



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO

NATÁLIA BRITO E SOUZA

O TRATAMENTO CONFERIDO ÀS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE  
NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO:  
DIVISÃO E HIERAQUIZAÇÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO

FORTALEZA, CEARÁ

2022

NATÁLIA BRITO E SOUZA

O TRATAMENTO CONFERIDO ÀS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE  
NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO:  
DIVISÃO E HIERAQUIZAÇÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Direito da Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Ceará, como requisito  
parcial à obtenção do grau de Bacharela em  
Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Beatriz Rêgo Xavier.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- S239t Souza, Natália Brito e.  
O TRATAMENTO CONFERIDO ÀS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO  
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO : DIVISÃO E HIERAQUIZAÇÃO DO TRABALHO  
REPRODUTIVO / Natália Brito e Souza. – 2022.  
80 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,  
Curso de Direito, Fortaleza, 2022.  
Orientação: Prof. Dr. Beatriz Rêgo Xavier.
1. Divisão sexual do trabalho. 2. Cisheteronormatividade compulsória. 3. Parentalidade. 4. ; Licença-  
maternidade. 5. Licença-paternidade. I. Título.

CDD 340

---

NATÁLIA BRITO E SOUZA

O TRATAMENTO CONFERIDO ÀS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE  
NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO:  
DIVISÃO E HIERAQUIZAÇÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Direito da Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Ceará, como requisito  
parcial à obtenção do grau de Bacharela em  
Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Beatriz Rêgo Xavier.

Aprovada em 08/12/2022.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Beatriz Rêgo Xavier (Orientadora)

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Gretha Leite Maia (UFC)

---

Me. Guilherme Bezerra Barbosa (Membro Externo)

A todas as vacas profanas com os cornos afora  
e acima da manada.

## AGRADECIMENTOS

Tarefa desafiadora essa de agradecer a todas as pessoas com quem pude contar, pois foram muitas. Desde quem ofertou a escuta, uma palavra de apoio, um conselho amigo, até quem se dispôs a fazer uma leitura dedicada do projeto e do trabalho final, todos foram, em alguma medida, importantes para a finalização dessa que parece uma fácil etapa de conclusão da graduação, mas que se revelou um verdadeiro desafio.

A Giovanna Calonni, agradeço por ter acreditado na semente desse projeto naquele entardecer de um dia de semana qualquer, ao ver o sol se por.

A Thaís Oliveira, amiga, companheira, amor e denguinho, agradeço imensamente pela tua generosidade, paciência, confiança, pelos beijos e abraços, e por me abrigar em teu acalanto nas tempestades, que foram muitas. E, é claro, por ter me emprestado livros, ajudado a organizar as referências e revisar a formatação ABNT.

A Mainha, obrigada por me acordar a este mundo. E por ter sido minha primeira professora. Nunca vou esquecer das bibliotecas do CEJA e das idas à Biblioteca Municipal de Itapipoca, ainda muito pequena; pois ali tomei gosto pela leitura. E que fique registrado que a semente pra acreditar que é possível sonhar um mundo novo foi a senhora quem fez brotar, nas greves dos professores, nos idos de 2011.

Painho, com o senhor aprendi a reverenciar o mar e os mangues. E a amar Parnaíba, que de tão sua casa, virou a minha também.

Aos dois, agradeço o esforço que fizeram para me dar as oportunidades que acreditavam serem as melhores possíveis.

Ao meu irmão, Felipe, agradeço a companhia ao longo de minha vida quase toda. O tempo em seus retornos está nos trazendo de volta um ao outro, e que bom.

Aos três, por terem garantido as condições materiais para que eu tenha concluído essa monografia.

Ao Centro de Assessoria Jurídica Universitária (CAJU), da UFC, que, parafraseando um dos dinos do CAJU, foi um grupo de pessoas antes de mim e continua sendo um grupo de pessoas depois que saí. Que as próximas gerações possam encontrar na extensão popular um espaço de escuta cada vez mais ampla, aberto para repensar o que sedimenta essa sociedade e provocar tantas e quantas rupturas se fizerem necessárias, até que não reste pedra sobre pedra nesse sistema de morte do Colono-Capital.

A todes es ajupianes que por meio do fazer coletivo nutrem um novo mundo possível, sem opressões de qualquer ordem.

A Flora Cidrack, Laryssa Figueiredo e Paloma Luciano, com quem tive a grata oportunidade de partilhar esses 6 anos de UFC. Agradeço por preencherem com boas gaitadas todas as memórias da Universidade, e por todo companheirismo e amizade. Para vocês, desejo e projeto tudo o quanto mais estiver ao alcance dos sonhos.

Ao quintau coletivo por ser a materialização dos desejos coletivos por um espaço de ampliação dos saberes, divulgação de informação, pesquisa e atuação multiprofissional com o compromisso ético do anticapitalismo.

A Beatriz Frota, Debora Costa, Gabriela Viana, Lara Burity e Marisa Câmara, que fazem vendaval e calma na mesma intensidade, quando necessário é.

A Raíssa Pacheco e Fabiana Coelho por ajudarem com a indicação de bibliografia para o aporte teórico dos estudos de gênero e sexualidade.

Por fim, à Prof.<sup>a</sup> Dra. Beatriz por ter acreditado em minha ideia inicial e aceitado o convite para ser minha orientadora. Agradeço por toda a escuta, a disponibilidade e a assertividade nas correções e apontamentos. Sobretudo, agradeço por ter segurado em minha mão e me feito acreditar que, sim, é possível escrever sobre nossas afetações nesse terreno muitas vezes tão infértil e duro que é o direito, com a tenra ideia, também, da condição transitória que uma monografia de conclusão de graduação representa na passagem de graduanda à graduada. Como tantas vezes me fez questão de lembrar, não se trata de um encerramento, mas sim de um pontapé inicial na minha jornada como pesquisadora.

“O que é a mulher? Pânico, alarme geral para uma defesa ativa. Francamente, este é um problema que as lésbicas não têm por causa de uma mudança de perspectiva, e seria incorreto dizer que as lésbicas se associam, fazem amor, vivem com mulheres, pois “mulher” tem significado apenas em sistemas de pensamento heterossexuais e em sistemas econômicos heterossexuais. As lésbicas não são mulheres.” – Monique Wittig, em o Pensamento Hétero e outros ensaios (1992)



## RESUMO

O presente trabalho tem como escopo a análise das licenças maternidade e paternidade sob a ótica da divisão sexual do trabalho e da cisheteronormatividade compulsória, presentes nas atuais configurações de parentalidade. A atribuição das responsabilidades pelos afazeres domésticos e cuidados com crianças e adolescentes é atravessada por marcadores de gênero, o que há muito é apontado pelos estudos de gênero. Um outro atravessamento, que se sobressai a partir de casos concretos como o do Recurso Extraordinário 1.211.446, é o da sexualidade. Considerando que o desafio para a superação da divisão sexual do trabalho perpassa a compreensão de que ela se estrutura a partir da divisão e hierarquização do trabalho e que na atribuição das responsabilidades parentais de cuidado de crianças e adolescente os papéis de gênero ganham bastante relevância, as licenças maternidade e paternidade foram tomadas como objetos de pesquisa. Nesse trabalho, busca-se responder às seguintes perguntas: de que modo a divisão sexual do trabalho e a cisheteronormatividade compulsória se apresentam nos dispositivos legais de proteção aos trabalhadores que exercem responsabilidades parentais? É possível que duas pessoas (independente de marcadores de gênero) sejam, concomitantemente, responsabilizadas pelo cuidado de crianças e adolescentes? Para responder a essas perguntas se realizou um breve resgate dos conceitos de divisão sexual do trabalho e sua relação com cisheteronormatividade compulsória; analisou-se a evolução das convenções da OIT voltadas à proteção da maternidade e corresponsabilidade parental; e, por fim, foram analisadas as licenças maternidade e paternidade na legislação brasileira. O método de pesquisa foi dedutivo, com uso das seguintes fontes bibliográficas: produções científicas e principais normas internacionais e legislação brasileira no assunto. As considerações finais, mais do que indicar conclusões fixas sobre o assunto, abrem pontos de reflexão. Restou evidenciado que apesar da previsão formal de licença paternidade, na prática se tem a omissão sistemática da figura paterna como parte igualmente responsável pelo desempenho das tarefas domésticas e do cuidado de crianças e adolescentes, o que se sustenta a partir da divisão sexual do trabalho e da cisheteronormatividade compulsória. Ainda assim, a Constituição Federal de 1988, numa interpretação integrativa, contempla a corresponsabilização pelo cuidado de crianças e adolescentes, mas o legislador foi omissivo ao nunca dispor sobre a licença-paternidade, o que endossa uma realidade de sobrecarga daqueles(as) que assumem funções da maternidade, independentemente de sua sexualidade, como ocorre com os homens gays, por exemplo. Isso indica que a família nuclear heterossexual e composta por pessoas cisgêneras é a única referência de composição familiar para fins de formação de políticas públicas voltadas à

parentalidade, e os problemas estruturais da cisheteronormatividade não são resolvidos, mas sim transferidos às configurações familiares dissidentes, tais como famílias monoparentais e famílias LGBT+.

Palavras-chave: Divisão sexual do trabalho; Cisheteronormatividade compulsória; Parentalidade; Licença-maternidade; Licença-paternidade.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Infográfico “Desigualdade de Gênero no Brasil” .....	28
Tabela 1 -	Média de horas dedicadas pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade aos afazeres domésticos e/ou tarefas do cuidado de pessoas, por sexo e situação de ocupação.....	29
Tabela 2 -	Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio, por sexo e grupo de idade.....	30
Tabela 3 -	Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio ou em domicílio de parente, por sexo e grupo de idade.....	31
Tabela 4 -	Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio, por sexo e cor ou raça.....	32
Tabela 5 -	Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio ou em domicílio de parente, por sexo e cor ou raça.....	32
Tabela 6 -	Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio, por sexo e situação de ocupação.....	33
Tabela 7 -	Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio, por sexo e condição no domicílio.....	34
Figura 2 -	Conversa da personagem, mulher negra e empregada doméstica, com sua mãe e filha, no ano novo.....	36
Figura 3 -	Conversa da personagem, mulher branca rica, com seu marido, no dia em que a empregada doméstica não foi trabalhar.....	37
Gráfico 1 -	Probabilidades de inserção no mercado de trabalho, por sexo e segundo o número de crianças presentes no domicílio entre 0 e 5 anos de idade.....	39
Quadro 1 -	Resumo das alterações de redação do art. 392 da CLT, em ordem cronológica. Elaborado a partir de consulta à legislação.....	60
Quadro 2 -	Comparativo entre licença-maternidade e licença-paternidade na legislação brasileira.....	68

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

C-03	Convenção nº 3 da OIT
C-103	Convenção nº 103 da OIT
C-156	Convenção nº 156 da OIT
C-183	Convenção nº 183 da OIT
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PEA	População Economicamente Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional Ampla por Domicílios
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
<b>1</b> <b>DIVISÃO E HIERARQUIZAÇÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO E DO CUIDADO.....</b>	<b>20</b>
1.1 Divisão sexual do trabalho no Brasil.....	27
1.1.1 <i>A penalidade salarial pela maternidade.....</i>	<i>37</i>
1.2 A relação da divisão sexual do trabalho com a cisheteronormatividade compulsória.....	43
<b>2</b> <b>AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO PLANO INTERNACIONAL.....</b>	<b>48</b>
2.1 Breve sistematização das convenções e orientações da OIT sobre maternidade e parentalidade.....	49
2.1.1 <i>Convenção nº 03 da OIT.....</i>	<i>51</i>
2.1.2 <i>Convenção nº 103 da OIT.....</i>	<i>52</i>
2.1.3 <i>Convenção nº 186 da OIT.....</i>	<i>53</i>
2.1.4 <i>Convenção nº 156 e corresponsabilidade parental.....</i>	<i>53</i>
2.2 As licenças parentais como alternativa.....	55
<b>3</b> <b>O DIREITO SOCIAL ÀS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....</b>	<b>57</b>
3.1 Licença-maternidade: conceituação, bem jurídico tutelado, titulares e previsão legal.....	59
3.1.1 <i>A proteção à maternidade na CLT.....</i>	<i>59</i>
3.1.2 <i>A proteção à maternidade no trabalho para além do direito individual do trabalho: a licença enquanto benefício de Seguridade Social e a aplicabilidade desse direito no âmbito do serviço público e a outras modalidades de contribuintes da previdência social.....</i>	<i>64</i>
3.2 Licença-paternidade: omissão legislativa e a responsabilidade parental da figura paterna.....	66
3.3 O princípio informador do melhor interesse da criança e do adolescente e o direito como integridade.....	69
3.3.1 <i>O advento da Lei nº 14.457/2022 e a parentalidade.....</i>	<i>72</i>
<b>4</b> <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>73</b>



## INTRODUÇÃO

Sobre quem recai a responsabilidade de cuidar?

No Recurso Extraordinário nº 1.211.446, que ainda está pendente de julgamento e a respeito do qual foi declarada Repercussão Geral (Tema 1.072), discute-se a possibilidade de concessão da licença-maternidade para a mulher não gestante em relação lésbica/bissexual. É o caso de uma servidora pública do Município de São Paulo que solicitou a licença-maternidade e teve o benefício negado na via administrativa sob a justificativa de que, uma vez que não foi ela a gestante, não seria ela a titular do direito à licença-maternidade, pois a sua companheira tem o direito ao benefício, cabendo-lhe, no máximo a concessão da licença paternidade por analogia.

No caso acima retratado, é de se questionar o que faz com que a mãe seja tratada como se pai fosse, sendo-lhe negado o benefício à maternidade ainda que seja uma escolha autônoma do casal de mulheres que a mãe não gestante faça uso do período de afastamento. A escolha dada pelo casal decorre do fato de que se mostra economicamente mais viável que a mãe servidora pública, não gestante, faça uso da licença, uma vez que a mãe gestante é autônoma e, apesar de poder ter acesso ao benefício do salário-maternidade como contribuinte individual, não seria viável passar muitos meses afastada de suas atividades. Ressalte-se que passaram 2 anos desde que o processo ficou concluso para o julgador, ele ainda não foi julgado.

Por outro lado, em 11 de maio de 2022, foi julgado o Recurso Extraordinário nº 1.348.854, no qual era discutida a possibilidade de aplicação da ampliação da licença maternidade de 120 para 180 dias (prevista da Lei da Empresa Cidadã e, também, adotada por diversos entes da Administração Pública) para pai solo. A tese fixada foi de que, ausente a figura materna, pode ser concedida a licença-maternidade estendida a 180 dias, por analogia ao homem que é pai solo.

Em que pese a importância da decisão, a justificativa dada pelo ministro Alexandre de Moraes enunciava juridicamente o papel de gênero atribuído socialmente à mulher e que é endossado pela ausência de uma legislação específica sobre a licença-paternidade<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Conforme veiculado no próprio site do Supremo Tribunal Federal, “O ministro lembrou que, desde a Constituição Federal de 1988, não há mais a figura da “cabeça do casal”, e o poder familiar é dividido, tanto nos direitos conjugais, quanto nos deveres de proteção aos filhos, aos quais devem ser assegurados todos os direitos de convivência familiar. Segundo ele, a igualação de direitos pretendida pelo homem, neste caso, visa à integral proteção da criança, e não a um benefício a si próprio. [...] O relator destacou a excepcionalidade de, em nome da isonomia, estender a um homem os direitos das mulheres, mas argumentou que a medida se fundamenta na necessidade de assegurar a fruição de um direito da família. “É excepcionalidade porque, histórica, tradicional e tragicamente, os homens sempre tiveram mais direitos que as mulheres, e o que sempre se buscou foi estender às mulheres os direitos que só os homens tinham”, observou.”.

Na decisão o ministro reconhece que o poder familiar é dividido e que o dever de proteção aos filhos é da unidade familiar como um todo, não havendo diferença formal entre o homem e a mulher, e o direito pleiteado pelo pai solo visa o melhor interesse da criança. Paradoxalmente, no entanto, assume acriticamente que a licença-maternidade é um direito de proteção da mulher e que a expansão do direito, originalmente destinado às mulheres, ao homem é caso excepcional. Ocorre que a licença-paternidade também é prevista na legislação pátria, mas em menor período. O que se sobressai, na acriticidade do voto aos sistemas de licenças parentais, é a sintomatologia, no judiciário, de um problema muito maior.

É sintomatológico porque, enquanto isso, a mulher lésbica que quer se dedicar ao cuidado dos filhos, apesar da expressiva vontade de se incumbir do trabalho do cuidado, precisa percorrer inúmeras instâncias administrativas e judiciárias para ter reconhecida sua condição de mãe.

Nesse contexto, salta aos olhos o descompasso entre a licença-maternidade e a licença-paternidade na legislação brasileira, o que enseja a judicialização de casos em que os papéis sociais da maternidade e da paternidade não sejam tão bem delimitados/definidos quanto a legislação previu, a exemplo das famílias monoparentais, em que há somente uma das figuras parentais (apenas um responsável), e famílias LGBTQ+, em que exista por exemplo, duas figuras paternas, ou duas figuras maternas.

Essas situações, que podem ser definidas como limítrofes dos papéis de gênero, trazem à superfície o problema da divisão sexual do trabalho do cuidado. Isso porque o afastamento do trabalho assegurado pelas licenças maternidade e paternidade não se voltam somente à formação de vínculos entre os pais/mães e os filhos. Esse afastamento também aloca a responsabilidade do cuidado a alguém. No geral, esse alguém é a mulher, mesmo pelo tempo de afastamento que lhe é destinado na legislação brasileira.

Ou seja, coloca-se, também, no caso dessas composições familiares não nucleares, a questão de sobre quem recairá o trabalho do cuidado, a quem será destinado o tempo de afastamento do trabalho para se voltar ao cuidado da criança e/ou do adolescente.

Nesse sentido, no episódio “Economia do Cuidado”, do podcast Mamilos (2021), uma das apresentadoras menciona uma lista que fez de afazeres ligados a lavagem de roupas. Dentre as tarefas estão: recolher as roupas sujas, separar as roupas coloridas das roupas brancas, separar peças íntimas e/ou de lavagem delicada de peças que não demandam tanto cuidado, saber o tipo de sabão para aquela lavagem, saber se tem sabão suficiente, lavar a roupa (na mão

---



ou na máquina), estender a roupa da forma correta para que não fique amarrotada ao secar e não desgaste o tecido, tirar as roupas do varal, separar de quem é cada roupa, dobrar as roupas e guarda-las, etc. A apresentadora menciona isso no sentido de evidenciar como uma tarefa aparentemente simples, que é socialmente atribuída às mulheres, engloba uma quantidade muito maior de subtarefas, ilustrando que para concluir uma única tarefa doméstica é dispendido um enorme esforço físico e mental. Toda essa rotina de trabalho faz parte do que se entende por “Economia do Cuidado”.

Para Gabriela Chaves (2021), economista participante no referido podcast, a economia do cuidado pode ser sintetizada como todas as tarefas e funções do cuidado, quer sejam elas remuneradas ou não, associadas às mulheres. Melhor dizendo, seriam as atividades que foram historicamente naturalizadas como essencialmente de incumbência das mulheres. Essas chamadas tarefas do cuidado desempenham o papel de reprodução da vida e, por isso, são também referidas como trabalho reprodutivo, termo técnico utilizado nas pesquisas de gênero.

O trabalho reprodutivo engloba, assim, os afazeres domésticos, o cuidado de crianças, adolescentes, idosos e pessoas em condição de vulnerabilidade/dependência. São, portanto, atividades essenciais à manutenção da vida em sociedade, sem as quais economias inteiras ficariam completamente disfuncionais (OXFAM BRASIL, 2020). Não é à toa que no informativo técnico “Tempo de cuidar”, da OXFAM (2020), o trabalho do cuidado é destacado como uma peça-chave na compreensão não somente das desigualdades de gênero, mas também das desigualdades econômicas.

Assim, a proteção de trabalhadores com responsabilidades de cuidado sobre terceiros merece atenção.

As licenças maternidade e paternidade são marcadas, a nível global, por uma diferença na distribuição do tempo: enquanto a licença maternidade deve ter uma duração mínima de 14 semanas, sequer há uma Convenção da OIT que disponha sobre a licença paternidade. Além disso, apesar de haver orientações da organização sobre o tratamento de pessoas LGBTQ+ no ambiente de trabalho, não existe, ainda, uma política orientadora que disponha sobre a maternidade e a paternidade de pessoas que performem o gênero e a sexualidade de maneira dissidente à norma estabelecida, que é a norma/normalização da heterossexualidade e da cisgeneridade.

