

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO E PROCESSO CIVIL**

**SÍLVIA VOLKWEIS**

**DA POSSIBILIDADE JURÍDICA DA LICENÇA-PARENTAL**

**PORTO ALEGRE**

**2019**

SÍLVIA VOLKWEIS

**DA POSSIBILIDADE JURÍDICA DA LICENÇA-PARENTAL**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Privado e Processo Civil da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Simone Tassinari Cardoso Fleischmann

PORTO ALEGRE

2019

SÍLVIA VOLKWEIS

**DA POSSIBILIDADE JURÍDICA DA LICENÇA-PARENTAL**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Jurídicas e Sociais, Departamento de Direito Privado e Processo Civil da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Simone Tassinari Cardoso Fleischmann

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Simone Tassinari Cardoso Fleischmann

---

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Isis Boll Bastos

---

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Tula Wesendonck

*À minha família, sempre compreensiva,  
por todos os momentos em que me  
ausentei em nome do projeto chamado  
Faculdade de Direito. Sem seu suporte e  
amor, esse projeto não teria sido  
concluído.*

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho é realmente a conclusão de um ciclo. Um ciclo que para mim foi muito difícil por questões de saúde. Assim, a conclusão deste trabalho e do curso como um todo somente foi possível com o apoio e suporte de muitas pessoas.

Primeiramente, minha irmã Luiza, meus pais, Omar e Terezinha, e minha filhota canina, Judite (Juju para os íntimos) tiveram papel fundamental na conclusão dessa etapa. Foram muitos os momentos de dúvida e dor compartilhados entre nós. Por inúmeras vezes pensei em adiar essa conclusão e até mesmo em desistir, já que a saudade de quem estava distante e a solidão apertavam, mas suas palavras de conforto e o seu suporte foram capazes de me ajudar a permanecer. Agradeço muito por todo o amor que sempre recebi de vocês, minha família. Faltam-me palavras para expressar todo o meu amor e gratidão por tanto que vocês fizeram por mim ao longo dos cinco anos de curso, dos quais grande parte foi bastante tormentosa. Obrigada por estarem ao meu lado nessa e em todas as minhas lutas. Somente o amor é que faz valer a pena todo o meu esforço despendido até aqui. E amor, orgulho e gratidão é o que mais tenho por vocês.

Não poderia deixar de agradecer especialmente à minha avó querida, Maria, que no auge de seus 96 anos sempre foi muito compreensiva nos vários momentos importantes da sua vida em que estive ausente em nome da graduação. Vó querida, você é um orgulho e inspiração para mim. Trago comigo esses sentimentos sempre e os utilizarei em todo trabalho que realizar daqui para a frente. A ti, vó, todo o meu amor.

Considero-me uma pessoa de muita sorte pelas pessoas que tenho em meu convívio, e muitas delas foram importantes nessa etapa da minha vida. Pessoas que ajudaram a viabilizar a realização não somente desta pesquisa, mas do curso de Direito em si. Não poderia deixar de citar minha gratidão à minha orientadora, Prof<sup>a</sup> Simone Tassinari Cardoso Fleischmann, e à mestrandia Milena Sasso, por toda dedicação, orientação e preocupação para comigo e para com a pesquisa. Minha enorme gratidão também a Mônica Rodrigues Fabrício, que desde 2016 ouve as minhas histórias, sejam de problemas, sejam de vitórias, e sempre tem uma palavra de conforto e esperança, o que me ajuda a seguir em frente. Sem suas sábias palavras e seu carinho, não teria chegado até aqui.

Agradeço também aos meus chefes-amigos ao longo desses cinco anos de faculdade e que, de forma bastante compreensiva e incentivadora, possibilitaram um horário flexível no trabalho para que eu pudesse realizar as inúmeras atividades da Faculdade de Direito, em especial ao Luiz Eduardo de Freitas, Jonatã Anderson Tedesco de Souza e Valéria Silva de Souza. Vocês são inspiração para eu realizar o trabalho da melhor forma que eu puder. Obrigada por todos os ensinamentos, que não foram poucos, ao longo desses anos.

