁴, há de se defender a transformação das licenças-maternidade e paternidade no ordenamento jurídico brasileiro, como uma clara medida de conciliação entre trabalho e família.

A própria Organização Internacional do Trabalho – OIT, em sua Nota 2⁶⁵, reconhece a necessidade de compreensão e de readequação das responsabilidades familiares como forma de conciliar o trabalho e a família e garantir a igualdade de gênero:

Um novo modelo de conciliação entre o trabalho e a família se faz necessário, o que pressupõe uma nova forma de entender as responsabilidades familiares como uma função que diz respeito à manutenção e reprodução da sociedade.

⁶¹ Nos moldes do artigo 226, §7º, da Constituição Federal, a família, fundada nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, possui liberdade para se planejar, competindo ao Estado apenas a promoção de recursos educacionais e científicos para o exercício deste direito, sendo vedada, assim, qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

⁶² FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; DINIZ, Letícia Gioia. Entre a família e o trabalho: a tutela laboral e os impactos nas famílias pós-modernas. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 85, n. 1, p. 264-292, jan./mar. 2019. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/157117?locale-attribute=fr> >. Acesso em: 11/08/2020, p. 275.

⁶³ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. Aurora, Ano IV, n° 6, ago.2010. Disponível em: < <http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf> >. Acesso em: 11/08/2020, p. 60.

⁶⁴ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018, p. 240.

⁶⁵ Organização Internacional do Trabalho, 2011. Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre trabalho e a família. Notas da OIT. Trabalho e família. Nota 2. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm >. Acesso em: 06/08/2020, p. 1.

Este novo modelo baseia-se na noção de corresponsabilidade social pelas atividades de cuidado, ou seja, numa redistribuição das responsabilidades familiares entre famílias, mercado e Estado; e também entre homens e mulheres.

Os governos têm um papel central a desempenhar na configuração das políticas públicas e na criação de um clima social que favoreça o diálogo e as mudanças capazes de promover uma maior conciliação entre o trabalho e a família. Eles devem promover a adoção de um marco legal que contribua para a consecução de objetivos de igualdade e estimular mudanças na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado.

Medidas para facilitar a conciliação entre a vida laboral e familiar são indispensáveis para o alcance dos avanços na promoção da igualdade de gênero e do trabalho decente. A Convenção da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (nº 156) e a Recomendação relacionada (nº 165), ambas de 1981, consideram a igualdade de oportunidades como o objetivo geral de todas as medidas de conciliação e oferecem orientações políticas para a sua formulação.

Nesse sentido, a criação de uma licença parental representa uma boa alternativa de “busca pela igualdade de gênero entre homens e mulheres, possibilitando uma maior equidade nas responsabilidades familiares, facilitando a conciliação entre elas e o trabalho exercido por esses pais”⁶⁶, sendo tal transformação, além de amplamente compatível⁶⁷, “juridicamente necessária no contexto brasileiro”⁶⁸.

Tramitam, no Brasil, inúmeras Propostas de Emendas à Constituição e, em nível ordinário, Projetos de Lei, visando ou a ampliação das licenças-maternidade e paternidade, ou a instituição da licença parental.

É intuitivo pensar, conforme salienta Silva⁶⁹ que “uma reforma dessa natureza deve ser operada por meio de Emenda à Constituição, visto que licença-maternidade e paternidade são matérias formalmente constitucionais”, havendo, assim, que se observar o rigoroso rito previsto no artigo 60, da CF/88.

A par dessa circunstância, é imperioso citar a arquivada Proposta de Emenda à Constituição nº 110, de 2011⁷⁰, apresentada pela então Senadora Marta Suplicy (Partido dos

⁶⁶ FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; DINIZ, Letícia Gioia. Entre a família e o trabalho: a tutela laboral e os impactos nas famílias pós-modernas. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 85, n. 1, p. 264-292, jan./mar. 2019. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/157117?locale-attribute=fr> >. Acesso em: 11/08/2020, p. 282.

⁶⁷ A própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 226, §5º, prevê que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal, do que se inclui, por óbvio, o dever de assistir, criar e educar os filhos, devem ser exercidos conjuntamente pelo homem e pela mulher.

⁶⁸ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018, p. 242.

⁶⁹ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018, p. 241

⁷⁰ 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: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103135> >. Acesso em: 03/08/2020.