Aspectos como a sexualidade e as performances de gênero precisam ganhar enfoque na análise das legislações voltadas à parentalidade, permitindo, assim, ampliar o conhecimento sobre os limites e desafios à igualdade de gênero no trabalho. Com isso, busca-

se responder, na presente pesquisa, às seguintes perguntas: de que modo a divisão sexual do trabalho e cisheteronormatividade compulsória se apresentam nos dispositivos legais de proteção dos trabalhadores que exercem responsabilidades parentais? É possível que duas pessoas, concomitantemente, sejam responsabilizadas pelo cuidado de crianças e adolescentes?

Pela estrutura atual de licenças voltadas ao cuidado de crianças e adolescentes, o entendimento do Município de São Paulo (RE nº 1.211.446) é costumeiramente replicado, em se tratando de relacionamentos fronteiriços da heterossexualidade, como de lésbicas e gays, por exemplo. Situações concretas como a acima ilustrada evidenciam a relevância da pesquisa sobre divisão sexual do trabalho reprodutivo e os sistemas de licença parental.

Para tal investigação, se faz necessário, antes de tudo, uma compreensão e aprofundamento sobre a divisão sexual do trabalho, pois ela se sobressai como elemento de análise, por exemplo, dos diferenciais de remuneração de mulheres mães e mulheres sem filhos. Nos estudos sobre custos salariais também ganha destaque a divisão sexual do trabalho quando observada a relevância e o “peso” da maternidade na vida das mulheres é utilizado como justificativa, no senso comum, para as diferenças na contratação de mulheres mães.

Dessa maneira, a divisão sexual do trabalho tem duas acepções principais a partir da qual pode ser analisada: a primeira é da ordem sociográfica, que está relacionada à distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, com suas variações no tempo e espaço, dentre outros fatores que constatados a partir de estudos demográficos e pesquisas de campo; e também comporta análises a respeito da desigualdade de gênero na divisão do trabalho doméstico. As análises de ordem sociográfica são de extrema importância, mas tendem a limitar o estudo da divisão sexual do trabalho à constatação de desigualdades, o que para Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007) é insuficiente para lidar com esse que é um problema estrutural e estruturante do/no modo de produção capitalista (SAFFIOTI, 2013; FEDERICI, 2017).

A segunda acepção, por sua vez, se volta à divisão sexual do trabalho com a finalidade de, avançando no problema, mostrar que a forma sistemática com que se dá a desigualdade constatada naquelas análises de ordem sociográfica e “articular essa descrição do real como uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e portanto os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero” (HIRATA e KERGOAT, 2007).

É entendendo a importância dessa segunda acepção, valendo-se de análises sociográficas sobre o trabalho da mulher no Brasil, apoiado por análises dos institutos legais das licenças maternidade e paternidade, bem como na produção sobre divisão internacional e

sexual do trabalho, que o presente estudo se volta à investigação das licenças parentais como instrumentos desse sistema de gênero. Com esse aporte teórico, a fixação de instrumentos legais como objeto de análise é reforçada pela sua capacidade conferir materialidade/palpabilidade ao problema, evitando, assim, cair no paradoxo do “tudo muda, mas nada muda” que alertam Hirata e Kergoat.

Busca-se, portanto, responder às seguintes perguntas: de que modo a divisão sexual do trabalho e cisheteronormatividade compulsória se apresentam nos dispositivos legais de proteção dos trabalhadores que exercem responsabilidades parentais? É possível que duas pessoas, concomitantemente, sejam responsabilizadas pelo cuidado de crianças e adolescentes? Para responder a essas perguntas, o trabalho foi dividido em três capítulos, além da introdução e conclusão.

No primeiro capítulo são apresentadas as principais considerações a respeito da divisão sexual do trabalho e sua relação com cisheteronormatividade compulsória. As contribuições de Heleieth Saffioti, Helena Hirata, Danièle Kergoat e Silvia Federici ganham relevância na análise da divisão sexual do trabalho, assim como as produções de Gayl Rubin, Monique Wittig e Adrienne Rich são relevantes para o debate da cisheteronormatividade compulsória; no segundo capítulo, aborda-se a evolução das convenções da OIT voltadas à proteção da maternidade e corresponsabilidade parental; e no terceiro a investigação se volta especificamente à evolução legislativa da licença-maternidade e a implementação da licença-paternidade com a Constituição Federal de 1988. Neste capítulo trata-se, ainda, do advento da lei 14.457/2022, que traz uma definição legal da parentalidade.

Foi utilizado o método dedutivo, com a pesquisa bibliográfica das produções científicas, bem como das principais normas internacionais e legislação brasileira no assunto. O trabalho não chega a conclusões fechadas, tendo em vista a complexidade do tema e as limitações características de uma monografia, mas sim são apresentadas considerações relevantes sobre a temática, as quais são demonstradas no capítulo 4.

## 1 DIVISÃO E HIERARQUIZAÇÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO E DO CUIDADO

“Na Europa da Era da Razão, eram colocadas focinheiras nas mulheres acusadas de serem desbocadas, como se fossem cães, e elas eram exibidas pelas ruas; as prostitutas eram açoitadas ou enjauladas e submetidas a simulações de afogamentos, ao passo que se instaurava a pena de morte para mulheres condenadas por adultério (Underdown, 1985a, p. 117 e segs.).

Não é exagero dizer que as mulheres eram tratadas com a mesma hostilidade e com o mesmo senso de distanciamento que se concedia aos “índios selvagens” na literatura produzida depois da Conquista. O paralelismo não é casual. Em ambos os casos, a depreciação literária e cultural estava a serviço de um projeto de expropriação.” (FEDERICI, 2003)

O modo como se dá a distribuição social das atividades econômicas e cotidianas necessárias à manutenção da vida é há muito tempo objeto dos estudos sociológicos e tem explicações diversas. Destacam-se, aqui, duas dessas perspectivas: a divisão do trabalho social, atribuída a Émile Durkheim, e a divisão internacional e sexual do trabalho, desenvolvida por diversas autoras as quais serão adiante referenciadas. Ressalte-se, desde logo, que os elementos marcadores dessas análises serão os papéis atribuídos em uma lógica sexuada e binária de gênero.

De acordo com Vivian Matias dos Santos Albuquerque, Durkheim destaca que para que uma sociedade exista de forma harmônica os indivíduos devem se ajustar à coletividade, a fim de que seja alcançada um nível de coesão social mínimo, sem o qual a harmonia será prejudicada. Isto é, a sociedade precisa de um tecido com tramas bem ajustadas, coordenadas, para que seja funcional, o que somente será alcançado se os vínculos solidários tiverem ampla adesão. (DURKHEIM, 1991, in: SANTOS ALBUQUERQUE, 2007).

A autora destaca que a solidariedade para Durkheim pode ser mecânica ou orgânica, sendo a mecânica aquela que é atribuída por semelhanças, isto é, que não provém de uma diferença entre os membros de uma sociedade, mas sim de um elemento de coesão entre eles, que pode ser fundado em crenças ou costumes, por exemplo. Já a orgânica pressupõe uma diferenciação entre esses sujeitos e guarda, ela sim, relação com a divisão do trabalho social.

E segue ressaltando que essa diferenciação seria vista como um sinal de complexificação da sociedade, natural para a sua existência, pois sem ela não seria alcançado o seu bom funcionamento. Ela se dá não por ato volitivo das pessoas, mas como um fenômeno coercitivo, enquanto fato social, na medida em que no mesmo compasso consegue exercer uma coerção exterior sobre o indivíduo e independe “de suas manifestações individuais” (DURKHEIM, 1999, in: SANTOS ALBUQUERQUE, 2007).

Na tese do sociólogo se apresenta a noção de complementaridade entre os sexos, de modo que a divisão do trabalho se apresenta de forma sexuada e não conflituante. Seu raciocínio lógico tem como pressuposto as disparidades biológicas como determinantes dos papéis sociais. Na medida em que “utiliza como fundamento a história da sociedade conjugal” (SANTOS ALBUQUERQUE, 2007), tendo como referência de conjugalidade o homem e a mulher, ele se compromete com o relacionamento heterossexual como regra social e com a cisgeneridade.

Assim, no discurso durkheimiano o que se tem é uma legitimação de hierarquia entre as tarefas masculinas e femininas, mas que é justificada como necessária, natural, *complementar*, como destaca Santos Albuquerque (2007). Se revela aí uma moral sexual da divisão do trabalho social em Durkheim, interpretação esta que é até hoje indiscriminadamente replicada.

Essa suposta complementaridade entre os sexos é problematizada por Helena Hirata. Isso porque ao olhar para a questão da divisão sexual do trabalho unicamente sob a ótica “do acúmulo e da soma de atividades”, ou seja, da “conciliação de tarefas” (HIRATA; KEGOAT, 2007) corre-se o risco de distorcer os feixes de poder e controle que estruturam a divisão sexual do trabalho para a “produção do viver”, terminologia utilizada por Hirata e Zarifian (2000).

Dessa maneira, Helena Hirata e Danièle Kergoat retomam que, na França, os estudos sobre a divisão sexual do trabalho primeiro passaram por uma etapa em que foi dado destaque ao trabalho doméstico invisível, com a análise de duas esferas: a doméstica e a profissional. Em seguida, quando essas esferas passaram a ser insuficientes, tem-se a mudança para a conceitualização das relações a partir dos grupos dos homens e das mulheres, passando-se, assim, para o que os pesquisadores franceses denominaram como “relações sociais de sexo”. Com isso, “ ‘a família’, na forma de entidade natural, biológica, se esfacelou para ressurgir prioritariamente como lugar de exercício de um trabalho” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 598), e nisso se sobressai a necessidade de repensar o trabalho assalariado para além da figura do trabalhador produtivo, mormente associado ao trabalhador homem, com qualificação profissional de ensino superior e branco. Isto é, aprofundar a apreensão dos sentidos de trabalho, superando a análise a partir do domínio do exclusivo do trabalho produtivo e também captar o trabalhador como sujeito diversificado, com níveis de qualificação e formação, pertencimento étnico racial, expressão de gênero e sexualidade.

Tudo isso, no limite, pôs em xeque o paradigma funcionalista que servia de base para sociologia das famílias (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 598), conforme ilustrado no pensamento de Durkheim, por exemplo.

Contudo, as autoras alertam que, ao passo em que houve, de fato, o declínio do funcionalismo da família nuclear nos estudos da divisão sexual do trabalho, ele não veio acompanhado da organização coerente dos dados. O trabalho doméstico tem sido abordado como “dupla jornada”, “acúmulo” ou “conciliação de tarefas”, como um “apêndice do trabalho assalariado”, o que destacam ser uma crítica presente também na produção de Fougeyrollas-Shwebel (1998). Decorre disso que os trabalhos do cuidado vêm sendo tratados como um apêndice da maternidade, quando, na realidade, não o são. Trata-se de verdadeiro trabalho, labor. Toma tempo, disposição, demanda recursos físicos, econômicos e psicológicos. E faz parte de um sistema de responsabilidades do viver em sociedade e cuidar dos “absolutamente incapazes”.

Para que seja possível a manutenção da divisão sexual do trabalho, são dois os seus princípios organizadores: a separação e a hierarquização do trabalho. Melhor explicação não há do que a aquela que as próprias autoras dão:

“Essa forma particular da divisão sexual do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos e mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie.

Se os dois princípios (de separação e hierárquico) encontram-se em todas as sociedades conhecidas e são legitimados pelas ideologia naturalista, isto não significa, no entanto, que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Ao contrário, ela tem inclusive uma incrível plasticidade: suas modalidades concretas variam grandemente no tempo e no espaço como demonstram antropólogos e historiadores(as). O que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo. Portanto, esta análise deve tratar dessa distância, assim como das “condições”, pois se é inegável que a condição feminina melhorou, pelo menos na sociedade francesa, a distância continua insuperável.

Essa distinção entre princípios e modalidades e a insistência sobre a noção de distância é que permitem desconstruir o paradoxo de que falávamos no início: tudo muda, mas nada muda.” (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 599-600).

A divisão sexual do trabalho, portanto, tem como característica ser elemento de um modo de produção geral, observada em todas as sociedades conhecidas e no espaço que tem em seu fundamento os “papéis sociais” sexuados, sendo, ainda, plástica, pois as situações

variam e o elemento comum a todas as situações, no entanto, seria a distância dos grupos de sexo<sup>2</sup>.

Essa característica de plasticidade fica evidente nas diversas configurações que a divisão sexual do trabalho assume, dentre as quais o aparecimento dos “nomadismos sexuais” (para a mulher, no tempo, e para o homem, no espaço), que é característica do novo mundo do trabalho. A precarização e a flexibilização do trabalho e do emprego, como bem destacado pelo pesquisador Ricardo Antunes (2016), transformam a morfologia do trabalho e das formas de trabalho, e remontam ao nascimento dessa empresa enxuta, espalhada, flexível, conectada com o mercado informacional. Essa morfologia que pede também uma classe trabalhadora igualmente flexível, a qual pode ser contratada e demitida conforme a oscilação do mercado, produz os referidos “nomadismos sexuais” de Kergoat (1998). Ao passo em que os homens se deslocam espacialmente na redistribuição e reorganização do modo de produção no espaço físico, as mulheres exercem funções em períodos dispersos no dia e na semana, em tempo parcial. A segunda forma que toma a divisão sexual do trabalho seria a “priorização do emprego feminino”, em que se assiste, ao mesmo tempo, a formação de uma camada de mulheres que sofrem com a precarização e com o empobrecimento, e de uma outra que tem interesses opostos aos daquelas, e tem um aumento real de seus capitais econômicos, culturais e sociais.

Mas é preciso ir além, alertam Hirata e Kergoat. Para que seja possível que algumas tenham o aumento real de seus capitais econômicos, culturais e sociais, o trabalho reprodutivo e do cuidado precisa ser terceirizado, e o recurso para isso é a “reserva de mulheres em situação precária”. Enquanto na França, que é o local objeto de estudo das autoras, essa reserva é composta por francesas mais pobres e por imigrantes, no Brasil não é diferente. Segundo Muniz e Veneroso (2019), no estudo dos diferenciais de classe para a remuneração do trabalho feminino, mulheres de alta renda são favorecidas pelo trabalho doméstico realizado por mulheres pobres e estão mais próximas de homens ricos na escala da penalidade salarial materna do que as mulheres pobres. Ao passo em que a “externalização do trabalho doméstico” no plano superficial supõe o “apaziguamento das tensões nos casais”, isso só vale para a burguesia, que é quem tem as condições materiais para tanto. É necessário, portanto, entender

---

<sup>2</sup> Quanto a esse último aspecto, da permanência da distância, ressalva-se que Oyronké Oyérume (2004) aponta que essa hierarquização é do colonizador e muitas vezes ocidentalizada. As narrativas decoloniais sobre as relações de gênero em diferentes sociedades é algo no que não foi possível mergulhar no presente estudo. Ressalta-se que uma representação de outras relações de gênero podem ser observada no audiovisual, como por exemplo no filme “Mulher-Rei”, que retrata justamente um reino da África que tinha nas mulheres suas principais guerreiras, as Agojie. Com efeito, as produções principais sobre a divisão sexual do trabalho utilizadas como referências nessa pesquisa encontram uma limitação epistemológica, pois são todas centradas em perspectivas ocidentalizadas da produção do conhecimento.

que a divisão sexual do trabalho dialoga com a intersecção entre gênero, raça e classe, sob o risco de, não o fazendo, cair no mascaramento e atenuação dos conflitos. O mesmo se pode especular das questões de sexualidade, o que será abordado ao longo do trabalho.

Nesse sentido, a pesquisadora marxista Heleieth Saffioti (2013), diferentemente de outros autores marxistas, destaca que o capitalismo não é cego aos caracteres diversos da classe, tais como o sexo e a raça/etnia. A autora segue em caminho diverso, apontando que a exploração do trabalho das mulheres precede o modo de produção capitalista e, com efeito, foi fundamental para a acumulação do capital, estruturação e solidificação do sistema capitalista, o que também encontra reverberação na produção de Silvia Federici (2017). E não só isso, mas até hoje a divisão sexual do trabalho é fundamental para a manutenção do modo de produção exploratório capitalista, assim como, da mesma forma, o racismo também é estrutural para a manutenção desse sistema e foi essencial para o acúmulo de capital nas fases iniciais do capitalismo.

Já nas notas preliminares do livro “A mulher na sociedade de classes: mito e realidade”, Saffioti destaca que os estudos da divisão sexual do trabalho devem ser tomados por um fazer “contra a sabedoria convencional” (2013, p. 33). Com isso, a autora quer dizer que a tal sabedoria convencional é aquela que faz parte dos mitos constitutivos sobre a figura da mulher; e continua a desenvolver seu pensamento no sentido de que o trabalho da mulher e do homem são complementares na reprodução da vida, de forma que não há nenhum fenômeno que afete a um deixando de atingir o outro sexo. Numa leitura apressada, poderia se pensar que a autora se limita ao se valer dos sentidos de complementaridade dos sexos, mas aqui observa-se que, para a abordagem adotada em todo o contexto da obra, essa demarcação binária do sexo faz sentido para a explicação da organização da sociedade. É necessário enxergar como a sociedade se estrutura justamente sob essa lógica do sexo em feminino/masculino, mulher/homem, para então traçar uma crítica sólida a esse respeito, situando o pensamento convencional como parte integrante dos mitos.

Enquanto as contribuições de Hirata e Kergoat caminham no sentido de apreender como se dá a atual sistematização da divisão sexual do trabalho, Saffioti e Federici voltam seu olhar ao passado, a fim de mergulhar nos processos históricos que conduziram a isso. Todas são fundamentais, cada uma a seu modo, para os estudos sobre gênero e trabalho.

Isso posto, convém destacar que, a partir das reflexões de Saffioti em seu capítulo 1, quando mergulha na investigação da posição social da mulher no capitalismo, tem-se como ponto de partida a demarcação de que o trabalho de reprodução da vida não é interpretado enquanto trabalho produtivo, nos termos marxianos, por não gerar um excedente material



tangível como o é a mercadoria não humana. Explica-se: conforme destaca Mariana Correia Silva Sabino (2014), a ontologia do trabalho na produção marxiana retrata o trabalho útil e o trabalho abstrato; o primeiro aquele que atende às necessidades humanas e que possui um valor de uso, e o segundo aquele em que passa a haver, além daquele, o valor de troca. O valor da troca é um advento que surge com a formação dos excedentes do trabalho, que passam a ser comercializados não com a finalidade de atender às necessidades humanas, mas com a finalidade do lucro. Portanto, tem-se aí a mais-valia presente no trabalho abstrato. Assim,

“Quando ocorre o desenvolvimento e consolidação da sociedade capitalista, o trabalho é destinado a atender às necessidades de reprodução do capital, pois a essência da sociedade capitalista é a acumulação privada de capital, os homens são reduzidos à força de trabalho, que é uma mercadoria como outra qualquer, ou seja, os homens nada possuem a não ser sua força de trabalho para ser vendida como mercadoria. Desta forma, no modo de produção capitalista, ocorre a conversão da força de trabalho em mercadoria, fornecida pelo trabalhador assalariado. Entendemos, assim, que a essência da alienação na sociedade capitalista decorre da redução do que é humano a simples mercadoria, cuja finalidade é produzir lucro. No capitalismo, o trabalho fundante do ser social passa a ser trabalho alienado. O trabalhador é expropriado dos meios de produção e do produto de seu trabalho.

[...]

Desta passagem, compreendemos que Marx está evidenciando que os produtos do trabalho na sociedade capitalista são mercadorias utilizadas para valorização do capital, estas possuem valor de uso e passam a ter um valor de troca. Disto, fica evidente que o produto do trabalho sempre terá um valor de uso, haja vista que sua finalidade imediata é atender as necessidades humanas de reprodução. Então, pelo trabalho sempre será produzido valor de uso. Todavia, no modo de produção capitalista, o trabalho tem que produzir valor de uso e valor de troca, ou seja, tem que ser produtor de mais-valia, pois nele predomina o valor de troca destinado a valorização do capital.” (SABINO, 2014)

Na configuração do trabalho abstrato, característico do sistema capitalista de produção, há o trabalho produtivo de mais valia e o trabalho improdutivo de mais valia. Na interpretação à produção de Marx feita por Sabino, o trabalho produtivo é aquele que produz a mais valia e contribui também para a autovalorização do capital, enquanto o trabalho improdutivo, na sua abstração, contribui para a autovalorização do capital, ainda que ele sozinho não produza a mais valia.