Sou imensamente grata também à Marina Garcia Guagliariello, por toda a amizade desses cinco anos, por todas as dicas relativas a este trabalho de conclusão e as palavras de incentivo que foram muito inspiradoras. À querida Florence Endres Chechi, por cada palavra de incentivo, por toda a sua amizade e alegria de viver que muito me ajudaram. Às minhas grandes amigas do interior, da longínqua Santo Cristo, Carine Haas, Gabriela Werlang Puhl e Francielli Werlang Puhl, minha mais pura gratidão. Talvez vocês nem imaginem, mas tiveram um papel fundamental para eu acreditar nos meus objetivos e fiéis a eles permanecer. O ombro amigo e amizade verdadeira de vocês me fazem ter fé no ser humano e me fazem acreditar que vale a pena querer transformar o mundo de quem está ao nosso redor, pois vocês transformam o meu, para melhor.

Agradeço a todos os professores pelos ensinamentos e colegas das turmas B e C do Direito Noturno que ingressaram em 2014/2 por todos os momentos (e materiais de estudo) compartilhados. Aprendi muito com cada um com quem convivi e tenho muito orgulho em ter feito parte de uma turma altruísta, que se ajudou mutuamente.

Por fim, agradeço ao Universo e a todas as circunstâncias que muito me ensinaram nos últimos cinco anos. É o resultado disso que me fez realizar o sonho de cursar a Faculdade de Direito da UFRGS, com muita gratidão. Deixo-a com a certeza de que, especialmente como pessoa, saio muito melhor do que entrei. Ainda há muito o que aprender.

## RESUMO

O presente trabalho pretende apresentar a licença-parental como uma forma viável de reduzir a discriminação da mulher no mercado de trabalho e verificar suas possibilidades de aplicação no ordenamento jurídico brasileiro. Em relação ao desenvolvimento da pesquisa, optou-se por apresentá-la em dois capítulos. O objetivo do primeiro capítulo é fazer um apanhado histórico do trabalho feminino e apontar possíveis razões para essa discriminação ainda ocorrer em pleno século XXI. Para tanto, pretende-se descrever como são os institutos da licença-maternidade e licença-paternidade atualmente no Brasil, e o Projeto de Lei existente no Congresso Nacional objetivando instituir a licença-parental. Apresentar-se-ão, também, estatísticas nacionais a respeito de gênero no mercado de trabalho, as quais demonstram que, não apenas as brasileiras trabalham mais horas semanais do que os brasileiros (soma-se ao trabalho formal o trabalho doméstico), mas também recebem salários menores do que os homens para realizar a mesma função. No segundo capítulo, apresenta-se o instituto da licença-parental e as experiências de outros países em sua aplicação. Para isso, foram escolhidos o Chile, único país da América Latina a ter em seu ordenamento a referida licença, e a Suécia, país pioneiro nesse tipo de instituto e referência em políticas a favor da igualdade de gênero.

Palavras-chave: licença-parental; licença-maternidade; divisão sexual do trabalho; discriminação de gênero no mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

This research intends to present parental leave as a viable option to reduce discrimination against women in the labor market, as well as to investigate its possible application to the Brazilian legal system. This paper is divided into two chapters. The first one has the goal to present a historical review regarding women's labor and to investigate the probable causes for the persistence of gender discrimination in the 21st century labor market. We analyze both the concepts of maternity leave and paternity leave in Brazilian law, as well as a current Congressional bill that intends to create a parental leave. Additionally, we present national statistics regarding gender in the labor market which show that, compared to men, not only Brazilian women work longer weekly hours (when domestic labor is accounted for), but they also earn less compensation than their male counterparts performing the same jobs. In our second chapter, we present the concept of parental leave and some countries' experiences with it. We have chosen Chile, the only Latin American country to adopt parental leave in its legal system, and Sweden, a pioneer country regarding this kind of leave and currently a world leader regarding gender equality public policies.