Trabalhadores/SP), que objetivava, a partir da alteração do artigo 7º, da CF/88⁷¹, além da criação da denominada licença-natalidade, com duração de 180 dias, que seria concedida a qualquer dos pais, sem distinções e sem prejuízo do emprego e do salário, a fixação de um período de 15 dias para a licença de ambos os pais, proibindo, expressamente, a discriminação no trabalho por motivo de sexo, orientação sexual e identidade de gênero.

Não obstante tenha sido arquivada, tal Proposta de Emenda à Constituição, com a exceção da inexistência de qualquer previsão sobre reservas ou quotas para o uso exclusivo da licença-natalidade (ou parental) a cada um dos pais⁷², seria uma boa alternativa para se combater o viés sexista do ordenamento jurídico brasileiro, em especial no âmbito da Justiça do Trabalho.

A previsão de licença parental ou, ao menos, de licença-paternidade mais extensa contribuiria para a construção de novos modelos de masculinidade e feminilidade que, por certo, valorizariam a corresponsabilidade, o compartilhamento de tarefas e o exercício da paternidade responsável, representando 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”⁷³, além de possibilitar a participação em maior e melhor escala da mulher no mercado de trabalho, superando-se a ideologia patriarcal institucionalizada no Brasil.

Conclusão

⁷¹ Artigo 1º, da Proposta de Emenda à Constituição nº 110, de 2011. O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 7º. [...]. 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;

⁷² Não se está a apoiar a intervenção estatal na constitucional liberdade familiar (artigo 226, §7º, da CF/88) com a defesa da instituição de uma quota obrigatória ao pai e à mãe na fruição da licença parental, eis que a instituição compulsória de uma reserva nesse aspecto representaria, de fato, uma violação constituição. O que se argumenta, ao revés, é a promoção de incentivos e vantagens aos pais para que eles optem em resguardar um tempo da licença parental para si, a exemplo de reduções fiscais e tributárias, de períodos extras de afastamento, de maiores remunerações, etc. Com esta postura mais afirmativa em favor da igualdade entre os sexos, o “Estado estaria incentivando uma conduta que atende ao interesse público, sem, ao mesmo tempo, intervir de maneira desproporcional na esfera privada” (SILVA, 2018, p. 242).

⁷³ 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. 857-858.

Conforme evidenciado ao longo de todo o artigo, não há controvérsias de que, não obstante não seja a única razão⁷⁴, a diferença abissal entre as licenças-maternidade e paternidade brasileiras impacta a segregação existente na sociedade local, impondo às mulheres o pertencimento ao espaço doméstico, enquanto aos homens é confiada a esfera pública (leia-se: trabalho assalariado).

Nesse sentido, ante os comandos antidiscriminatórios reconhecidos na Constituição Federal de 1988, é imprescindível a superação deste paradigma sexista.

E isto se dá, essencialmente, pela efetiva promoção da igualdade formal e material entre gêneros insculpida no artigo 5º, I, da Constituição, representando a instituição de uma licença que independa de gênero, comumente denominada como licença parental, um mecanismo hábil a fomentar o almejado equilíbrio entre trabalho e família.

Conclui-se, assim, que a desigualdade de gênero, tida como fruto de concepções sociais e culturais, e não biológicas⁷⁵, é agravada pelo ineficaz e sexista ordenamento jurídico pátrio, sendo necessário o combate e a busca por tratamentos normativos diferenciados, a ponto de se permitir a superação da discriminação de gênero.

Bibliografia

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. Maternity and paternity at work : Law and practice across the world. International Labour Office. – Geneva : ILO, 2014. Disponível em: < https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm >. Acesso em: 05/08/2020.

ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. *Rev. bras. estud. popul.*, São Paulo , v. 33, n. 3, p. 495-516, Dec. 2016 . Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982016000300495&lng=en&nrm=iso >. Acesso em: 04/08/2020.

⁷⁴ A formalização de novas normas não seria capaz, por si só, de alterar o quadro de desigualdades e de reprodução de preconceitos que marcam a sociedade brasileira, sendo necessárias, além da instituição de licenças como a parental, a promoção de mudanças “profundas na ordem de gênero patriarcal que estrutura a sociedade” (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 585).

⁷⁵ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. Aurora, Ano IV, nº 6, ago.2010. Disponível em: < <http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf> >. Acesso em: 11/08/2020, p. 60.

ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELLE-MOURÃO, Tânia. Trabalho da mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo : LTr, 2007.

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: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103135> >. Acesso em: 03/08/2020.

CASTRO, Celso A. Pinheiro de. Direito como Fato Social. *In* _____. Sociologia Aplicada ao Direito. São Paulo : Atlas, 2007.

CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada – A divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. *In* Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun., 2014.

CONNELL, Robert W.; MESSERSCHIMIDT, James W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. *In* Estudos Feministas, Florianópolis, 21(1): 424, p. 241-282, janeiro-abril/2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – Maurício Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo : LTr, 2019.

DENORA, Emmanuella Magro; MACHADO, Ednilson Donisete. Direitos das mulheres como inclusão social de minorias a partir da teoria geral dos Direitos Fundamentais. *In* Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, v. 33, n. 2: 119-134, jun./dez. 2017. Disponível em: < <https://www.fdsu.edu.br/adm/artigos/d3eed56bf46db41e7e859cd8bff5cac2.pdf> >. Acesso em: 02/08/2020.

FERNANDES, Sofia. Licença-maternidade de seis meses tem baixa adesão de empresas. Folha de São Paulo, Brasília, 15/02/2016. Caderno de Mercado. Disponível em: <

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/02/1739576-licenca-maternidade-de-seis-meses-tem-baixa-adesao-de-empresas.shtml> >. Acesso em: 05/08/2020.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; DINIZ, Letícia Gioia. Entre a família e o trabalho: a tutela laboral e os impactos nas famílias pós-modernas. *In* Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 85, n. 1, p. 264-292, jan./mar. 2019. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/157117?locale-attribute=fr> >. Acesso em: 11/08/2020.

GUERRA, Alceni. Diário da Assembleia Nacional Constituinte: discursos e notas taquigráficas. Brasília: 26 de fevereiro de 1988. Discurso proferido perante a Assembleia Constituinte. Disponível em: < <http://imagem.camara.gov.br/Imagen/d/pdf/191anc26fev1988.pdf#page=37> >. Áudio disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=sEwyHKZQHfQ> >. Acesso em: 29/07/2020.

hooks, bell, 1952– O feminismo é para *todo* mundo: política arrebatadoras / bell hooks; tradução Ana Luiza Libânio. – 1^a ed. – Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. A (des) proteção ao trabalho da mulher: análise da normativa laboral brasileira. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*. ISSN 0718-9389, Vol. 10, Nº. 2, 2019, págs. 9-34. Disponível em: < <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/122213> >. Acesso em: 10/08/2020.

MEULDERS, Danièle *et al.* Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. *Cad. Pesqui.*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 611-640, Dez/2007 . Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300006&lng=en&nrm=iso >. Acesso em: 31/07/2020.

MIRANDA, Gabriella Morais Duarte; MENDES, Antônio da Cruz Gouveia; SILVA, Ana Lucia Andrade da. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. *Rev. bras. geriatr. gerontol.*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 507-519, June 2016. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-98232016000300507&lng=en&nrm=iso >. Acesso em: 07/08/2020.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. Aurora, Ano IV, nº 6, ago.2010. Disponível em: <<http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>>. Acesso em: 11/08/2020.

OLIVEIRA, Fábio Corrêa Souza de; OLIVEIRA, Larissa Pinha de. Abrindo, lendo e escrevendo as páginas do romance em cadeia: diálogos, *Backlash* e hermenêutica. *In* Jutis Poiesis, ano 14, n. 14, jan-dez. p. 102-132, 2011.

OLIVEIRA, Fábio Corrêa Souza de. Morte e vida da Constituição Dirigente. Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2010.

Organização Internacional do Trabalho, 2011. Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre trabalho e a família. Notas da OIT. Trabalho e família. Nota 2. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06/08/2020.

Organização Internacional do Trabalho, 2011. Licenças e responsabilidades familiares. Notas da OIT. Trabalho e família. Nota 6. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229658/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06/08/2020.

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.

PONTINARI, Natália. Licença-paternidade de 20 dias é raridade nas grandes empresas. Folha de São Paulo, São Paulo, 10/07/2017. Caderno de Mercado. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1899803-licenca-paternidade-de-20-dias-e-raridade-nas-grandes-empresas.shtml>>. Acesso em: 05/08/2020.

POSNER, Richard. *Fronteiras da Teoria do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho : comentada / Eduardo Gabriel Saad. – 50. ed. atual. rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. – São Paulo : LTr, 2017.

SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018.

World Health Organization, 2017. Guideline: protecting, promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services. Disponível em: < <https://www.who.int/nutrition/publications/guidelines/breastfeeding-facilities-maternity-newborn/en/> >. Acesso em: 07/08/2020.

Data da submissão: 22/09/2021

Data da aprovação: 14/12/2021