A lógica do trabalho produtivo guarda relação com processos de produção de mercadorias com valor de troca, embora não limitado a este conceito. Assim, ela pode ser dar com o fornecimento de trabalho excedente para o capital (produção de mais-valia) ou com o labor que promova a autovalorização do capital (SABINO, 2014; MACHADO, 2016). Nesse sentido, se impõe sobre a vida cotidiana, que em seus momentos alicerça a hierarquia e as contradições entre o trabalho assalariado e o trabalho reprodutivo e do cuidado desempenhados sem remuneração (KERGOAT, 1998).

O trabalho desempenhado pela mulher, quando voltado ao cuidado e à reprodução da vida, quer seja enquanto trabalho assalariado desempenhado em atividades como a educação infantil, a enfermagem, o cuidado remunerado de idosos, dentre outros serviços que se voltam ao cuidado e atenção, seriam interpretados como trabalhos que contribuem para a autovalorização do capital, mas que não produzem a mais valia e, portanto, não são taxados como trabalho produtivo. Isso encontra fundamento nos escritos marxianos no Volume I d'O Capital, Tomo II, ao retratar a condição do 'mestre-escola':

“Se for permitido escolher um exemplo fora da esfera da produção material, então um mestre- escola é trabalhador produtivo se ele não apenas trabalha as cabeças das crianças, mas extenua a si mesmo para enriquecer o empresário. O fato deste último tenha investido seu capital numa fábrica de ensinar, em vez de uma fábrica de salsichas, não altera nada na relação. O conceito de trabalho produtivo, portanto, não encerra de modo algum apenas uma relação entre atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificamente social, formada historicamente, a qual marca o trabalhador como meio direto de valorização do capital. Ser trabalhador produtivo não é, portanto sorte, mas azar” (MARX, 1985b, p. 105-106, in: SABINO, 2014).

No entanto, conforme demonstram Federici e Saffioti, o trabalho desempenhado pelas mulheres permitiu a continuidade da manutenção de uma mercadoria que não pode ser produzida em larga escala, que é a própria vida. E dado que o modo de produção é uma “configuração concreta de vida” (SAFFIOTI, 2013), a divisão sexual do trabalho vai desempenhar, no modo de produção capitalista, o papel de configuração concreta de um sistema de gênero, conforme constantemente destacado por Helena Hirata, em que às mulheres recai o dever de reprodução e de manter a vida, o que se operacionaliza pela divisão e hierarquização do trabalho.

Ganha destaque, assim, o seguinte excerto, que é o fechamento de um parágrafo no qual Saffioti discute a discriminação social *de fato* e *de jure* praticadas em razão de fatores naturais como sexo e etnia:

“Do mesmo modo como é necessário desvendar, sob a aparência de trabalho inteiramente remunerado, um *quantum* de trabalho necessário e um *quantum* de trabalho excedente, há que se desnudarem os *status* adquiridos que, nas sociedades pré-capitalistas, se ocultam sob a aparência de *status* atribuídos; os *status* atribuídos que, nas sociedades de classes, assumem a forma aparente de *status* adquiridos através do processo de competição.” (SAFFIOTI, 2013, p. 59).

O que o trecho acima sintetiza é a ideia de que os fatores de ordem natural devem ser equacionados como mecanismos que contribuem para a realização histórica do sistema capitalista de produção. O sexo é um desses fatores, que, por meio da divisão sexual do trabalho, produz e mantém um sistema de gênero necessário à manutenção do capitalismo.

É importante destacar, desde logo, que o direito, enquanto elemento que também é estruturado nesse sistema e o mantém, não vai resolver, sozinho, os problemas da divisão sexual do trabalho. Na verdade, é preciso compreender como a divisão sexual do trabalho encontra aporte para sua manutenção através dos instrumentos legais, através do ordenamento jurídico. Heleieth Saffioti (2013) e Renata Gonçalves (2013) ressaltam que reformas dentro do sistema capitalista não vão produzir alterações profundas das condições sociais das mulheres, isto é, não vão garantir acesso à dignidade humana, na medida que a divisão sexual do trabalho opera como uma ferramenta útil ao acúmulo do capital. Isso porque as inúmeras atividades realizadas pelas mulheres pavimentaram a possibilidade material de avanço do capitalismo, ao tempo em que o mercado não precisou se desgastar para que as mulheres vendessem a sua mão de obra, mas se apropriou dos resultados do trabalho reprodutivo e do cuidado para a própria manutenção da vida, o que permanece até os dias atuais.

Diante de tudo que foi apresentado, a divisão sexual do trabalho pode ser, assim, sintetizada como um fenômeno social construído e tomado pelo imaginário social como natural, ou seja, externo “ao controle dos sujeitos políticos” (SANTOS ALBUQUERQUE, 2007), com dimensões de opressão e dominação entre duas categorias de sexo socialmente construídas, para criar um sistema de gênero (HIRATA, 2002) e que é modulada histórica e socialmente como um fato prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos (HIRATA, KERGOAT, 2007), mas não somente. Ela serve à sobrevivência do próprio modo de produção capitalista, acumulando a mais-valia necessária para garantir a exploração do homem pelo homem, com a reprodução das condições de vida operada por toda uma massa não assalariada de mulheres (SAFFIOTI, 2010). Para tanto, a acumulação primitiva do capital se deu por meio da instauração de um regime sexual compulsório como instrumento de domesticação das mulheres (FEDERICI, 2017).

### **1.1 Divisão sexual do trabalho no Brasil**

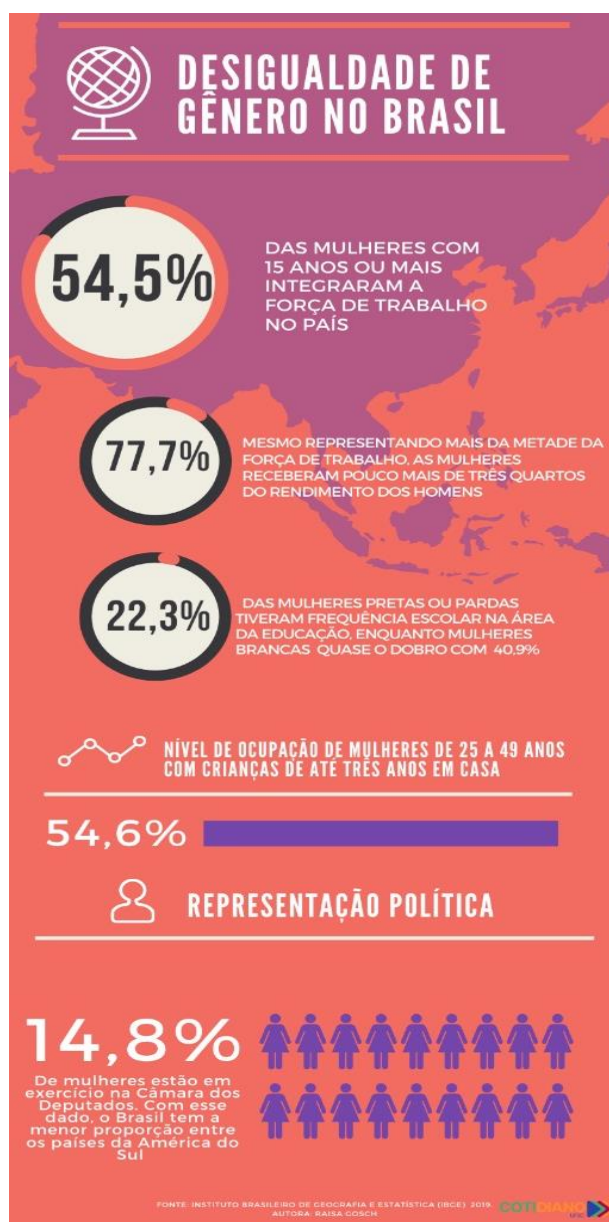
Pontuadas as questões necessárias para uma compreensão basilar sobre a divisão sexual do trabalho, há que se pensar sobre como ela se apresenta na sociedade brasileira.

Durante as primeiras ondas da pandemia do Covid-19, com o isolamento social, a realidade de sobrecarga das pessoas responsáveis pelo trabalho reprodutivo foi escancarada. São, em sua maioria, mulheres pobres e de classe média, que sofrem com o acúmulo do trabalho doméstico não remunerado ao trabalho assalariado. De outro lado, são, muitas vezes, mulheres desempregadas, fazendo malabarismos na gestão financeira de suas famílias, enquanto dão

conta da manutenção da casa, do cuidado de enfermos, crianças e idosos. Casadas ou não, mães ou não, a sobrecarga que recai sobre elas ficou escancarada.

No cenário retratado pelo estudo de Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (IBGE), em 2019, as mulheres dedicaram quase o dobro do tempo que os homens em atividades de cuidado de pessoas, crianças, adultos e idosos, ou em afazeres domésticos. Embora representassem, à época, mais da metade da força de trabalho do País, elas receberam 77,7% do rendimento dos homens, isso em uma análise geral, o que se encontra representado no infográfico “Desigualdade de Gênero no Brasil”.

Figura 1 – Infográfico “Desigualdade de Gênero no Brasil”



Fonte: Raisia Gosch (desconhecido)

A pesquisa “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, feita com um espaço amostral de 2.641 entrevistadas, constatou que 47% das mulheres afirmaram ser responsáveis pelo cuidado de outra pessoa, considerado o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, em suas casas (BIANCONI et al, 2020). Destas, 57% afirmaram ser responsáveis por filhos de até 12 anos e 27% por idosos. Esses resultados dizem respeito à camada visível da necessidade de cuidado, pois há uma condição que faz gerar a relação de dependência, que pode ser correlacionada à idade ou às condições de saúde. No entanto, o trabalho elaborado pela Sempreviva Organização Feminista vai além, pontuando a existência de uma camada invisibilizada na organização do trabalho doméstico e do cuidado: as tarefas que compõem esse tipo de trabalho também se voltam às pessoas adultas em boas condições de saúde, sem nenhuma deficiência. Ou seja, pessoas, teoricamente, independentes de terceiros para a manutenção da vida, na realidade, também são beneficiadas pelo exercício do trabalho reprodutivo pelas mulheres. Nesse sentido,

“Incluimos no questionário a opção “adultos saudáveis e sem deficiência” como beneficiários do cuidado, buscando aferir se as entrevistadas consideram que também cuidam de pessoas socialmente consideradas “independentes” e tivemos o retorno de 14% de entrevistadas que indicaram ser responsáveis por pessoas nessas condições. Esse é um dado interessante para se ter em mente na leitura dos resultados da pesquisa, pois ajuda a desvelar uma camada muitas vezes invisibilizada na organização do trabalho doméstico e de cuidado” (BIANCONI et al, 2020).

A demanda e intensificação dos chamados “afazeres domésticos” (termo utilizado pelo PNAD) decorre também do cuidado direto, conforme destaca Tica Moreno (desconhecido). Por essa razão a ruptura com “as dinâmicas de separação e de hierarquização dos trabalhos e das pessoas que os realizam” perpassa, necessariamente, pela compreensão da indissociabilidade do trabalho doméstico e do cuidado (MORENO, desconhecido).

As pesquisas de uso do tempo indicam que as mulheres, ocupadas ou não, dedicam quase o dobro de horas semanais aos cuidados de terceiros e/ou realização de afazeres domésticos. Ou seja, elas possuem menos tempo livre. Com relação aos afazeres domésticos, as mulheres utilizaram, em média, 10,4 horas semanais a mais do que os homens no ano de 2019 (PNAD, 2019).

Tabela 1 - Média de horas dedicadas pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade aos afazeres domésticos e/ou tarefas do cuidado de pessoas, por sexo e situação de ocupação.

<b>Tabela 7013 - Média de horas dedicadas pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade aos afazeres domésticos e/ou às tarefas de cuidado de pessoas, por sexo e situação de ocupação</b>			
<b>Variável - Média de horas dedicadas pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade aos afazeres domésticos e/ou às tarefas de cuidado de pessoas (Horas)</b>			
<b>Brasil</b>			
<b>Ano - 2019</b>			
<b>Situação de ocupação na semana de referência</b>	<b>Sexo</b>		
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>Total</b>	16,8	11,0	21,6
<b>Ocupadas</b>	14,2	10,5	18,6
<b>Não ocupadas</b>	20,2	12,0	24,2
<b>Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 5ª visita</b>			

Fonte: IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – 5ª visita)

A pesquisa indica, ainda, que elas foram as principais responsáveis pelos afazeres domésticos no próprio domicílio e em domicílios de parentes, em contraponto aos homens, em todas as faixas etárias a partir de 14 anos, com uma variação percentual de pouco mais de 10% acima para as mulheres. É o que se observa nas tabelas 2 e 3.

Tabela 2 - Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio, por sexo e grupo de idade.

<b>Tabela 6985 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio, por sexo e grupo de idade</b>			
<b>Variável - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio (%)</b>			
<b>Brasil</b>			
<b>Ano - 2019</b>			
<b>Grupo de idade</b>	<b>Sexo</b>		
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>Total</b>	85,8	78,9	92,3
<b>14 a 24 anos</b>	77,6	68,5	87,0
<b>25 a 49 anos</b>	89,4	82,8	95,7
<b>50 anos ou mais</b>	86,1	80,6	90,7
<b>Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 5ª visita</b>			

Fonte: IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – 5ª visita)

Tabela 3 – Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio ou em domicílio de parente, por sexo e grupo de idade.

<b>Tabela 6994 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio ou em domicílio de parente, por sexo e grupo de idade</b>			
<b>Variável - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio ou em domicílio de parente (%)</b>			
<b>Brasil</b>			
<b>Ano - 2019</b>			
<b>Grupo de idade</b>	<b>Sexo</b>		
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>Total</b>	85,9	79,0	92,4
<b>14 a 24 anos</b>	77,7	68,6	87,1
<b>25 a 49 anos</b>	89,4	82,9	95,7
<b>50 anos ou mais</b>	86,2	80,7	90,9
<b>Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 5ª visita</b>			

Fonte: IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – 5ª visita)

Por sua vez, as mulheres negras (pardas e pretas), assim como as mulheres menos instruídas, são as que mais realizam afazeres domésticos no próprio domicílio ou em domicílio de parentes, o que denuncia que a sobrecarga do trabalho reprodutivo não remunerado também é demarcada pela raça e pela classe social. A condição das mulheres pretas e pardas constatada pelo IBGE fica indicada nas tabelas 4 e 5.

Tabela 4 - Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio, por sexo e cor ou raça.

<b>Tabela 7004 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio, por sexo e cor ou raça</b>			
<b>Variável - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio (%)</b>			
<b>Brasil</b>			
<b>Ano - 2019</b>			
<b>Cor ou raça</b>	<b>Sexo</b>		
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>Total</b>	85,8	78,9	92,3
<b>Branca</b>	86,5	80,7	91,6
<b>Preta</b>	87,7	81,3	94,2
<b>Parda</b>	84,8	76,8	92,5

**Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 5ª visita**

Fonte: IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – 5ª visita)

Tabela 5 – Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio ou em domicílio de parente, por sexo e cor ou raça.



<b>Tabela 7006 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio ou em domicílio de parente, por sexo e cor ou raça</b>			
<b>Variável - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio ou em domicílio de parente (%)</b>			
<b>Brasil</b>			
<b>Ano - 2019</b>			
<b>Cor ou raça</b>	<b>Sexo</b>		
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>Total</b>	85,9	79,0	92,4
<b>Branca</b>	86,6	80,8	91,7
<b>Preta</b>	87,8	81,3	94,3
<b>Parda</b>	84,9	76,9	92,6

**Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 5ª visita**

Fonte: IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – 5ª visita)

Se analisado o parâmetro de ocupação, em relação aos homens e mulheres “não ocupadas”, elas se incumbem mais dos afazeres domésticos, enquanto, se “ocupadas”, a diferença diminui, embora elas ainda se sobressaíam como as mais participantes na realização de tais atividades, conforme a tabela 6.

Tabela 6 - Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio, por sexo e situação de ocupação.

<b>Tabela 6988 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio, por sexo e situação de ocupação</b>			
<b>Variável - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio (%)</b>			
<b>Brasil</b>			
<b>Ano - 2019</b>			
<b>Situação de ocupação na semana de referência</b>	<b>Sexo</b>		
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>Total</b>	85,8	78,9	92,3
<b>Ocupadas</b>	88,2	83,0	95,1
<b>Não ocupadas</b>	82,8	71,2	89,8

**Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 5ª visita**

Fonte: IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – 5ª visita)

Além disso, se considerada a relação entre homens e mulheres firmadas no domicílio, não importa a configuração, as mulheres sempre serão sobrecarregadas. Chama atenção que mesmo quando considerada uma relação de conjugalidade entre homens e mulheres, a diferença na assunção de responsabilidades permanece bastante elevada, como indicado na pesquisa PNAD Contínua de 2019.

Tabela 7 – Taxa de realização de afazeres domésticos do próprio domicílio, por sexo e condição no domicílio.

<b>Tabela 6987 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio, por sexo e condição no domicílio</b>			
<b>Variável - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio (%)</b>			
<b>Brasil</b>			
<b>Ano - 2019</b>			
<b>Condição no domicílio</b>	<b>Sexo</b>		
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>Total</b>	85,8	78,9	92,3
<b>Responsável</b>	90,7	86,9	95,4
<b>Cônjuge ou companheiro(a)</b>	92,6	82,8	97,1
<b>Filho(a) ou enteado(a)</b>	74,6	66,4	84,7
<b>Outra condição</b>	71,7	64,8	77,6
<b>Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 5ª visita</b>			

Fonte: IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – 5ª visita)

Vale destacar que o IBGE não coleta dados referentes à sexualidade, de modo que não são produzidas estatísticas específicas sobre as configurações familiares LGBT, o que indica que a sexualidade não é utilizada como parâmetro de análise nas pesquisas institucionais sobre atribuição de afazeres domésticos. Dessa maneira, não há dados oficiais que permitam a visualização da divisão das responsabilidades pelo desempenho dos afazeres domésticos ou da responsabilidade pelo cuidado de terceiros no caso de pessoas LGBT, tampouco a expressividade dessa parcela da população na PEA.

Ainda assim, com os dados coletados, fica perceptível que a divisão sexual do trabalho tem centralidade para a “conformação das formas de sociabilidade que constituem a vida cotidiana”, em que está o tempo do trabalho (ÁVILA, 2010, p. 55). E como destaca a autora, é com o trabalho que vêm à tona “as regras, as dinâmicas e as tensões” que são necessárias para a garantia da manutenção e aprofundamento da divisão social e sexual do trabalho. Entende-se, assim, que o tempo, nessa conjuntura, se torna elemento-chave para a análise das dinâmicas de divisão sexual do trabalho na medida em que é uma *instituição social*, “reguladora dos acontecimentos sociais, de uma modalidade da experiência humana” (ELIAS, 1998, p.98, apud ÁVILA, 2010, p.55), inescapável ao cotidiano.

O fenômeno de sobrecarga e conciliação de tarefas a que muitas mulheres estão sujeitas, e que é amplamente registrado e pesquisado, é retratado nas expressões culturais e artísticas. A série de quadrinhos “Os Santos”, retrata com proeza como as tarefas domésticas são terceirizadas por mulheres ricas, que delegam as funções de cuidado com a casa e com outras pessoas, crianças, adultos e idosos, a outras mulheres, empobrecidas e racializadas, que se encontram em posição de maior vulnerabilidade socioeconômica. Mulheres essas que acumulam esse trabalho assalariado precarizado (baixa remuneração, assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, violação a direitos trabalhistas das empregadas domésticas, etc.) ao cuidado com suas próprias famílias, contando com a rede de apoio de outras mulheres em condições similares, muitas vezes mães, tias, irmãs, amigas, que dão o suporte necessário, quando possível.

Figura 2 – Conversa da personagem, mulher negra e empregada doméstica, com sua mãe e filha, no ano novo.



Fonte: Leandro Assis (Série virtual de quadrinhos “Os Santos”).

Essas mesmas mulheres ricas e brancas, na ausência de ter a quem terceirizar, melhor dizendo, a quem explorar, assumem os trabalhos do cuidado, ao passo em que os homens brancos, nessa estrutura, que é também parte de um sistema não só racial, de classe e de gênero, mas também de sexualidade, permanecem intocados. Em nada assumem as responsabilidades pelas atribuições do cuidar.

Figura 3 – Conversa da personagem, mulher branca rica, com seu marido, no dia em que a empregada doméstica não foi trabalhar.



Fonte: Leandro Assis (Série virtual de quadrinhos “Os Santos”).

As situações acima ilustradas fazem parte do cotidiano brasileiro e exemplificam como a divisão sexual do trabalho não existe isoladamente das condições raciais e de classe. Traz-se elas como um recurso estético que permite a assimilação do conteúdo então apresentado ao longo desse tópico.

### 1.1.1 A penalidade salarial pela maternidade

Hildete Pereira de Melo e Alberto Di Sabatto (desconhecido) destacam o início da década de XX como uma época de importantes registros da inserção das mulheres no trabalho e nos espaços de poder. Como eventos explicativos dessa alteração na distribuição generificada da ocupação dos espaços, tem-se primeiro a industrialização e seus efeitos na estrutura produtiva e na intensificação da urbanização, e, posteriormente, a queda das taxas de fecundidade, que proporcionou aumento dos postos de trabalho ocupados por mulheres. Esse segundo fator, de queda das taxas de fecundidade, é explicado pelos autores como resultado da difusão da pílula anticoncepcional, que permitiu a redefinição da identidade feminina a partir da separação entre sexualidade e reprodução, o que teria afetado mulheres de todas as classes sociais e não somente no Brasil, mas em todo o mundo.

Essa é uma perspectiva bastante universalizante, admitida porque as concepções de significação do trabalho assumem um caráter quase que universal no mundo, excetuando-se as

tradições que: a) não foram submetidas ao processo colonial-capitalista; ou b) ainda que submetidas a esse processo colonial-capitalista, conseguiram propor e executar alternativas a esse modelo.

Di Sabatto e Melo (desconhecido) assinalam a dupla jornada fundada na “interdependência entre vida familiar e vida do trabalho, que se fundem numa mesma dinâmica para o sexo feminino”. Mais uma vez, é muito evidente como o sentido biológico do feminino vem assimilado à concepção de gênero, como se suas significações fossem correspondentes. E continuam destacando que “o invisível é desvendado no plano simbólico, quando se caracterizam os afazeres domésticos como trabalho complementar, acessório, de ajuda” (desconhecido, p. 54).

Destaca-se, assim, a evidente relação entre a divisão sexual do trabalho e a pobreza das mulheres. Isso porque a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho se deu em paralelo ao “crescimento das atividades informais, das atividades sem remuneração e aumento das taxas de desemprego” (MELO, DI SABATTO, desconhecido, p. 54).

Dessa maneira, há que se considerar que a divisão sexual do trabalho, aliada à classe social e outros fatores de discriminação e exclusão social afetam homens e mulheres de forma diferenciada. As consubstancialidades (ou intersecções) entre a classe, a raça e o gênero interferem umas nas outras e as realidades de carência se complicam conforme os fatores de agravamento<sup>3</sup>. Pode-se observar, assim, a pobreza de tempo e a penalização salarial das mulheres pela maternidade.

“Como dentro das famílias há um intenso processo de redistribuição de renda e como há uma variação das necessidades de consumo com a idade das pessoas e “economias de escala” nas despesas familiares, estas penalizam as mulheres, responsáveis pelo bem-estar familiar.” (MELO, DI SABATTO, p. 54, desconhecido)

A distribuição desigual das atividades domésticas entre os gêneros empurra as mulheres ao mercado de trabalho informal e/ou a ocupações que não demandam dedicação integral, cuja progressão de carreira é difícil (MUNIZ; VENEROSO, 2019; MELO, DI SABATTO, desconhecido).

Existem outros fatores que devem compor a análise da distribuição desigual de atividades domésticas, dentre os quais a raça e a etnia. Como demonstrado no tópico anterior,

---

<sup>3</sup> Para pesquisar gênero se faz necessário considerar, ainda, os fatores de raça, classe e sexualidade. Isso se deve ao fato de que essas são condições de subalternidade que possuem entre si dimensões de complementaridade e sinergia de condicionamento de diferenças observáveis (MUNIZ; VENEROSO, 2019). Isso é a ideia de consubstancialidade apontada por Muniz e Veneroso (2019), segundo os quais, caso desconsiderada pelo pesquisador, a pesquisa corre o risco de assumir “homogeneidade de resultados entre categorias que na verdade são influentes e variáveis”.

a herança cultural racista da empregada doméstica e da babá evidencia que mulheres ricas tendem a delegar a mulheres pobres, e, em sua maioria, não brancas, as atividades reprodutivas da casa e até mesmo da família.

Não é que as tarefas reprodutivas sejam menos dignas em face de outros tipos de atividades. É que é sintomático de uma relação de poder que essas atividades ocupadas por mulheres pauperizadas e racializadas sejam menor remuneradas.

Levando em conta esses fatores, alguns pesquisadores se voltam ao estudo das possíveis “desvantagens laborais” que recaem sobre mulheres considerando a relação entre fecundidade, produtividade e salários desse grupo social.

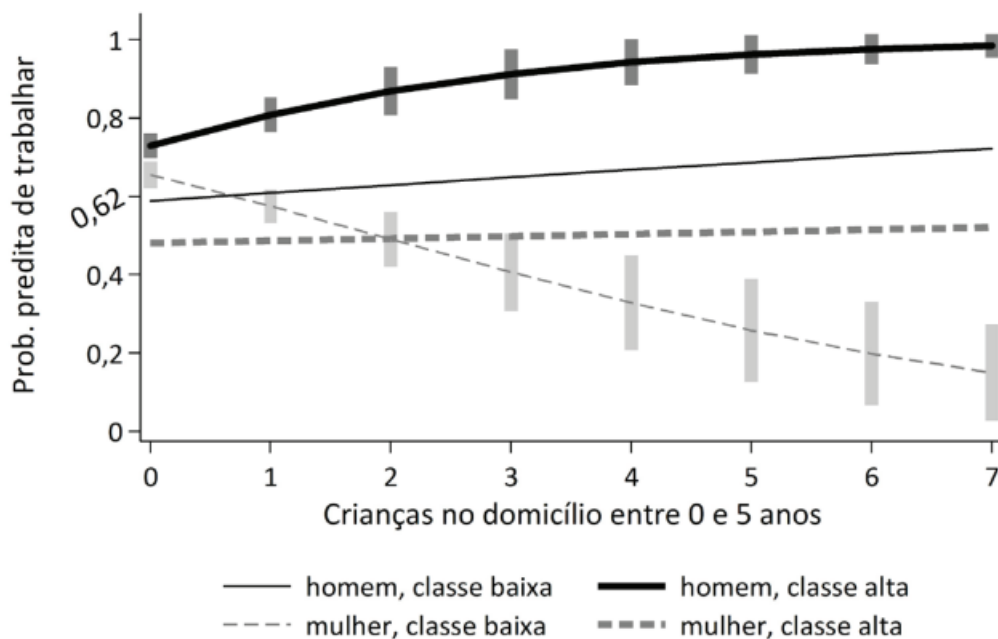
Essa desvantagem, quando decorrente da maternidade, pode ser chamada de ‘penalidade materna’. Apesar desse fenômeno ser objeto de pesquisa em países como Austrália, Canadá, Reino Unido, Estados Unidos, Alemanha, Finlândia, Suécia, Áustria, Itália, Luxemburgo, Holanda, Bélgica e França, Muniz e Veneroso (2019) ressaltam que, no Brasil, “a literatura a respeito do impacto do número de filhos sobre os salários femininos é escassa, mas os poucos estudos disponíveis sugerem uma clara relação inversa entre parturição e participação feminina na população economicamente ativa”. Ou seja, o número de filhos pode interferir na empregabilidade das mulheres.

A probabilidade de participação das mulheres no mercado de trabalho é 33% maior do que a dos homens, independentemente da quantidade de filhos e de outros atributos produtivos, se considerados homens e mulheres com as mesmas características. As chances sobem para 51% se o domicílio contar com uma empregada doméstica. Ainda assim, a ajuda doméstica não implica na anulação do diferencial de empregabilidade de mulheres com filhos. (MUNIZ; VENEROSO, 2019, p.14)

Segundo Muniz e Veneroso (2019), uma mulher de classe alta e um homem de classe baixa têm probabilidades parecidas de se inserir no mercado formal de trabalho. Contudo, quanto mais filhos tem e mais pobre é a mulher, menores são as chances de sua inserção no mercado de trabalho formal. Já para o homem rico e de classe alta, a quantidade de filhos é um fator que estimula a sua participação no mercado de trabalho.

Figura 11 – Gráfico com as probabilidades de inserção no mercado de trabalho, por sexo e segundo o número de crianças presentes no domicílio entre 0 e 5 anos de idade.

Probabilidades de inserção no mercado de trabalho, por sexo e segundo o número de crianças presentes no domicílio entre 0 e 5 anos de idade



Fonte: MUNIZ e VENEROSO (2019, p. 14).

Os estudos de Muniz e Veneroso, no que diz respeito aos dados acima apresentados, são corroborados também pelos estudos de Pazello e Fernandes (2004), Pazello (2006) e Souza, Rios-Neto e Queiroz (2011).

Além disso, um importante dado observado é o de que mulheres ricas tendem a ter chances de inserção no mercado de trabalho mais próximas às dos homens do que as mulheres pobres, o que indica que gênero e classe não são categorias isoladas, mas interagem entre si<sup>4</sup>.

A teoria já apontava para o fato de que mulheres ricas ascenderam socialmente, acessando espaços outrora tidos como tipicamente masculinos e da branquitude. O poder é um fator que influi diretamente nas dinâmicas de inclusão e exclusão dos espaços, e os estudos de Muniz e Veneroso (2019) traduzem essa teoria para os dados estatísticos. Segundo os autores, “após considerar-se o tempo de experiência, o tipo de ocupação e o número de crianças no domicílio, o hiato de renda praticamente desaparece entre os 5% mais ricos”. Assim sendo,

<sup>4</sup> Um aspecto não considerado nas análises de Muniz e Veneroso foi a raça. Como a racialização dessas mulheres, combinada com sua situação de classe, influencia nos índices de ocupação formal (emprego) ou informal (subemprego)? Um dos indicadores dessa resposta se encontra na pesquisa dos autores: as empregadas domésticas, que é uma categoria de trabalhadoras composta majoritariamente por mulheres negras e pobres. São elas a quem se terceiriza a execução do trabalho reprodutivo (ou do cuidado/da preocupação) para que outras mulheres, essas, por sua vez, ricas, possam se inserir no mercado de trabalho. E isso se deve a uma cultura que alimenta a relação hierárquica e exploratória na qual se estrutura o trabalho doméstico: o racismo.



uma categoria de poder, o status financeiro, quando é muito bem consolidada, pode atenuar os efeitos da atribuição do significante “ser mulher” às mulheres ricas.

Ainda sobre as diferenças de remuneração, conforme destacado no estudo da OIT (2005) intitulado “Os custos do trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos”, o pagamento de salários mais baixos às mulheres, segundo a escola neoclássica da economia, teria como explicações:

- i. a menor demanda de mulheres em determinados tipos de trabalho atribuível à vontade dos empregadores, o que criaria um excedente de mulheres naquelas áreas em que elas seriam mais aceitas e conseqüentemente, pressionaria os salários para baixo (Becker, 1971 e 1976; in: OIT, 2005);
- ii. menor produtividade das mulheres relacionada à pouca experiência em comparação aos homens e a falta de estabilidade no trabalho, o que se fundamentaria no comportamento reprodutivo das mulheres;
- iii. o “gosto” das mulheres para escolher determinados tipos de atividades.

Nenhuma das explicações da escola neoclássica, contudo, subsistem a um estudo concreto dos custos do trabalho, o que ficou evidente na conclusão do referido estudo da OIT. O que fica claro, desde logo, é que a escola neoclássica da economia não leva em conta, no estudo dos diferenciais de remuneração entre homens e mulheres, a divisão sexual do trabalho, especialmente considerando a atribuição pelos afazeres domésticos e atividades de cuidado de terceiros.

Na realidade, os resultados encontrados pela OIT indicaram que os custos monetários para a contratação de mulheres são bastante reduzidos e alcançam menos de 2% da remuneração bruta mensal de trabalhadoras – o estudo só considerou mulheres em vínculos empregatícios.

Ressalte-se que na pesquisa supracitada foram incluídos os custos derivados das legislações nacionais de cada país, com especial dedicação aos custos não-salariais da proteção à maternidade e ao cuidado infantil.

O estudo teve uma parte específica voltada aos custos associados à proteção à maternidade e ao cuidado infantil, com achados muito importantes. O primeiro deles foi que há uma baixa incidência anual de gestações, do que decorrem os baixos índices de concessão de licenças-maternidade e outras prestações que se associam à maternidade.

Além disso, concluiu-se que as contribuições dos empregadores à previdência social em quatro dos cinco países pesquisados, incluindo o Brasil, “não estão relacionadas nem ao número nem à idade das mulheres que empregam, mas sim ao número total de trabalhadores (de ambos os sexos) registrados no sistema previdenciário” (OIT, 2015, p. 30). Ou seja, além de o empregador não custear a licença, ele também não tem custos adicionais previdenciários ao empregar mulheres.

O “custo social” dos benefícios pagos pelo empregador e que estão associados à maternidade e/ou ao cuidado infantil, se considerados aqueles pagos tanto aos homens quanto às mulheres assalariadas, no Brasil, correspondem à ínfimos 0,58% da massa salarial desse grupo. Ou seja, percentual muito inferior à 1%.

Se forem considerados, ainda, os custos para substituição da trabalhadora durante o período de afastamento, os resultados indicam que esses custos, no Brasil, alcançam míseros 0,09% (p. 38). E muitas vezes sequer é uma opção de preferência do empregador arcar com a substituição, seja pelo trabalho de ter que treinar uma pessoa para assumir uma nova função, seja pela capacidade de redistribuição de tarefas entre a equipe já existente, ou por outros fatores que não foram possíveis de serem apurados na pesquisa.

Em resumo, o estudo conclui que “esses custos adicionais são, portanto, muito reduzidos e de forma nenhuma poderiam explicar a persistência das desigualdades de remuneração entre homens e mulheres na América Latina” (OIT, 2015, p.43).

A penalidade salarial em decorrência da maternidade não encontra justificativa econômica plausível, pois os custos reais da contratação de mulheres não representam oneração excessiva do empregador, tampouco do Estado, que ao prestar os benefícios, o faz em contraprestação às próprias contribuições sociais.

O que fica nítido nos resultados do estudo da OIT é que as mulheres cisgênero em idade fértil são lidas como risco constante de gravidez e, ao contratá-las, as empresas estariam, supostamente, assumindo esses riscos financeiros, os quais já se revelaram inexistentes. Essa é, na realidade, uma suposição que se funda na própria concepção sobre a sexualidade e o papel da mulher na sociedade.

“[...] Essas ideias, bastante frequentes em diversos âmbitos, podem, portanto, ser considerados mitos. Mas, como acontece com frequência com os mitos, eles têm uma permanência que resiste a muitas mudanças objetivas, influenciando fortemente as práticas sociais e, no caso que especificamente nos concerne, nas ações daqueles que decidem quando, como, para quê e em que condições contratar um homem ou uma mulher.” (OIT, 2015, p. 53).

Reaparece, portanto, a questão já destacada por Saffioti (2013), da mistificação do homem e da mulher como operadoras da divisão sexual do trabalho, o que se relaciona, conforme acima demonstrado, também com a sexualidade e a maternidade.

## **1.2 A relação da divisão sexual do trabalho com a cisheteronormatividade compulsória**

Conforme mencionado no início do capítulo, Santos Albuquerque (2007) destaca que a concepção durkheimiana de divisão do trabalho social tem como fundamento da divisão do trabalho social a história da sociedade conjugal.

Nesse sentido, o aperfeiçoamento da divisão sexual do trabalho se vale dos mitos do homem como detentor da racionalidade e das mulheres como detentoras da função reprodutiva e assistencial, presente, por exemplo, no discurso aristotélico na obra *Ética e Nicômano* (PULEO, 2002, in: SANTOS ALBUQUERQUE, 2007). E Durkheim, ao dispor sobre o aumento das taxas de participação de mulheres em atividades tipicamente “masculinas”, não abandona o sistema de crenças na determinação biológica das funções sociais:

“Ao ver, em certas classes, as mulheres ocuparem-se como os homens da arte e da literatura, poder-se-ia crer, é verdade, que as ocupações dos dois sexos tendem a tornar-se homogêneas. Mas mesmo nesta esfera de acção a mulher aplica a sua natureza própria, e o seu papel permanece muito especial, muito diferente do homem. Além disso, se a arte e as letras começam a tornar-se coisas femininas, o outro sexo parece abandoná-las para se entregar mais especialmente à ciência” (DURKHEIM, 1989, p.75)

Com efeito, Durkheim se vale daquilo que Heleieth Saffioti (2013) vai se referir criticamente como a mistificação de si mesmo, que os homens fazem ao também mistificarem a mulher, o que, em última medida, só reforça a manutenção do modo de produção capitalista.

Ao abordar o assunto, a autora destaca que, embora a mulher sofra mais diretamente “os efeitos da apropriação privada dos frutos do trabalho”, é equivocado e mesmo ilusório pensar que a exploração da mulher será revertida em benefício do homem. Para ela, há uma função reprodutora complementar entre as categorias de sexo na medida em que seriam ambas “parcelas da família como unidade de consumo”. Assim, na medida em que a renda familiar depende do trabalho de ambos, não há verdadeira competição entre homens e mulheres, tampouco resulta em prejuízo para os homens a adesão das mulheres ao mercado de trabalho. (SAFFIOTI, 2013, p.73)

O que se pode extrair da produção de Heleieth, ainda que a autora não se valha desses termos exatos e muito provavelmente não o faça com esse propósito, é que a cisheteronormia é estruturante para a manutenção da divisão sexual do trabalho como elemento constitutivo do modo de produção capitalista.

Para que seja possível, então, avançar no entendimento dessas questões, se faz necessário compreender, inicialmente, o que seria essa cisheteronormatividade.

A cisheteronormatividade compulsória é o sistema de gênero e sexualidade em que a cisgeneridade e a heterossexualidade são normas sociais, regras de comportamento socialmente impostas. O axioma principal dessas normas é o essencialismo de sexo, que seria a fixação da ideia de que o sexo como inalterável. A esse respeito, Gayl Rubin assim descreve os mecanismos de manutenção do essencialismo de sexo:

“Several persistent features of thought about sex inhibit the development of such a theory. These assumptions are so pervasive in Western culture that they are rarely questioned. Thus, they tend to reappear in different political contexts, acquiring new rhetorical expressions but reproducing fundamental axioms.

One such axiom is sexual essentialism – the idea that sex is a natural force that exists prior to social life and shapes institutions. Sexual essentialism is embedded in the folk wisdoms of Western societies, which consider sex to be eternally unchanging, asocial, and transhistorical. Dominated for over a century by medicine, psychiatry, and psychology, the academic study of sex has reproduced essentialism. These fields classify sex as a property of individuals. It may reside in their hormones or their psyches. It may be construed as physiological or psychological. But within these ethnoscientific categories, sexuality has no history and no significant social determinants.” (RUBIN, desconhecido, p. 149)

Nesse sentido, o papel da mulher estaria, em tese, associado à reprodução da espécie. Daí a mistificação da mulher, por meio das noções de feminilidade, como ser dotado de sabedorias e de um preparo quase que transcendental – uma vocação, se poderia dizer – para a maternidade, o irreparável instinto maternal (FEDERICI, 2017); e, por outro lado, a mistificação do homem como provedor, sujeito com capacidade de mando e figura representativa de poder (SAFFIOTI, 2013; BEAUVOIR, 1961).

Uma pessoa é cisgênero quando a sua identidade de gênero (homem ou mulher) corresponde àquela assinalada pela norma social. Isto é, quando não desafia a lógica sexuada do gênero. Já uma pessoa é transgênero quando sua identidade de gênero não corresponde àquela designada no nascimento, associada à genitália. A transgeneridade comporta, inclusive, a fuga à binaridade de gênero, isto é, a não adequação/pertencimento nem ao que se entende como homem, nem ao que se entende como mulher.

Essa determinação do papel social de gênero ligado à uma questão biológica corrobora com a manutenção de estruturas sexuadas de poder, e utiliza da divisão e hierarquização entre as tarefas desempenhadas por homens e mulheres na sociedade para isso.

Para melhor compreender o sistema de gênero que a que Hirata e Kergoat (2007) fazem referência como resultado da divisão sexual do trabalho, toma-se o gênero e a sexualidade, a partir da cisheteronormatividade, como categorias de análise.

Adrienne Rich, no ensaio “Heterossexualidade compulsória e existência lésbica” destaca 8 características de poder masculino, as quais, pela importância, seguem abaixo transcritas em sua literalidade:

“1) *Ao negar a [própria]sexualidade das mulheres*– [por meio da clitoridectomia e infibulação; de cintos de castidade; da punição, inclusive a morte, devido ao adultério; da punição, inclusive a morte, em razão da sexualidade lésbica; da negação psicanalítica do clitóris; de restrições contra a masturbação; da negação da sexualidade da mãe e da mulher pós-menopausa; de histerectomias desnecessárias; de imagens pseudolésbicas na mídia e na literatura; do fechamento de arquivos e da destruição de documentos relacionados com a existência lésbica];

2) *Ou forçá-las [à sexualidade masculina]* – [por meio de estupro (inclusive o estupro marital) e agressão da esposa; do incesto pai-filha, irmão-irmã; da socialização das mulheres para que elas sintam que a “pulsão” sexual masculina consiste em um direito; da idealização do romance heterossexual na arte, na literatura, na mídia, na propaganda etc.; do casamento infantil; do casamento arranjado; da prostituição; do harém; das doutrinas psicanalíticas da frigidez e do orgasmo vaginal; das descrições pornográficas das mulheres a responder com prazer à violência sexual e à humilhação (em que a mensagem subliminar seria que o sadismo heterossexual é mais “normal” do que a sexualidade das mulheres)];

3) *Ao comandar ou explorar o trabalho delas a fim de controlar sua produção*– [por meio das instituições de casamento e da maternidade como produção sem pagamento; da segregação horizontal das mulheres em trabalho assalariado; da criação de armadilhas para a mulher através de símbolos de ascensão social; do controle masculino do aborto, da contracepção, da esterilização e do parto; da cafetinagem; do infanticídio feminino, que rouba as mães de suas filhas e contribui para a desvalorização generalizada das mulheres];

4) *Ao controlá-las ou roubá-las de suas crianças*– [por meio do direito paterno e do “sequestro legal”; da esterilização forçada; do infanticídio sistemático; da apreensão legal dos filhos de mães lésbicas pelos juizados; da má conduta profissional de homens obstetras; do uso da mãe como “mediadora-simbólica da tortura” na mutilação genital ou, então, ao amarrar os pés da filha (ou sua cabeça) para adequá-la mais perfeitamente ao casamento];

5) *Ao confiná-las fisicamente e privá-las de seus movimentos*– [por meio do estupro como terrorismo, excluindo-as das ruas; do uso de purdah; da correção dos pés, atrofiando as mulheres de suas capacidades atléticas; do uso de salto alto e de um código de vestuário “feminino” na moda; do uso de véu; do assédio sexual nas ruas; da segregação horizontal das mulheres no emprego; das prescrições de uma mãe atuar “todo o tempo” em casa; da dependência obrigatória forçada das esposas];

6) *Ao usá-las como objetos em transações masculinas*– [pelo uso das mulheres como “presentes”; pelo dote ou preço da noiva; pela cafetinagem; pelo casamento arranjado; pelo uso das mulheres como divertimento a fim de facilitar os negócios

masculinos – em geral, a esposa como anfitriã ou a garçonete de coquetel vestida para titilação sexual masculina; garotas como acompanhantes e garotas de programa; como “coelhinhas”; gueixas; prostitutas Kisaeng; secretárias];

7) *Ao restringir sua criatividade*– [com a perseguição de bruxas e campanhas contra parteiras e curadoras e nos *pogroms* contra mulheres independentes “não assimiladas”; a definição das buscas e intenções masculinas como mais valiosas do que as femininas em qualquer cultura, o que faz com que os valores culturais se tornem a corporificação da subjetividade masculina; a restrição da satisfação pessoal feminina apenas para o casamento e maternidade; a exploração sexual das mulheres por homens artistas e professores; a 13 interrupção social e econômica das aspirações criativas das mulheres; o 14 apagamento das tradições femininas];

8) *Ao retirá-las de amplas áreas de conhecimento e de realizações culturais da sociedade*– [por meio da não educação das mulheres; do “Grande Silêncio” quanto às mulheres e, particularmente, da existência de lésbicas na história e cultura; do monitoramento por sexo como um fator para desviá-las da esfera das ciências, da tecnologia e de outras profissões “masculinas”; dos laços sociais e profissionais masculinos que excluem as mulheres; da discriminação das mulheres nas profissões]” (RICH, 2010)

Cada um dos elementos acima mencionado compõe aquilo que Rich se refere como o *feixe de forças* que exerce o convencimento das mulheres da inevitabilidade da orientação sexual voltada aos homens, a qual deve culminar no casamento e na maternidade. E que não se dissociam daquilo anteriormente mencionado da alocação das responsabilidades do cuidado ao esse significante da mulher, que é também heterossexual e cisgênero.

As contribuições de Rich, nesse sentido, são de suma importância para a compreensão da compulsoriedade de que se reveste a heterossexualidade, que se infiltra na psique humana e ganha sentidos materiais de controle e reprodução como norma por meio também do ordenamento jurídico.

A heterossexualidade compulsória é um instrumento de “colonização sexual” (RICH, 2010; FEDERICI, 2017), que em diversos graus e modos interfere na produção das relações sociais, o que inclui a esfera da reprodução social e do trabalho.

Há, contudo, que se reconhecer que a autora não avança além da heteronormatividade e deixa de aprofundar o objeto de pesquisa também para tratar do tema numa perspectiva da discussão do gênero como uma imposição social, eis que expressão de gênero e sexualidade se embricam.

A esse respeito, Kuhnen (2013) destaca que Monique Wittig (2011), ao discutir o essencialismo, trata o gênero enquanto ‘princípio de unidade normativa’ do indivíduo, de modo que as posições e papéis sociais ocupados por ele resultam em um ‘megapapel social’ generificado. Dessa maneira, ela entende que mulher e homem não são essências, mas que as definições de gênero são essenciais para a compreensão da sociedade e mesmo para a existência do indivíduo em sociedade. Isso não significa que esses papéis de gênero não possam ser

rejeitados ou sua norma não possa ser desafiada, mas sim que, para propor soluções e pensar caminhos em direção ao combate às desigualdades de gênero, é necessário reconhecê-lo como uma posição social cujas normas têm prioridade e unificam as demais normas sociais. (KUHNEN, 2013).

## 2 AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO PLANO INTERNACIONAL

Conforme destacado no capítulo anterior, a divisão sexual do trabalho encontra na cisheteronormatividade compulsória também um combustível para a sua manutenção, o que se projeta para o mundo jurídico. Nesse sentido, legislações que versem sobre a parentalidade e a responsabilidade pelo desempenho de atividades de cuidado de outrem, a depender de como estruturadas podem implicar na manutenção e aprofundamento, por meio do ordenamento jurídico, daquele modo de produção e daquela instituição social.

As licenças voltadas ao cuidado de crianças e adolescentes, no caso, as licenças maternidade e paternidade, dialogam com a divisão de responsabilidades e desempenho de atividades domésticas, apresentados no capítulo anterior a partir de dados do IBGE. Assim, para melhor entendê-las é preciso investigar de que modo a divisão e hierarquização do trabalho reprodutivo e sua relação com a cisheteronormatividade, interagem com esse sistema de proteção aos trabalhadores.

As licenças são afastamentos temporários autorizados por lei em que o contrato de trabalho estará interrompido, de modo que a prestação do labor pelo trabalhador não será efetivada, mas a contraprestação do empregador não será prejudicada. Ou seja, não se trabalha, mas não há prejuízo da remuneração. Sobre o assunto, conforme retratado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>5</sup> (2009), as licenças têm fundamental importância para que as pessoas possam conciliar seu trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. Acrescente-se, ainda, que elas têm importância não somente relacionada às responsabilidades familiares, mas também aos cuidados que os trabalhadores devem ter consigo mesmos, relativos à saúde física e mental.

Nas Notas sobre Trabalho e Família (2009), a OIT lista como “as licenças mais importantes para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares” a licença-maternidade, as férias anuais remuneradas, a licença por motivo de emergência, a licença parental e a licença-paternidade, analisando todas elas a partir das experiências legais e políticas empresariais em dois países: Brasil e Portugal. Para o presente estudo, serão importantes as análises de 3 delas: a licença-maternidade, a licença parental e a licença-paternidade.

---

<sup>5</sup> Notas da OIT sobre Trabalho e Família nº 6.



Enquanto a licença maternidade é um benefício amplamente regulamentado pelas normas internacionais, com convenções da OIT direcionadas especificamente ao estímulo da adesão dos países-membros, à licença paternidade não se dá a mesma relevância. Embora seja necessário um estudo sobre a inexpressividade de regulamentação da licença paternidade, tanto a nível de organismos internacionais, quanto a nível do ordenamento jurídico brasileiro, isso demanda uma pesquisa de fôlego com foco nessa questão, que, sozinha, enseja muitos debates. Este não é, pois, o intuito do presente trabalho. Como já dito, o presente estudo se volta ao sistema brasileiro de licenças parentais.

Assim, retomando, a preocupação com a licença maternidade se dá sob o argumento da proteção ao direito da criança e do adolescente à proteção e fortificação dos laços afetivos maternos, bem como a recuperação física do período gestacional e respeito ao período de amamentação, no caso de lactantes. Esta é a explicação mais comum para o assunto e que, no Brasil, tem como uma de suas raízes a proibição do trabalho noturno para mulheres e nas normas de proteção ao trabalho em condições de insalubridade e periculosidade, ou seja, na regulamentação do trabalho da mulher (FRACCARO, 2018).

Para melhor compreensão desses direitos, faz-se necessária uma explanação do contexto em que as normas trabalhistas se voltaram à proteção dos vínculos parentais.

## **2.1 Breve sistematização das convenções e orientações da OIT sobre maternidade e parentalidade**

A proteção ao direito do trabalho da mulher a partir do século XIX, no pós I Revolução Industrial, é marcada por atos normativos, tais como decretos, e algumas legislações infraconstitucionais que dispõem sobre o trabalho em ambientes insalubres, sobre jornada de trabalho e em sua maioria tratam da temática sob a ótica da mulher como frágil, mais suscetível ao risco<sup>6</sup>. Isso se apresentou como uma demanda dos movimentos sindicais diante do contexto

---

<sup>6</sup> A tutela dos direitos das mulheres relacionados ao trabalho, naquilo que concerne à decretos, atos e leis editados após a I Revolução Industrial, remonta a meados do século XIX. Sobre o assunto, ver Soares, Marcari e Fonseca (2017). Inglaterra e França são países recorrentemente citados em produções bibliográficas sobre a história do direito do trabalho das mulheres, tais como os autores que são referência principal de Soares, Marcari e Fonseca no assunto - José Neto e Cavalcante (2010) -, assim como juristas de notoriedade no Brasil - Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros e Vólia Bonfim Cassar. Acredita-se que isso se deva ao fato da forte influência do direito francês no ordenamento jurídico brasileiro, bem como à eurocentrização dos estudos do direito do trabalho. Não foram encontrados, contudo, nos autores utilizados, referências aos ordenamentos jurídicos dos continentes africano e asiático, o que não significa que não existam produções a respeito. Esta é uma limitação do presente estudo, portanto. No que tange à contextualização da regulamentação do trabalho da mulher no mundo, a perspectiva aqui adotada foi centrada na recente história do direito do trabalho na Europa Ocidental e na América Latina.

de superexploração a que eram sujeitas as mulheres que, assim como as crianças, representavam a mão de obra mais barata.

A primeira Constituição do mundo a dispor sobre o direito do trabalho foi a Constituição do México, de 1917, seguida pela de Weimar (Alemanha), de 1919 (NASCIMENTO, 2014, p.45, in: SOARES, MARCARI e FONSECA, 2017; e MARTINS, 2014, p.9, in: SOARES, MARCARI e FONSECA, 2017). Estas cartas políticas foram o pontapé inicial para que outros países legislassem sobre o Direito do Trabalho enquanto um conjunto de normas destinadas à regulação das relações de trabalho, e para a constitucionalização destes mesmos direitos (SOARES, MARCARI e FONSECA, 2017).

De fato, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, surgiu em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, e justamente enquanto se dava o movimento inicial de constitucionalização dos direitos trabalhistas na América Latina e na Europa. Inclusive, o Brasil foi um dos países-membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde o início. Com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT se tornou a sua primeira agência especializada.

A proteção ao trabalho da mulher é uma prioridade da OIT desde o seu surgimento, sendo uma das primeiras disposições da organização no assunto a Convenção nº 3 (C-03<sup>7</sup>), voltada à proteção da maternidade. Referidas convenções<sup>8</sup> se renovaram conforme se deu o aprofundamento das discussões sobre gênero e sexualidade. À medida em que são incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, esses tratados estabelecem uma relação obrigacional ao Estado brasileiro. Nesse sentido, se revela fundamental para o presente estudo a compreensão dessas normativas internacionais e de que modo elas foram incorporadas ao nosso ordenamento.

---

<sup>7</sup> A forma de abreviação das convenções utilizada pela própria OIT é C- [número da convenção], que será seguida por este estudo.

<sup>8</sup> As Convenções Internacionais são tratados multilaterais firmados entre os Estados-membros da comunidade internacional a qual o documento se vincula e que estabelecem parâmetros comuns para a tratativa de determinado assunto, com objetivos específicos e orientações gerais. Por exemplo, as convenções da ONU se destinam a seus países-membros, aos quais é facultada a adesão. Cada país tem seus ritos próprios de incorporação das convenções aos seus respectivos ordenamentos jurídicos, o que se deve ao princípio da soberania aplicado ao direito internacional público. No Brasil, para que o Estado se veja obrigado internamente para com determinado tratado internacional ele precisa o incorporar ao seu ordenamento jurídico. Esse processo segue o modelo de duplicidade de vontades, de modo que o Presidente da República (poder Executivo), por força do art. 84, VIII, da CRFB/88, celebra o acordo/tratado/convenção e o Congresso Nacional (poder Legislativo), por força do art. 49, I, da CRFB/88, aprova o texto, inclusive podendo fazer reservas a determinados pontos. Mais tecnicidades desse processo podem ser consultadas nos manuais de direito internacional público de Flávia Piovesan e Valério Mazzuoli.

Considerando que o direito à licença maternidade foi incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro a partir de mobilizações e debates não somente no âmbito nacional, mas também no âmbito internacional, e que a Organização Internacional do Trabalho tem relevância no debate para o avanço civilizatório dos direitos trabalhistas, faz-se, adiante, uma sistematização das convenções e orientações da OIT sobre maternidade e parentalidade.

### ***2.1.1 Convenção nº 3 da OIT***

São 3 as convenções da OIT que dispõem sobre a proteção da maternidade, dentre as quais: C-03, C-103, C-183. Além disso, a C-102, e a C-156 também se revelam importantes, pois trazem, respectivamente, disposições relativas à seguridade social e à licença-paternidade. Outras são as convenções da OIT que disciplinam o combate à discriminação motivada por preconceitos de gênero e sexualidade no ambiente laboral, contudo, tratar do vasto universo das convenções internacionais não é o objetivo do presente estudo. Limita-se a presente pesquisa, portanto, ao universo, já delimitado, das 4 convenções voltadas à proteção relacionada ao vínculo parental, à gestação e à lactação.

Como já mencionado, a Convenção nº 3<sup>9</sup> foi um marco histórico na luta das trabalhadoras pelo direito ao afastamento do trabalho sem prejuízo do cargo e da remuneração; e, além disso, nela são feitas demarcações sobre a titulação do direito à licença e as atividades econômicas compreendidas como trabalho assalariado produtivo. Tem-se, pois, definições fundamentais para o estudo das intersecções entre divisão sexual do trabalho e parentalidade.

Para a aplicação da referida Convenção, nos termos de seu art. 2º, a categoria “mulher” é definida como “toda a pessoa do sexo feminino, qualquer seja a idade ou nacionalidade, casada ou não”. O que esse enunciado traz em evidência é o uso do gênero e do sexo biológico como categorias correspondentes entre si, fixas e intransponíveis, o que será retomado adiante. Além disso, somente trabalhadoras inseridas em dinâmicas de trabalho assalariado produtivo, ou seja, fabril, de transporte, construção, manutenção e/ou comercial é que seriam as tuteladas por esse direito. De pronto, tem-se a exclusão das trabalhadoras da saúde, da educação, da segurança, da cultura, domésticas, empreendedoras, entre outras, de modo que apenas as atividades ligadas ao processo produtivo e de mercantilização de serviços

---

<sup>9</sup> Ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934, quando Getúlio Vargas ainda estava no Governo Provisório, e só veio a ser promulgada com o Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935.

da forma mais limitada na concepção desses é que seriam reconhecidas como sujeitos de direito.

Tal Convenção foi objeto de revisão nos anos de 1952 - passou a responder como Convenção nº 103 - e em 2000 - passou a responder como Convenção nº 183. Apesar de já revista, a C-103 ainda é vigente no Brasil, uma vez que a C-183 deve ser incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio de instrumento de ratificação<sup>10</sup>.

### ***2.1.2 Convenção nº 103 da OIT***

A C-103, juntamente com a Convenção nº 102, que trata da seguridade social, reconheceu a maternidade como uma área de proteção social, evidenciando o comprometimento com o estado de bem estar social. Por meio dela foi expandido o acesso à licença às mulheres trabalhadoras rurais e empregadas domésticas, sem, contudo, rever o conceito de “mulher” e com a delimitação do período de afastamento após o parto ao patamar mínimo de 6 semanas. Uma importante demarcação feita por esta normativa diz respeito à responsabilização do Estado, por meio de um sistema de seguridade social, para o custeio das prestações de salário-maternidade. Isso enuncia uma mudança de perspectiva da comunidade internacional quanto ao papel dos governos. Não há como aferir detalhes mais profundos a esse respeito, mas, acredita-se que isso se deve ao pós-guerra e a necessidade de reconstrução da moral dos Estados-Nação com sua população. Ganha evidência o estado de bem-estar social.

Ora, na redação anterior, não se falava em manutenção (“não-prejuízo”) da remuneração, mas sim em pagamento de uma verba indenizatória, de fim compensatório pela impossibilidade de trabalhar por determinado período após o parto, de valor impreciso, desde que “suficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de higiene”.

O direito às prestações em espécie no período de afastamento e à assistência médica tem o condão de resguardar a estabilidade financeira da gestante, a fim de não prejudicar a sua subsistência, e, por consequência, proteger a sua vida e a do feto (antes do parto) e da criança nascida de forma ampla, dentro das condições previamente fixadas. Tanto é que a previsão de assistência médica abrange o pré-natal, o parto e o pós-parto e, além disso, essa assistência e a manutenção salarial devem ser mantidas por fundos públicos. O que se observa é uma evolução

---

<sup>10</sup> Vale ressaltar que a C-103 foi ratificada pelo Brasil em 1965, com aprovação pelo Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965, e entrou em vigor em 18 de junho de 1966. Em 05 de novembro de 2019 foi publicado decreto, de nº 10.088, que consolida os atos normativos que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pelo Brasil.

na concepção de que é responsabilidade estatal a tutela dos seguintes sujeitos pelo Estado: mãe e filho, ou, melhor dizendo, gestante/lactante e criança.

### ***2.1.3 Convenção nº 183 da OIT***

Por fim, a C-183 é a com a redação mais recente e deu um salto qualitativo no tratamento da licença-maternidade. Isso porque, em seu texto estipula que o benefício é aplicável a todas as mulheres empregadas, incluindo aquelas em forma atípicas de trabalho. Além disso, inaugura um capítulo de saúde, resguardando gestantes e lactantes do trabalho em condições insalubres ou de periculosidade e dispõe sobre a garantia do retorno ao mesmo cargo e função ou equivalente, sem prejuízo do salário.

No processo de revisão da C-103, muitos representantes empresariais e alguns governamentais tentaram encampar a exclusão do direito à amamentação no ambiente de trabalho e/ou redução da jornada para tanto, sob a justificativa de que esse direito geraria um custo adicional na contratação das mulheres que poderia ter efeitos de limitação da possibilidade de contratação dessa parcela da população economicamente ativa. Foi a insistente defesa da OMS e da UNICEF, com a argumentação da importância da lactação para a saúde física e mental das crianças e adolescentes que garantiu a manutenção desse direito na versão revisada da Convenção (OIT, 2015, p. 36).

Posteriormente, em 2015, um estudo da OIT demonstrou que o custo desse benefício para o empregador em 5 países latino-americanos é inferior a 1% da remuneração bruta mensal das mulheres (OIT, 2015, p. 37).

### ***2.1.4 Convenção nº 156 e corresponsabilidade parental***

Conforme já mencionado, a OIT dá as diretrizes internacionais para um patamar mínimo de proteção aos trabalhadores, ou seja, orienta seus Estados-membros com marcos civilizatórios necessários para a garantia da dignidade humana dos trabalhadores e trabalhadoras. Nesse contexto, diante da necessidade de adoção de instrumentos que possibilitem a superação das desigualdades de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres e do fato de que a Convenção sobre Discriminação no Emprego e Profissão, dentre outros instrumentos internacionais, não cobre as desigualdades de gênero decorrentes da divisão sexual do trabalho reprodutivo, a OIT elaborou a Convenção sobre os Trabalhadores com Encargos de Família (C-152).

Ela versa sobre a responsabilidade dos governos na garantia de condições materiais de igualdade entre homens e mulheres com responsabilidades familiares, e inova ao estender tais responsabilidades aos trabalhadores homens, afastando-se do paradigma da Convenção nº 123, a qual se voltava às responsabilidades familiares das mulheres (FERRITO, 2019). Segundo a autora, a C-156 supre uma lacuna nas convenções da OIT ao reconhecer que as responsabilidades familiares são um fator de discriminação em matéria de emprego e ocupação. E nesse compasso, a autora ressalta que a convenção propõe “a superação da divisão sexual do trabalho”, o que a uma primeira leitura parece demasiado utópico e exagerado considerando que a convenção não se dispõe a propor instrumentos diretos para a alteração do quadro de sobrecarga e conciliação de tarefas a que as mulheres, em geral as mais empobrecidas, estão submetidas; contudo, segundo a autora mesmo retrata, não o é.

Por meio da C-156, a OIT assume que os encargos relativos ao trabalho de reprodução (da vida) - também referido como trabalho do cuidado, que é uma classificação que se pode dar às responsabilidades familiares, são obstativos à inserção, participação e/ou progressão nas atividades econômicas. E à medida que essas atividades são desempenhadas por uma massa de mulheres, são elas a sofrerem mais intensamente essas consequências (FERRITO, 2019, p. 80).

Observa-se, assim, que a maternidade é exaustivamente objeto de normatização por parte da Organização Internacional do Trabalho, sendo mais do evidente a sua importância em matéria de proteção não somente ao trabalho da mulher. O estímulo à criação de leis protetivas às mulheres mães tem o condão de obstar as práticas discriminatórias no mercado de trabalho, desde a contratação e o desenvolvimento do contrato individual de trabalho, até o ato demissional. E, além disso, volta-se à proteção da criança e do adolescente, na medida em que o afastamento também resguarda o período destinado ao aleitamento, direito do recém-nascido, ou à adaptação após o período adotivo, direito da criança, do adolescente e da(os) adotante(s).

E com a Convenção nº 156, da OIT, podem ser contemplados, ainda, os desdobramentos decorrentes de situações em que, por motivos diversos, a responsabilidade do cuidado se transfere a outros membros da família imediata. Dessa forma, a C-156 representa uma mudança de paradigma importante para abrir um debate mais sério sobre a complexa questão da divisão sexual do trabalho.

Contudo, essa convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil e não há uma previsão para tanto. Isso, assim como a ausência de ratificação da Convenção nº 183, enuncia um quadro de omissões do Estado brasileiro na adoção de políticas públicas de equidade de gênero nas relações trabalhistas *lato sensu*. Não que a ratificação e promulgação delas signifique a

imediate cessação da discriminação às mulheres no mercado de trabalho, tampouco modifique a estrutura da divisão sexual do trabalho, que paradigmaticamente, como alertam Hirata e Kergoat, constantemente se reformula. Mas a sua incorporação cria uma relação obrigacional para o Estado, que passa a ter o dever-poder de implementar políticas públicas voltadas à essas questões e com isso sua eventual omissão tem status de violação de direitos fundamentais, com exigibilidade perante os órgãos internacionais. Além disso, políticas públicas eficazes interferem nas condições materiais dos indivíduos para sobrepor aspectos reais das opressões, o que, a longo prazo, contribui para uma alteração nas dinâmicas de poder, as quais têm maior potencial de transformação do tecido social.

Não ao acaso as cotas raciais e sociais nas Universidade públicas em todo o Brasil modificaram o perfil de graduandos e, pouco a pouco, de pós-graduandos no País. Este é um exemplo de política pública de sucesso que a longo prazo interfere na ocupação dos espaços de poder institucionais, no perfil do mercado de trabalho formal, entre outros. O mesmo se espera com a implementação de cotas para a população trans, por exemplo.

Nesse caminhar, o desenvolvimento de políticas públicas voltadas ao compartilhamento das responsabilidades parentais, de cuidado e de tarefas reprodutivas, é fundamental na prática antidiscriminatória. Provavelmente daí decorrerá um novo desafio, que é retirar das mulheres o encargo mental de delegação de tarefas. A economia do cuidado vai muito além da divisão sexual do trabalho formal. Ela entra no íntimo de nossas residências, de nossas mentes.

## **2.2 As licenças parentais como alternativa**

Da análise das modificações das convenções nos tópicos anteriores o que se observa é um avanço histórico, mas com limitações, na medida em que o Estado tutela o papel social reprodutivo generificado, atribuído à figura da mulher, sem sequer aprofundar o debate sobre maternidade. Isto é, a esse abstrato sujeito “mulher” cabe o papel supostamente natural do gestar, como mais um checkpoint de sua função existencial. É uma concepção fundada naquilo que se aponta como essencialismo de gênero nos estudos feministas e de gênero. Essa interpretação, se limitada à atribuição de uma essência fixa às mulheres, presumida de forma universal, é fadada ao erro, pois precisa se valer da pressuposição de que todas as mulheres existem nas mesmas condições, o que apaga as diferenças culturais, religiosas e o fosso de desigualdades sociais impostas pelo racismo, pelo classicismo e pela cisheteronormatividade

compulsória. A “mulher”, como sugerem diversas pesquisadoras, dentre as quais Monique Wittig, Angela Davis, Gayl Rubin, Lélia González, não é uma categoria universal.

No caminho de propor alternativas a esse modelo genericado, alguns países passaram a adotar o modelo de licença parental compartilhada, em que cabe à unidade familiar decidir como se dará o afastamento do trabalho assalariado voltado ao cuidado de crianças e adolescentes, quer seja por decorrência de nascimento ou adoção. É o caso de Portugal e da Suécia, que adotam sistemas de licença parental compartilhada.



### 3 AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

“It is impossible to think with any clarity about the politics of race or gender as long as these are thought of as biological entities rather than as social constructs.” – (RUBIN, Gayle S, desconhecido, p. 149)

No ano de 1917 o Estado de São Paulo previu, por meio da Lei Estadual nº 1.596, o afastamento da mulher em período de gravidez, permitida a ausência do trabalho no último dia de gestação e no primeiro após o parto.

A primeira previsão legal destinada à proteção da pessoa grávida aplicável a todo o território nacional, contudo, somente se deu pelo Decreto Federal nº 16.300, de 21 de dezembro de 1923, que previa o descanso de 30 dias antes e após o parto (NEIVERTH; MANDALOZZO, 2009). O mesmo ato normativo também estabeleceu uma obrigação aos empregadores de fornecerem meios possíveis para que a amamentação pudesse se dar no local de trabalho, sendo da lactante a escolha de fazê-lo ou não. Pela redação dada ao texto, entende-se que o empregador não poderia se desviar daquela responsabilidade<sup>11</sup>. Além disso, o decreto também contava com o indicativo de criação de creches ou salas de amamentação próximo aos ambientes laborais, o que pode ser interpretado como um mecanismo de proteção à primeira infância.

Além disso, o Decreto nº 21.417-A, que dispôs sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais, proibiu o trabalho da mulher grávida em estabelecimento público ou particular nas 4 semanas antecedentes ao parto e nas 4 semanas posteriores a este<sup>12</sup>. Nele também ficou determinado o direito a um auxílio “correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses” e de retomar o cargo ocupado ao tempo do afastamento, dentre outras previsões. Por fim, já nessa época era contemplada pelo direito de afastamento aquela que sofresse aborto, desde que não criminoso, fazendo igualmente jus ao auxílio e direito de reversão ao cargo.

---

<sup>11</sup> Há, aqui, uma questão de linguagem. São quase 100 anos de diferença entre a redação da época e o momento em que tal legislação foi consultada, de modo que não se pode afirmar com convicção o que o legislador buscava comunicar.

<sup>12</sup> É o que consta no art. 7º do decreto. Vale ressaltar que este decreto também determinou a igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenhassem o mesmo trabalho. Esse ato normativo tratava as mulheres como figuras frágeis e sujeitas ao controle familiar, na medida em que, por exemplo, vedava a elas o trabalho subterrâneo, nas minerações e nos serviços perigosos e insalubres (art. 5º, a e b) e o trabalho noturno caso não fosse este desempenhado em estabelecimentos onde só trabalhassem pessoas da família a que pertencessem (art.2º c/c 3º, a). Aqui é importante pontuar que essa visão de mulheres como delicadas, frágeis, era, na prática, destinada às mulheres brancas e não sujeitas à pobreza. A superexploração das mulheres não brancas e das classes baixas é registrada com afinco pela literatura e o Brasil nunca esteve alheio a este modo de operar.

No direito constitucional brasileiro, a primeira disposição sobre a proteção à maternidade veio com a Constituição Brasileira de 1934<sup>13</sup>, que dispôs, em seu art. 121, alínea “h”, sobre a assistência médica e sanitária à gestante. Tratou-se, portanto, da primeira lei que expressamente previu o afastamento da trabalhadora nos períodos anterior e posterior ao parto com a garantia de estabilidade no emprego, mesmo não fixando a quantidade de dias do referido afastamento. Além disso, há menção direta à responsabilidade do Estado, pelo ente da União, de assumir os ônus decorrentes da licença da trabalhadora, que deveria garantir a ela o benefício de seguridade social.

No entanto, a tímida previsão legal logo perdeu vigência, uma vez que, com o golpe do Estado Novo, a proteção destinada à gestante foi suprimida do novo texto constitucional outorgado por Getúlio Vargas. Ainda assim, Neiverth e Mandalozzo (2019) destacam que, contraditoriamente ao texto constitucional, foi na vigência da Constituição de 1937 que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada.<sup>14</sup>

Apesar de não mais ter força de norma constitucional, a garantia estabilitária da gestante na relação de emprego retornou através da CLT, na forma dos arts. 392, 393 e 395, e o esse direito assumiu a denominação, até hoje utilizada, de *licença-maternidade*. À época, os ônus financeiros do benefício eram arcados pelo empregador, diante da ausência de previsão legislativa que transferisse à Previdência Social essa responsabilidade.

Apesar das mudanças no Capítulo III da CLT, em 1967, as Constituições de 1946 e 1967 não inovaram na proteção à maternidade (NEIVERTH; MANDALOZZO, 2009). Somente com o advento da Lei nº 6.136/74 o *salário-maternidade* foi incluído nas prestações da Previdência Social, ainda que apenas para as empregadas (INSS, 2007)<sup>15</sup>.

Após intensa mobilização de movimentos feministas durante a Constituinte<sup>16</sup>, foi incluído no texto constitucional em elaboração o inciso XVIII, que dispôs sobre a licença-

---

<sup>13</sup> A Carta situou os direitos trabalhistas e sindicais na Ordem Social e Econômica (Título IV). Confira-se o art. 21, alínea “h”, que dispõe sobre a proteção à gestante:

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

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

<sup>14</sup> De fato, a CLT representou grande avanço na matéria do direito material e do direito processual do trabalho, reunindo em um só local toda a legislação trabalhista.

<sup>15</sup> Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil. Informe de Previdência Social.

<sup>16</sup> Vale destacar que o período de licença estabelecido no inciso XVIII (120 dias) não partiu de um consenso das feministas, mesmo porque o feminismo não é um movimento uno, mas sim plural, com diversas correntes, como por exemplo: feminismo negro, feminismo materialista-dialético, transfeminismo, feminismo liberal,

maternidade, assim como o inciso XIX, que assegura o direito à licença paternidade. A exemplo disto, tem-se como documento de relevância a Carta das Mulheres aos Constituintes de 1987<sup>17</sup> concentrou reivindicações sobre o tratamento legal dado à família, ao trabalho, à saúde, à educação e cultura, à violência e a questões nacionais e internacionais, as quais deveriam ser pautadas a partir de princípios gerais de igualdade e não discriminação. Contava ainda com forte teor de fortalecimento dos movimentos sociais organizados, sindicatos, associações e entidades civis como titulares de direito de ação na defesa dos interesses coletivos.

Embora a Carta das Mulheres à Constituinte não seja um documento vinculativo ao Legislativo, ela é importante como um dos indicadores de como pensavam os movimentos feministas sobre a família, a maternidade, a previdência social e tantos outros assuntos. E embora nem todas as demandas do movimento tenham sido atendidas, a previsão da licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo da remuneração e do emprego, bem como a determinação expressa de que a licença paternidade é assegurada e deve ser objeto de lei, mesmo com suas limitações e contradições, que serão adiantes indicados, é uma conquista dos movimentos sociais e a intersecção entre o movimento feminista, de negritude e sindical operário foi fundamental para isto.

Após a constitucionalização desse direito foram promovidas alterações a respeito da proteção à maternidade na CLT, bem como foram promulgadas leis complementares que versam sobre a matéria, tais como a Lei 8.112/90 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais), Lei 8.212/91 (dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências), Lei 8.213/91 (dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências) e a Lei 11.770/08 (cria o Programa Empresa Cidadã).

### **3.1 Licença-maternidade: conceituação, bem jurídico tutelado, titulares e previsão legal**

#### ***3.1.1. A proteção à maternidade na CLT***

---

ecofeminismo, dentre outras correntes. Inclusive, existem correntes de movimentos de mulheres que não fazem uso da palavra “feminismo”, a exemplo do mulherismo africana. Há, ainda, cartilha produzida pelo MPT que concentra conceitos importantes sobre/dos movimentos pela justiça de gênero, raça e classe, e contra diversas formas de discriminação - inserir aqui o nome da cartilha e o link de acesso.

<sup>17</sup> Documento produzido em Encontro Nacional, realizado no dia 26 de agosto de 1986, como acúmulo da Campanha Mulher e Constituinte, promovida pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. (fotos podem ser vistas em <http://www.memoriaemovimentossociais.com.br/?q=pt-br/imagens/371&page=2>)

Conforme mencionado, além da proteção ao trabalho da mulher contida na Constituição Federal, dentre as diversas leis em que se encontra a previsão de direitos assegurados à trabalhadora gestante e lactante, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se destaca como uma das principais legislações. Por esse motivo, não é possível realizar uma análise qualificada do direito e proteção à maternidade nas relações de trabalho e emprego no Brasil sem dedicar atenção especial à CLT.

De fato, a CLT reserva o seu capítulo III à proteção do trabalho da mulher, em que estão dispostos direitos das empregadas e deveres dos empregadores relativos à segurança ambiental, proteção da gestante e da lactante, vedação à discriminação e ao abuso sexual, dentre outros.

A licença-maternidade se encontra, portanto, nele capitulada, na seção V - “Da proteção à maternidade” - e possui relevância em razão da garantia de estabilidade provisória da trabalhadora, sem prejuízo de sua remuneração, durante o ciclo gravídico-puerpério. Além disso, também resguarda o emprego no período de afastamento a fim de garantir a atenção ao infante ou adolescente adotado, o que indica que a licença se destina não somente ao preparo para o parto e à recuperação física no puerpério, mas principalmente visa atender ao melhor interesse da criança, extraído do art. 227 da CRFB/88.

Desde então, o art. 392 foi sujeito a diversas alterações, mormente relacionadas ao período de afastamento durante a gestação e no puerpério. Para melhor visualização, observe-se a tabela abaixo.

Quadro 1 - Resumo das alterações de redação do art. 392 da CLT, em ordem cronológica. Elaborado a partir de consulta à legislação.

TEXTO DO ART. 392 DA CLT	CONTEÚDO RESUMIDO	DATA DE MODIFICAÇÃO
<p>É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.</p> <p>§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o afastamento da empregada de seu trabalho será determinado pelo atestado médico a que alude o <a href="#">artigo 375</a>, que deverá ser visado pelo empregador.</p> <p>§ 2º Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, dado na forma do parágrafo anterior.</p>	<p>Afastamento 6 (seis) semanas antes e depois do parto.</p> <p>Necessidade de atestado médico.</p> <p>Possibilidade de acréscimo de até 2 (duas) semanas mediante atestado médico.</p>	<p>Versão original da CLT, de 1º de maio de 1943.</p>

<p>É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto.</p> <p>§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o afastamento da empregada de seu trabalho será determinado pelo atestado médico a que alude o <a href="#">artigo 375</a>, que deverá ser visado pelo empregador.</p> <p>§ 2º - Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico, na forma do § 1º.</p> <p>§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá sempre direito às 12 (doze) semanas previstas neste artigo.</p> <p>§ 4º Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do § 1º é permitido à mulher grávida mudar de função.</p>	<p>Redução do período de afastamento durante a gravidez, de 6 (seis) para 4 (quatro) semanas.</p> <p>Aumento do período de afastamento no puerpério, de 6 (seis) para 8 (oito) semanas.</p> <p>Necessidade de atestado médico.</p> <p>Dispõe sobre os casos de parto antecipado.</p> <p>As 12 semanas de afastamento como regra.</p> <p>Mudança de função autorizada mediante atestado.</p>	<p>Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.02.1967</p>
<p>Mantida a redação do caput e dos §§ 1º, 2º e 3º.</p> <p>§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:</p> <p>I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;</p> <p>II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.</p>	<p>Mantida a redação do caput e dos §§ 1º, 2º e 3º.</p> <p>Mantido o direito de mudança de função, com inclusão expressa da garantia de retomada da função anteriormente exercida.</p> <p>Inclusão do direito de dispensa do horário de trabalho para a realização de consultas e exames.</p>	<p>Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999</p>
<p>Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.</p> <p>§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.</p>	<p>Alterações realizadas no caput, nos §§ 1º, 2º e 3º.</p> <p>Extensão da duração da licença, que passou a ser contada em dias e aumentou de 84 dias (12 semanas) para 120 dias (pouco mais de 17 semanas), compatibilizando-a com o disposto na Constituição.</p> <p>Determinou-se que o início do afastamento poderá se dar entre o 28º dia antecedente ao parto e a ocorrência deste. O parto, portanto, é um fato gerador de relevância para a fruição do benefício.</p> <p>A ampliação do prazo para afastamento antes e depois do parto passou a não mais ser vista como “descanso excepcional”.</p>	<p>Redação dada pela Lei nº 10.421, de 15.04.2002.</p>

<p>§ 4º Fica autorizado, mediante atestado médico, a mudança provisória de função à empregada grávida ou em período de aleitamento.</p> <p>§ 5º O empregador que, utilizando-se de qualquer estratégia, obstar o pleno gozo, pela empregada, da licença-maternidade prevista neste artigo incorrerá em multa, em favor da gestante, de 5 (cinco) vezes o salário pago por ele à empregada gestante. (VETADO)</p>	<p>Equiparação gestantes e lactantes quanto ao direito de mudança provisória de função.</p> <p>Previsão de multa para o empregador que viesse a obstar o pleno gozo da licença-maternidade.</p>	<p>Foram incluídos pela Lei nº 10.421, de 2002, mas logo foram objeto de Veto Presidencial, conforme Mensagem nº 264, de 15.04.2002.</p> <p><i>A justificativa foi de que a autorização de transferência provisória de função sem expressa garantia do salário [...] poderia gerar controvérsia sobre o direito de gratificações devidas em virtude do exercício de função.</i></p> <p><i>Quanto à multa, a justificativa dada foi de que a Constituição Federal [...] cuidou de dar plena efetividade ao direito que ela mesma estabeleceu, não deixando [...] a beneficiária desse direito à espera do legislador ordinário para que pudesse exercitá-lo. E que, a adoção da medida poderá [...] acarretar desestímulo à contratação da mulher.</i></p> <p>Fato é que já há previsão de multa no art. 401 da CLT, sem que, contudo, esta seja revertida em favor da parte prejudicada pela infração da conduta imposta.</p>
--	---	---

Fonte: Elaboração própria.

A partir do quadro resumo se observa que foram realizadas inovações na legislação trabalhista voltada à proteção da gestante, desde sempre associando-se à gestação as concepções de gênero relativas à mulher. Trata-se não somente da proteção da pessoa em ciclo gravídico-puerpério, mas sim da *mulher mãe*, em que se codifica o sujeito de direitos dessa norma e a quem são depositados os sentidos da *maternidade* - categoria que nos será útil mais adiante.

Ainda que a *maternidade* seja codificada na legislação, no decurso do tempo, como o faz o art. 392 da CLT, ou seja, como experiência da mulher que está diretamente conectada

a um sentido biológico, ligado à gestação, a lei precisou ser atualizada, a fim de contemplar configurações familiares diversas daquela da família nuclear<sup>18</sup>.

De fato, ao estender a aplicação da licença-maternidade a adotantes – de forma solo ou por casais<sup>19</sup>-, homens cis que são pais solo<sup>20</sup>, casais homoafetivos - ou não – que realizam procedimentos de inseminação artificial ou gestação de substituição e viúvos<sup>21</sup>, quer seja através de inovações legislativas na própria CLT, na Lei nº 8.213/1990 ou na Lei nº 8.112/1991, quer seja através de julgamentos nos Tribunais Regionais e Superiores, evidencia-se que a condição biológica da gestação não é o único fato gerador do benefício ao salário-maternidade.

Nesse sentido, há que se destacar a inclusão dos arts. 392-A, 392-B e 392-C no texto da CLT.

O art. 392-A estende às mães adotivas ou às detentoras da guarda com a finalidade da adoção de criança ou adolescente o direito ao afastamento com a garantia estabilitária e sem prejuízo da remuneração. Ou seja, faz valer a aplicação do art. 392 também aos casos de adoção, descolando o significado da maternidade de uma lógica somente biológica, no sentido da capacidade física da gravidez. Tem-se, assim, proximidade com a teoria da família socioafetiva, que tem suporte constitucional (arts. 1º, III; 226; e 227, § 6º).

Ainda que tardia a inclusão deste artigo, que somente se deu, por meio da Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, ele retira da margem da lei os casos de filiação e parentalidade por adoção.

Em sua redação original, a proteção não alcançava adotantes de adolescente e era feita diferenciação entre as crianças por faixa etária, de modo que, quanto mais velha fosse a

---

<sup>18</sup> Por família nuclear se entenda aquela composta por homem e mulher heterossexuais e cisgênero. Vale ressaltar que este arranjo vem, quase sempre, no imaginário coletivo, fortemente marcado pelas características raciais e de classe, composta por sujeitos brancos e de classe média.

<sup>19</sup> Confirmam-se os arts. 392-A e 392-C da CLT:

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

§ 1º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009) Vigência

§ 2º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009) Vigência

§ 3º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009) Vigência

§ 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 empregados.

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.

<sup>20</sup> A exemplo do seguinte caso: RE 1.348.854 (Processo nº 0015901-31.2014.4.03.6100);

<sup>21</sup> Confira-se o 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.

criança, menor seria a licença. Isso ia na contramão do princípio do melhor interesse da criança e do adolescente e desconsiderava as dificuldades e as demandas de crianças, e especialmente adolescentes, em adaptação a um novo ambiente familiar. Felizmente, em 2009 essa percepção foi superada e os parágrafos 1º, 2º e 3º foram revogados.

Atualmente, a empregada que realizou adoção ou detém guarda com finalidade de adoção de adolescentes também é resguardada. Aos mesmos direitos faz jus o empregado em iguais condições, em razão do art. 392-C. Contudo, aos casais só é assegurado o direito de licença de um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada, nos termos do art. 392, §5º. No caso dos casais homoafetivos, isso gera repercussões, por exemplo, na divisão do trabalho.

Por sua vez, no eventual falecimento da genitora, o art. 392-B prevê a transmissibilidade do direito à licença-maternidade nesses casos ao “cônjuge ou companheiro empregado [...] por todo o período da licença [...] ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe”, excetuando-se os casos de abandono parental ou falecimento do filho.

É curioso que ao cônjuge ou companheiro somente seja assegurado o afastamento para o exercício do trabalho não remunerado do cuidado quando ausente a figura da mãe, da mulher, a quem tipicamente é atribuída a responsabilidade pelas tarefas de reprodução da vida e de cuidado, tais como: dedicação exclusiva às “crias”, ou seja, os filhos e filhas, educação - no sentido lato da palavra, nutrição - no sentido de garantir alimentação e afeto.

### ***3.1.2. A proteção à maternidade no trabalho para além do direito individual do trabalho: a licença enquanto benefício de Seguridade Social e a aplicabilidade desse direito no âmbito do serviço público e a outras modalidades de contribuintes da previdência social***

Apesar de estar prevista no texto da CLT, a licença-maternidade é um direito da empregada e os ônus financeiros do pagamento do salário-maternidade são ressarcidos ao empregador pela Previdência Social. É, portanto, benefício previdenciário, e a ele têm direito não somente as empregadas, mas também as seguradas trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas, contribuintes individuais, facultativas ou em prazo de manutenção da condição de seguradas, e as seguradas especiais. Além disso, no caso de óbito da beneficiária original, o benefício pode ser transferido ao (à) cônjuge ou companheiro (a) sobrevivente que tenha qualidade de segurado (a) ou carência, podendo ser igualmente empregado (a), trabalhador (a) avulso (a), contribuinte individual e demais hipóteses mencionadas anteriormente, tudo nos termos do art. 71-B da Lei nº 8.213/1991, incluído pela Lei nº 12.873/2013.



Ou seja, a carteira-assinada não é requisito para a obtenção do benefício.

Com efeito, a Constituição Federal de 1988 reinaugurou o status constitucional da estabilidade da gestante<sup>22</sup>, que já era previsto em leis infraconstitucionais, e inovou ao dispor a licença paternidade como um direito social dos trabalhadores urbanos e rurais. Além disso, a proteção à maternidade e à infância alcançaram a condição de direitos sociais, conforme disposto no art. 6º da CRFB/1988.

De todas as formas, quando se trata de licença remunerada à mulher no ciclo gravídico-puerpério ou pessoa adotante, é o Estado que arca com os ônus financeiros, seja através do INSS, seja através da folha de pagamento dos entes federativos, estaduais e municipais, por força da Lei nº 8.112/1990 e legislações específicas.

Contudo, não se pode olhar para essa proteção sem desnudar aquilo que foi mencionado no capítulo 1: dada a nova morfologia do trabalho, nos termos de Ricardo Antunes, o que se tem como produto desse processo é uma classe trabalhadora sem direitos, desprotegida, à margem da seguridade social. E o mercado se aproveita dessa tendência não somente para inviabilizar os avanços civilizatórios na conquista e ampliação de direitos trabalhistas, mas essencialmente envida esforços para destituir todos os direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Nesse sentido, na medida em que há uma parcela da população em idade economicamente ativa à margem da seguridade social, é imprescindível destacar que as mulheres cis – assim como as pessoas não binárias, os homens e as mulheres trans, que poderiam, por uma razão ou outra fazer uso do benefício previdenciário de salário-maternidade, quer seja pela capacidade biológica da gestação e da lactação, que enseja o benefício, quer seja pela condição sociológica da maternidade, que igualmente enseja o benefício – não estão excluídas desse processo e que a precarização do trabalho leva muitas pessoas que poderiam ser contribuintes individuais a sequer entrar para a essa cifra, ficando à margem da seguridade social. O quadro se complexifica quando observado que no caso da paternidade, a figura paterna passa pelo locupletamento de suas funções no cuidado, pois sequer existe um benefício denominado salário-paternidade.

Com o advento da Lei nº 11.770/2008, tanto a licença-maternidade quanto a licença-paternidade podem ser prorrogadas, respectivamente, por 15 ou 60 dias, devendo o empregado que deseja a extensão da licença paternidade comprovar a participação em programa de orientação sobre paternidade responsável, nos termos do inciso II do art. 1º da

---

<sup>22</sup>

A servidora pública gestante ou adotante também goza do direito ao afastamento remunerado, nos termos dos arts. 207 e 210 da Lei nº 8.112/1990, assim como ao servidor público é garantido o direito ao afastamento remunerado por 5 (cinco) dias, conforme art. 208 da mesma lei.

referida lei. Além disso, nela foi disposta a possibilidade de compartilhamento do prazo de prorrogação da licença maternidade entre os cônjuges que laborem na mesma empresa, desde que pactuado entre as partes. Esse é um limitado embrião para a licença parental compartilhada no Brasil, notadamente porque o gozo do prazo extensivo de 60 dias dessa forma deve se dar posteriormente ao término da licença-maternidade, presumindo-se, assim, que a mulher vai ficar afastada do trabalho pelo maior período de tempo e que o afastamento dos trabalhadores deve ser revezado. Ou seja, a sobrecarga de trabalho no momento adaptativo não pode ser compartilhada, devendo ser experienciada separadamente, de forma individual. A lei não aborda a possibilidade de utilização do período de afastamento de forma cumulativa pelas partes que optam pelo compartilhamento do prazo, isto é: se os empregados decidem dividir a licença para 30 dias cada, não há disposição legal sobre a possibilidade de ambos se afastarem juntos pelos mesmos 30 dias. Isso é deixado totalmente ao encargo da empregadora, que deve dispor sobre essas possibilidades via regulamentos internos.

A administração pública também fica autorizada a instituir a prorrogação, mas sem a possibilidade de optar pela redução da carga horária de seus funcionários pela metade ao invés da prorrogação do afastamento integral. De toda maneira, a possibilidade de compartilhamento da licença parece se transpor para o serviço público, mas não fica claro a quem compete, nesse caso, criar as normas específicas que darão as diretrizes desse compartilhamento, como é feito no setor privado, no qual o encargo é do empregador.

### **3.2 Licença-paternidade: omissão legislativa e a responsabilidade parental da figura paterna**

Apesar de prevista no art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, a licença-paternidade nunca foi regulamentada, diferentemente da licença-maternidade que, além de ter período indicado já no texto constitucional, também se encontra amplamente legislada no âmbito das relações de emprego, conforme demonstrado no tópico anterior.

Em que pese a ausência de regulamentação em leis infraconstitucionais, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) previu a duração de apenas 5 (cinco) dias para a licença, conforme disposto no art. 10, §1º.

Ocorre que o conteúdo do ADCT, conforme ressaltam Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2013), “inclui tanto disposições estabelecidas pelo poder constituinte, quanto pelo poder de reforma constitucional”, de modo que as disposições nele contidas, continuam,

“podem atender pelo menos a três objetivos: (a) operar como direito transitório, regulando situações em caráter provisório e viabilizando a transição de um regime jurídico para outro; (b) excepcionar alguma regra geral do corpo permanente da Constituição; (c) regular temas concretos por prazo determinado, portanto, sem a pretensão de permanência das normas contidas no corpo permanente.”

A licença-paternidade pode ser caracterizada, portanto, como uma norma constitucional de eficácia limitada, na medida em que sua eficácia plena depende de sua regulamentação e integração por meio de normas infraconstitucionais. Uma vez que o texto constitucional dispõe expressamente que a licença-paternidade deve ser objeto de lei infraconstitucional, o §1º do art. 10 do ADCT tem caráter provisório, o que não afasta o dever constitucional do Congresso Nacional de editar lei sobre a licença-paternidade. Assim se manifestou, inclusive, a Procuradoria Geral da República no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20/DF<sup>23</sup>.

Antes da Constituição Federal de 1988, a única disposição legislativa, embrionária, foi o inciso III do art. 413 da CLT, incluído pelo Decreto-Lei nº 229, que assegurava ao empregado o abono de um dia, sem prejuízo do salário, observe-se: “Art. 413. 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.”.

Após a promulgação da CRFB/88, diante das limitadas hipóteses de cabimento da licença-maternidade e da ausência de regulamentação da licença-paternidade, alguns projetos de lei chegaram a propor a extensão da licença-maternidade aos pais no caso de incapacidade física ou psíquica da mãe, ou do óbito desta. A exemplo disso tivemos o Projeto de Lei do Senado nº 69, de 2012, da Senadora Vanessa Grazziotin, à época do PLS, que promovia alterações ao Programa Empresa Cidadã<sup>24</sup>.

Outro projeto de relevância foi o Projeto de Lei do Senado nº 666/2007, de autoria da Senadora Patrícia Saboya, então filiada ao PDT/CE, que propôs a regulamentação da licença-paternidade, fixando-a em quinze dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e do salário. Além disso, o projeto também dispunha a respeito da contagem da licença caso ela viesse a coincidir com o período de gozo das férias, estipulava que apenas se faria necessário a notificação ao empregador, acompanhada da certidão de nascimento, para o início do afastamento, sem a necessidade de autorização prévia do empregador. Por fim, propôs-se a

---

<sup>23</sup> A Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20/DF foi protocolada em 2012 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde - CNTS.

<sup>24</sup> O documento DOC-Relatório Legislativo-20120705 tem o projeto do Parecer da Comissão de Assuntos Sociais a esse respeito, de relatoria do Senador Casildo Maldaner.

estabilidade provisória em decorrência da paternidade, que se daria pelo prazo de trinta dias após o término da licença.

Além dos já mencionados, em 2020 a Deputada Federal Tabata Amaral propôs o PL 569/2020, que dispõe sobre aumento gradual da licença paternidade, a fim de que até 3 anos após a promulgação da lei proposta, essa alcance 60 (sessenta) dias, os quais podem ser utilizados concomitantemente ou após a licença maternidade. Não é incomum que surjam projetos de lei voltados à regulamentação da licença-paternidade, mas esses projetos ficam travados em comissões ou deixam de tramitar porque não são vistos como prioritários pelas Casas Legislativas.

Apesar da ausência de regulamentação, há previsão da licença-paternidade no programa Empresa-Cidadã, que é um programa de adesão facultativa para as empresas que dispõe sobre a possibilidade de prorrogação das licenças paternidade e maternidade e abre a possibilidade de compartilhamento do período de 60 dias de prorrogação a que fazem jus as empregadas. Contudo, essa é ainda uma alternativa de incidência limitada e que não encontra suporte em outras políticas públicas que promovam a conscientização a respeito do compartilhamento das responsabilidades pela criação dos filhos.

Na ausência de uma legislação específica que regule o instituto e que determine sobre qual ente administrativo recai a responsabilidade pela sua concessão e custeio, seus titulares serão, essencialmente, os empregados, ou seja, os trabalhadores em uma relação empregatícia formal. Por decorrência lógica, a responsabilidade pecuniária recai sobre o empregador, que deve suportar os ônus decorrentes do afastamento. Esse é um dos motivos para que não seja interessante ao setor empresarial que a licença-paternidade seja ampliada.

Observe-se, assim, as diferenças entre a licença-maternidade e licença-paternidade no ordenamento jurídico brasileiro sistematizadas no quadro abaixo indicado.

Quadro 2 – Comparativo entre licença-maternidade e licença-paternidade na legislação brasileira.

		LICENÇA/SALÁRIO-MATERNIDADE	LICENÇA-PATERNIDADE
PREVISÃO LEGISLATIVA	CRFB/88 e/ou ADCT	Art. 7º, XVIII	Art. 7º, XIX - CRFB/88 Art. 10, §2º - ADCT
	CLT	Arts. 131, III; 392; 392-A; 392-B; 392-C; 394, §3; e 611-B, XIII.	Art. 611-B, XIV (ilicitude de redução ou supressão da licença-paternidade fixada “nos termos da lei”)

	Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/1990)	Arts. 102, VIII; 207; - Lei nº 8.112/1990	Arts. 102, VIII; 208 - Lei nº 8.112/1990
	Seguridade Social (Lei nº 8.213/1990 e Lei nº 8.112/1991)	Arts.18, I, g; 25, III; 26, VI; 27-A; 28, caput; 39, parágrafo único; 71; 71-A; 71-B; 71-C; 72; 73; 80; e 124, IV - Lei nº 8.213/1991  Art. 184, II; 185, I - Lei nº 8.112/1990	Art. 184, II; 185, I, e - Lei nº 8.112/1990
	Outros	Programa Empresa Cidadã; Programa Empresa + Mulheres	Programa Empresa Cidadã
DURAÇÃO		120 dias, podendo estender-se por mais 60 dias	5 dias, podendo se estender por mais 15 dias
SUJEITOS DE DIREITO A QUE SE DESTINA FORMALMENTE		Mulheres cis gestantes, adotantes - se solo ou a um dos adotantes no caso de casal, uma das pessoas que se encontram em união estável homoafetiva	Homens cis hetero, bissexuais ou homossexuais, mulheres lésbicas que não sejam a gestante
ENGLoba AUTÔNOMOS, TRABALHADORES RURAIS E DESEMPREGADOS?		Sim, desde que contribuam para a Previdência Social	Não
ÔNUS		Setor privado: INSS (ônus do Estado)  Setor público: Previdência Regime Especial	Setor privado: Empregador (ônus das empresas)  Setor público: Previdência Regime Especial

Fonte: Elaboração própria (2022).

### 3.3 O princípio informador do melhor interesse da criança e do adolescente e o direito como integridade

Segundo José Afonso da Silva (2013 p. 288-289), os direitos sociais são aqueles correspondentes a prestações positivas diretas ou indiretas do Estado, conectadas ao alcance da igualdade. Isto é, permitem a formação das condições materiais viabilizadoras ao alcance da igualdade material (ou real, como se refere o autor). Para o autor, esses direitos devem ser interpretados, inclusive, como pressupostos para o alcance dos direitos fundamentais, na medida em que somente em condições materiais de igualdade real é que o exercício da liberdade é alçado ao patamar da efetividade. Sobre isso trataremos mais adiante.

Afonso (2013, p. 290 e 298), em suas classificações das espécies de direitos sociais, aloca os direitos do art. 7º da CRFB/88 como direitos sociais dos trabalhadores em suas

relações individuais de trabalho, situando as licenças parentais como direitos relativos ao repouso e à inatividade do trabalhador. E embora o autor não faça uma reflexão profunda sobre a eficácia desses direitos, entende-se que é necessário fazer uma distinção entre a forma de apresentação da licença-maternidade e da licença-paternidade no texto constitucional. Isto porque, enquanto a licença voltada ao afastamento da gestante (posteriormente ampliada como licença-maternidade, aplicada também à adotante) aparece designada já com um período mínimo determinado (120 - cento e vinte - dias), enquanto a licença-paternidade é relegada ao status de regulamentação posterior, infraconstitucional, com uma ínfima disposição no Ato das Disposições Transitórias Constitucionais para a duração de 5 (cinco) dias que mais soa como uma desculpa para que não seja apontado o quase completo descaso do legislador. Nesse sentido, a licença-maternidade teria eficácia contível, pois impõe uma obrigação positiva ao Estado, consagradora de direitos subjetivos dos indivíduos, sem que, contudo, seja autoaplicável, pois o responsável pelo pagamento da licença-maternidade não fica claro na redação dada à norma constitucional, ou seja, há a necessidade de o legislador infraconstitucional dispor de mais detalhes para a sua aplicação (Silva, 2008). Poderia também ser interpretada programática porque contida nos direitos sociais, mas a sua especificação no texto constitucional a torna mais compatível com a classificação de direitos de eficácia contível.

A licença-paternidade, por sua vez, por destinar ao legislador infraconstitucional a sua regulamentação, sem que lhe tenha sido atribuído sequer um tempo mínimo de duração, enuncia o seu caráter programático, que guarda uma relação com os direitos sociais, mas que paradoxalmente, evidencia a pouca importância que lhe é dada como pressuposto de igualdade material de gênero nas relações de trabalho.

Ocorre que como um direito social dos trabalhadores rurais e urbanos, não deveriam ser apenas aqueles inseridos no mercado formal de trabalho a terem direito ao afastamento. É obstáculo ao direito da criança ao suporte familiar, gera sobrecarga de trabalho às mulheres e promove uma diferenciação injusta entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Além disso, não há evidências de que o sistema de previdência social seria prejudicado ou sobrecarregado em razão da regulamentação de um período maior de licença paternidade.

O grosseiro fosso entre a licença-paternidade e a licença-maternidade precisa ser desafiado, a fim de que se rompa com a silenciosa penumbra na qual reside a paternidade. Isso porque a participação paterna - e aqui assume-se uma visão cisheterocentrada do que é ser pai, com a observação da figura do pai como o homem cis heterossexual - é ofertada ao genitor praticamente como uma escolha, e não como uma obrigação legal. O dever de participação

paterna é legal na medida em que o art. 227 da CRFB/88 atribui à família o dever, de corresponsabilidade da sociedade e do Estado, de educar e assegurar a convivência familiar, assim como o dever de proteger a criança, o adolescente e o jovem, da negligência.

Ainda sobre o dever legal de cuidado decorrente do poder familiar, o art. 229 da CRFB/88 atribui aos pais o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), assim o Código Civil, evidenciam que os deveres não se limitam à esfera financeira-material, mas adentram as questões de amparo afetivo, moral e psíquico (DILL; CALDERAN, 2011). É, inclusive, possível a responsabilização civil do pai ou mãe que promove abandono dos filhos.

Paradoxalmente, no entanto, poucos são os legisladores que se propõem a dispor sobre a matéria e as escassas leis já existentes inviabilizam a participação continuada da figura paterna na primeira infância, o que, quase irremediavelmente, alimenta o abandono afetivo não só do recém-nascido, como do(a) adotado(a) e da mãe - ou pai, no caso das famílias homoafetivas.

A licença-paternidade vem sendo aplicada, por analogia, à mulher em união homoafetiva cuja companheira seja beneficiária da licença-maternidade, promovendo o afastamento de uma das figuras maternas do momento de adaptação. Na mesma medida, a licença-maternidade tem sido aplicada a um dos homens em união homoafetiva nos casos de adoção ou gestação de substituição. No mais das vezes, o que se observa é a nivelação das relações homoafetivas às relações heterossexuais, replicando para estes modelos relacionais os problemas estruturais da divisão sexual do trabalho reprodutivo que se manifestam com maior recorrência nos relacionamentos heterossexuais.

E não é só este o problema. O fosso legislativo promove a invisibilização das pessoas trans. Não as observa enquanto sujeitos de direito porque não vê estas pessoas acessando os espaços formais do trabalho, quer seja como empregados(as/es), quer seja como servidores(as) públicos(as/ques).

A legislação, assim, incorre naquilo que Adrienne Rich havia alerta, justamente sobre a fragilidade de teorias e/ou criações políticas que tomem as relações dissidentes, quer sejam gays, bissexuais, lésbicas ou pessoas transgênero, pela ótica da cisheteronormatividade compulsória.

“[...] qualquer teoria ou criação cultural/política que trate a existência lésbica como um fenômeno marginal ou menos “natural”, como mera “preferência sexual”, como uma imagem espelhada de uma relação heterossexual ou de uma relação homossexual masculina seria, portanto, profundamente frágil, independente de qualquer contribuição que ainda tenha.” – Adrienne Rich, 2010.

Logo, um ponto observado é de que a lacuna legislativa sobre a matéria da licença-paternidade promove o aprofundamento do fosso de diferenças na divisão do trabalho do cuidado e vai na contramão do princípio da igualdade.

### ***3.3.1 O advento da Lei nº 14.457/2022 e a parentalidade***

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres, promovendo alterações legislativas na CLT, no Programa Empresa Cidadã, no Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte e no Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego.

Nela foram indicadas medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, tais como o pagamento de reembolso-creche e a manutenção de instituição de educação infantil pelos serviços sociais autônomos. Além disso, dispõe também sobre as medidas de apoio à parentalidade especificamente por meio da flexibilização do regime de trabalho.

Ela traz o conceito de parentalidade para o ordenamento jurídico brasileiro, assim definido:

“[...] parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do [art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990](#) (Estatuto da Criança e do Adolescente).”

A parentalidade é entendida, a partir de então, como um vínculo socioafetivo sem demarcador de gênero, que pode ser desempenhado por qualquer pessoa que tenha a obrigação legal de desempenhar as atividades parentais. Demarca-se, ainda, como um instituto que pode ser compartilhado entre duas ou mais pessoas (não há um limite estabelecido) e que tem como legislação orientadora o Estatuto da Criança e do Adolescente.

A parentalidade, nesse sentido, tem como seu principal tutelado a criança e ao adolescente, no seu direito à atenção integral e melhor interesse.



#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É preciso ter cautela para não cair naquilo que Adrienne Rich (2010) alerta quando relata, logo no início de seu ensaio sobre a heterossexualidade compulsória, de que a maior participação dos homens como pais iria minimizar o antagonismo entre os sexos, de que se vale a divisão sexual do trabalho (HIRATA, KERGOAT, 2013). Rich destaca sua crença de que é possível “um grande número de homens [...] desempenhar o cuidado das crianças em maior escala sem alterar radicalmente o peso maior do poder masculino em uma sociedade identificadamente masculina”. Não se trata, portanto, de ver na participação do homem nas atividades de cuidado como um símbolo da queda da cisheteronormatividade e fim da divisão sexual do trabalho.

Mas na realidade é preciso, também, maturidade na crítica para ir além da reprodução de uma lógica competitiva no sistema de gênero, pois isso somente nos coloca o risco de cair novamente no paradoxo do “tudo muda, mas nada muda”, que alertam Hirata e Kergoat, além de dar combustível à divisão e hierarquização dos papéis. Valendo-se daquilo que Saffioti (2013, p. 34) pontua, ainda nas notas preliminares de sua obra, o estudo da divisão sexual do trabalho é, sobretudo, uma “denúncia das condições precárias de funcionamento da instituição família nas sociedades de classes em decorrência de uma opressão que, tão somente do ponto de vista da aparência, atinge apenas a mulher”. Indo além disso, se a heterossexualidade foi tomada, no capítulo 1, como um regime sexual compulsório, ela é um sistema de opressão que violenta e todos. Isso porque somente no campo aparente que a heterossexualidade compulsória violenta apenas pessoas desviantes dessa norma; e ela também deve compor a denúncia das condições precárias da instituição família, juntamente com a cisgeneridade compulsória.

Dialogando Saffioti (p.48) e Lukács, que é por ela referenciado, todo conhecimento histórico tem o potencial da tomada de consciência sobre si mesmo, e conhecendo-nos a nós mesmos, podemos refletir sobre o viver em coletividade.

O que se observou nos capítulos 2 e 3 é justamente que os institutos das licenças maternidade e paternidade se valem da divisão e hierarquização do trabalho, com a alocação do trabalho reprodutivo e do cuidado como de responsabilidade quase que exclusiva da mulher, não fosse a existência simbólica da previsão legislativa da licença-paternidade.

Embora a Convenção nº 156 da OIT sinalize a abertura a nível internacional para um debate mais sério sobre a implicação e responsabilização da figura paterna na

responsabilidade pelo cuidado, não somente de crianças e adolescentes, mas também de outros adultos e idosos, ela ainda é muito tímida e bastante genérica.

Além disso, o Brasil sequer a teve a referida Convenção incorporada ao seu ordenamento jurídico. E mesmo que o tivesse, ainda assim não se poderia falar em uma resolução para o problema da delegação de tarefas.

Ainda assim, a partir da análise da legislação pátria, fica evidente que a Constituição Federal, ao mesmo tempo em que é pouco precisa quanto à licença paternidade e coloca a licença maternidade como direito social (art. 6º) de forma acrítica, também avança qualitativamente no quesito da proteção da criança e do adolescente, direcionando à unidade familiar essa responsabilidade legal, o que vem, posteriormente, a ser desenvolvido no Estatuto da Criança e do Adolescente. Nesse sentido, a interpretação do texto constitucional deve ser integrativa, de tal maneira que o texto constitucional tenha coesão interna. Seguindo esse raciocínio, numa interpretação integrativa do texto constitucional, são 2 as pontuações necessárias: (i) a Constituição reconhece a corresponsabilidade parental sobre o cuidado de crianças e adolescentes e (ii) a Constituição abre margem para que 2 pessoas possam, concomitantemente, afastar-se do trabalho para se voltar ao cuidado de crianças e adolescentes.

Na realidade, falta vontade política, especialmente no campo legislativo, para retirar a licença-paternidade, e, portanto, a figura paterna, da omissão. Passados 34 anos desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, o período de afastamento da licença-paternidade varia de 2,7% (considerados os extremos, em que a figura paterna ou alocada analogamente à função paterna, faz uso de apenas 5 dias de licença e a figura materna ou alocada analogamente à função materna, faz uso de 180 dias) a 12,5% (considerados os extremos de 15 dias para a figura paterna e 120 dias para a figura materna) do tempo de afastamento resguardado pela licença-maternidade.

Tem-se, pois, que a regulamentação da licença-paternidade se sobressai como uma proposta resolutiva a curto prazo, no sentido de que ela alcance igualdade à da maternidade, como inclusive alguns projetos de lei propõem. Isso estaria em completa compatibilidade com o ordenamento jurídico e caminharia num sentido de prática legal antidiscriminatória. O caráter antidiscriminatório anteriormente mencionado, contudo, somente será possível se acompanhado de outras políticas públicas voltadas à conscientização sobre a importância da participação de outras pessoas nas atividades do cuidado que não somente as mães/as mulheres. A parentalidade precisa ser compreendida como um compromisso ético com a longevidade da sociedade. Mesmo porque esse é um vínculo de responsabilidade que vai além do princípio do melhor benefício da criança e do adolescente, mas se volta mesmo às noções de

responsabilidades pelo cuidado dos vulneráveis, transitoriamente ou permanentemente, do grupo social, como enuncia a Convenção nº 156 da OIT.

Maturidade no olhar do sistema de gênero é também trabalhar a responsabilização e chamamento da figura paterna ao problema. Somente assim se alcançará um avanço qualitativo para atingir novos patamares de condições materiais de igualdade de gênero.

A licença parental, a longo prazo, pode ser uma solução também bastante interessante, mesmo porque seria mais contemplativa a performances de gênero dissidentes, em tese. Mas há que se considerar que neutralizar o demarcador de gênero sem, contudo, distribuir a responsabilidade ou possibilitar, por meios legais, essa distribuição da responsabilidade, descentralizando-a de uma só figura familiar, vai somente servir aos interesses mercadológicos, porque promove a manutenção da sobrecarga de trabalho. Por isso que no atual sistema brasileiro é importante e até mesmo mais exequível, sem a necessidade de emendar a constituição, regulamentar a licença-paternidade, tornando-a mais longa.

Retomando, assim, aquilo que foi colocado no capítulo 1, é preciso compreender que o direito é limitado e não é um instrumento de ruptura e capaz de, sozinho, encampar uma revolução no tecido social. Conforme Saffioti destaca, as reformas do sistema, se não se rompem com o capitalismo, no máximo atingem uma igualdade de gênero nos limites da exploração da classe trabalhadora. Ainda assim, é preciso trabalhar no agora e pensar alternativas que desafiem o sistema por dentro.

Dessa maneira, trabalhar o sentido de parentalidade e propor outros modelos de política pública de parentalidade, não significa a superação desse sistema exploratório da classe trabalhadora ou que a divisão sexual do trabalho e a cisheteronormatividade compulsória vão se encerrar, mas representa uma movimentação no sentido de aprofundar esse debate.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Vivian Matias dos Santos. Divisão Sexual do Trabalho: complementaridade ou conflito? Revista Urutágua, Maringá, v. 13, p. 1-11, ago./set.out./nov. 2007. Disponível em:

<http://www.urutagua.uem.br/013/13albuquerque.htm#:~:text=A%20divis%C3%A3o%20sexual%20do%20trabalho%20%C3%A9%20considerada%20como%20um%20aspecto,das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20sexuadas%20de%20poder>. Acesso em: 04 dez. 2022.

ANDRADE, Luiza Lobato. GÊNERO, TRABALHO E BEM-ESTAR SOCIAL NA AMÉRICA LATINA: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no brasil, chile e uruguai. 2018. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Sociais, Departamento de Estudos Latino-Americanos, Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

ASSIS, Leandro. Confinada Escrita por @leandro\_assis\_ilustra e @soulanja. Ilustrada por @leandro\_assis\_ilustra N. 45 - Feliz Ano Novo. 04 jan. 2021. Instagram: @leandro\_assis\_ilustra. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CJoe4dmpwQU/>. Acesso em: 04 dez. 2022.

ASSIS, Leandro. Os Santos. Escrito por Leandro Assis e Triscila Oliveira. Ilustrado por Leandro Assis. 79. Inúteis. 23 set. 2022. Instagram: @leandro\_assis\_ilustra. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/Ci2QgfwjV2G/>. Acesso em: 04 dez. 2022.

BIANCONI, Giulliana et al. SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. S.L: Gênero e Número, 2020. Disponível em: <https://informe.ensp.fiocruz.br/assets/anexos/f4fec1770d73c4fbf20897fb95a97e69.PDF>. Acesso em: 04 dez. 2022.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 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: 03 jun. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº. 423 de novembro de 1935. Promulga quatro Projectos de Convenção, aprovados pela Organização Internacional do Trabalho, da Liga das Nações, por ocasião da Conferencia de Washington, convocada pela Governo dos Estados Unidos da America a 29 de outubro de 1919, pelo Brasil adoptados, a saber: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto; Convenção relativa ao trabalho noctuno das mulheres; Convenção que fixa a idade minima de admissão das crianças nos trabalhos industriaes; Convenção relativa ao trabalho noctuno das crianças na industria. Rio de Janeiro, RJ, nov. 1935.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis Trabalhistas. Rio de Janeiro, RJ, 1 mai. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 04 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção á maternidade. Brasília, DF, 14 jul. 1966. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d58820.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d58820.htm). Acesso em: 04 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 nov. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 04 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm). Acesso em: 04 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm). Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm). Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 25 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 09 set. 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: 04 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF, 21 set. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.457%2C%20DE%2021%20DE%20SETEMBRO%20DE%202022&text=Institui%20o%20Programa%20Emprega%20%2B%20Mulheres,26%20de%20outubro%20de%202011](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.457%2C%20DE%2021%20DE%20SETEMBRO%20DE%202022&text=Institui%20o%20Programa%20Emprega%20%2B%20Mulheres,26%20de%20outubro%20de%202011). Acesso em 25 nov. 2022.

CARRANO LELIS, Rafael.; VIDAL DE OLIVEIRA, Adriana. INCLUSÃO EXCLUDENTE: LIMITAÇÕES DA INCIDÊNCIA POLÍTICA NA LUTA PELA INCLUSÃO DA

ORIENTAÇÃO SEXUAL NA ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE. Direito Público, [S. l.], v. 18, n. 97, 2021. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5050>. Acesso em: 23 jun. 2022.

CLARKE, Jessica. Pregnant People? [S.L.] Columbia Law Riview Forum, v. 119, pag 173-199, 11 out, 2019.

DILL, Michele Amaral; CALDERAN, Thanabi Bellenzier. **A importância do papel dos pais no desenvolvimento dos filhos e a responsabilidade civil por abandono**. 2011. Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/artigos/703/A+import%C3%A2ncia+do+papel+dos+pais+no+desenvolvimento+dos+filhos+e+a+responsabilidade+civil+por+abandono%3E.%20Acesso%20em%20:%2028.Nov.2020>. Acesso em: 08 jul. 2022.

GOSCH, Raisa. **Mulheres são as que mais sofrem com acúmulo de tarefas e sobrecarga durante pandemia**: com a crise do coronavírus, isolamento social escancara desigualdade de gênero no Brasil. Com a crise do coronavírus, isolamento social escancara desigualdade de gênero no Brasil. desconhecido. Disponível em: <https://cotidiano.sites.ufsc.br/mulheres-sao-as-que-mais-sofrem-com-acumulo-de-tarefas-e-sobrecarga-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 03 nov. 2022.

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

FERRITO, Barbára. A FALTA QUE FAZ: CONVENÇÃO N. 156, OIT, CONCILIAÇÃO DOS TEMPOS E CORRESPONSABILIDADE. **100 Anos da Oit**, [S/L], Ano VIII, n. 81, p. 73-85, ago. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162918/2019\\_ferrito\\_barbara\\_falta\\_convencao156oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162918/2019_ferrito_barbara_falta_convencao156oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 23 out. 2022.

FRACCARO, Gláucia. OS DIREITOS DAS MULHERES: FEMINISMO E TRABALHO NO BRASIL (1917-1937). Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho/Editora FGV; 2018. 236 p. ISBN 978-85-22520-80-0.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. Cadernos de Pesquisa, [s.l], v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 dez. 2022.

KERGOAT, Danièle. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Genre Et Économie: un premier éclairage, [S.L.], p. 78-88, 2001. Graduate Institute Publications. <http://dx.doi.org/10.4000/books.iheid.5419>.

KUHNEN, Tânia A. É possível dizer algo novo sobre essencialismo de gênero? Revista Estudos Feministas, [S.L.], v. 21, n. 1, p. 409-412, abr. 2013. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2013000100025>.

LAVINAS, Lena; BASTERD, Leila Linhares. Mudanças na sociedade salarial, regulamentação e emprego feminino. In: X Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 10, 1996, [S.L]. Anais [...]. [S.L]: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 1996.

LIMA, Ivana Bittencourt. Prorrogação da licença maternidade: razões legislativas. Vitória da Conquista: Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, n. 9, p. 43-60, 2010.

LIMA, Jsahara Costa Pereira. A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL COMO FATOR AGRAVANTE NA CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO. 2021. 30 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis”, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. [S.L.] Cadernos Pagu, v. 26, pag 405-430, jan/jun, 2006.

MACHADO, Gustavo Henrique Lopes. Trabalho Produtivo e Improdutivo: o cerne da questão. [S.L], 2016. Disponível em: <https://docplayer.com.br/17218129-Trabalho-produtivo-e-improdutivo-o-cerne-da-questao.html>. Acesso em: 04 dez. 2022.

MENEZES, Aluisio Pereira de. Para pensar o afeto. Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental, [S.L.], v. 10, n. 2, p. 231-254, jun. 2007. FapUNIFESP (SciELO).

MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Contracorrente, 2020.

MORENO, Tica. Cuidado e sustentabilidade da vida: mulheres que não podem parar. Disponível em: <https://mulheresnapandemia.sof.org.br/cuidado-e-sustentabilidade-da-vida/>. Acesso em: 04 dez. 2022.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira; VENEROSO, Carmelita Zilah. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol.62(1):e20180252, 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/001152582019169>. Acesso em 02 jul.2022

NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto. A licença maternidade e sua ampliação facultativa. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, Curitiba, v. 34, p. 63, p. 175-188, jul./dez. 2009.

NICHNING, Claudia Regina. Gênero e Direito: Debates Teóricos e Possibilidades Empíricas. [S/L] Interfaces Científicas: Dossiê Gênero, v.7, n.3, jul, 2019. DOI: 10.17564/2316-381X.2019v7n2p11-24. Acesso em 20 maio. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 156. Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra, 1983.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 183. Sobre proteção à maternidade. Genebra, 2000.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE NO BRASIL: UM CASO DE EXPANSÃO DA GARANTIA LEGAL. 2012. 108 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

RICH, Adrienne. Heterossexualidade compulsória e existência lésbica. Tradução: Carlos Guilherme do Valle. [S.L.]. Bagoas, n. 05, p. 17-44, 2010.

SABINO, M. C. S. Fundamentos Ontológicos do trabalho em Marx: trabalho útil - concreto e trabalho abstrato. Revista Online do Museu de Lanifícios da Universidade da Beira Interior, v. 3, p. 135-147, 2014.

SAFFIOTI, Heleieth. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SÃO PAULO. Lei nº 1.596 de 29 de dezembro de 1917. Acesso em: 27 de jun. 2017.

SOUZA, Lara Beatriz Gomes; VILELA, Letícia Saraiva; AGUIAR, Carolina Costa de. AS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A INFERIORIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA. In: I CONGRESSO DE DIREITO CONTEMPORÂNEO, 1., 2019, Ituiutaba. Anais [...]. Ituiutaba: Universidade Estadual de Minas Gerais, 2019.

SPELLMAN, Samuel. Licença-paternidade à brasileira: uma análise crítica do marco legal da primeira infância. [S/L] Revista Constituição e Garantia de Direitos, p 232-251. [S/D] ISSN: 1982-310X.

TAVARES, Marcelo Leonardo; MANNARINO, Anna Clements. IGUALDADE DE GÊNERO E REFORMA DA PREVIDÊNCIA. Unicuitiba, Curitiba, v. 3, n. 48, p. 147-168, 2017.

TAVARES, Priscilla Rezende. A POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO CONTEXTO DAS NOVAS CONFIGURAÇÕES FAMILIARES À LUZ DO RE 1.211.446/SP. Caderno Virtual, [S.L], v. 1, n. 50, p. 1-40, 30 abr. 2021. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/5370>. Acesso em: 24 nov. 2022.

TRANSFORMAÇÕES no Mundo do Trabalho: Diálogo Sem Fronteira. [S.l: s.n.], 2016. 1 vídeo (15:37min). Publicado pelo canal TV Unicamp. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=uPLe7KCusk8>. Acesso em: 04 dez. 2022.

UCHÔA, Luiz Fernando Prado. Simplesmente Homem: relatos sobre a experiência cotidiana de homens trans. 1. ed. Rio de Janeiro: Metanoia, 2020.

WOLF, Sherry. Sexualidade e socialismo: história, política e teoria da libertação. São Paulo: Autonomia, 2021.