Keywords: parental leave; maternity leave; gender division of labor; gender discrimination in the labor market.



## LISTA DE ABREVIATURAS

**ADCT** – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

**CE** – Ceará;

**CF** – Constituição Federal;

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho;

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;

**OCDE** – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico;

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho;

**ONU** – Organização das Nações Unidas;

**PDT** – Partido Democrático Trabalhista;

**PL** – Projeto de Lei;

**PSOL** – Partido Socialismo e Liberdade;

**RJ** – Rio de Janeiro;

**UE** – União Europeia;

**UF** – Unidade de Fomento.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 A tutela à gravidez e à maternidade.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Licença-maternidade e licença-paternidade no ordenamento jurídico brasileiro.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3 Projeto de lei nº 855/2019: um projeto sobre licença-parental.....</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Princípio da igualdade aplicado ao gênero e a divisão sexual do trabalho.....</b>	<b>21</b>
<b>2.5 Mulheres e mercado de trabalho no brasil.....</b>	<b>25</b>
<b>2.6 Convenções e recomendações da OIT sobre gênero e mercado de trabalho .....</b>	<b>29</b>
<b>3 LICENÇA-PARENTAL.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 A experiência da licença-parental no Chile.....</b>	<b>35</b>
<b>3.2 A pioneira experiência da Suécia em licença-parental .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3 Licença-parental na União Europeia.....</b>	<b>42</b>
<b>3.4 Breve panorama geral internacional em licença-parental .....</b>	<b>44</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>49</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa foi elaborada como Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, e tem por principal objetivo analisar se a licença-parental é capaz de ser um fator redutor de desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Estatisticamente, sabe-se que hoje no Brasil as mulheres recebem remuneração inferior à dos homens quando ambos realizam a mesma atividade laboral, assim como o número de mulheres em cargos de chefia é expressivamente menor do que o número de homens. É sabido também que as mulheres, além do trabalho realizado fora de suas residências, também são responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico, o que as sobrecarrega.

Pretende-se estudar a disparidade entre a licença-maternidade e a licença-paternidade como um possível fator de discriminação da mulher no mercado de trabalho. Para tanto, a pesquisa será apresentada em dois capítulos.

O primeiro capítulo apresenta uma narrativa de como são atualmente as licenças - maternidade e paternidade - de acordo com o ordenamento jurídico pátrio. Investiga-se, também, se há relação entre o período ofertado à licença-maternidade e à licença-paternidade com o mercado de trabalho brasileiro, a partir de dados estatísticos oficiais de órgãos como OIT - Organização Internacional do Trabalho e IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Estrutura-se a partir de seis subcapítulos: a tutela à gravidez e à maternidade, no qual se deseja explicar os motivos que ensejaram a criação dessa forma de licença; a licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil, que objetiva descrever como são esses institutos no país; o Projeto de Lei nº 855/2019, que versa sobre a licença-parental em tramitação no Congresso Nacional; o princípio da igualdade aplicado ao gênero (feminino/masculino) e a divisão sexual do trabalho; mulheres e o mercado de trabalho brasileiro, no qual se busca dados estatísticos do Brasil para situar a realidade brasileira nesse quesito; e, por fim, as Convenções e Recomendações da OIT sobre a licença-parental e as questões trabalhistas pertinentes às mulheres.

Ao segundo capítulo, conceitua-se o instituto da licença-parental, trazendo um panorama geral de como esta é aplicada em outros países do mundo, como por exemplo, as experiências do Chile e da Suécia. O Chile foi um dos países

escolhidos para ser objeto desta pesquisa, primeiramente, por ser o único país da América Latina a adotar um modelo de licença-parental e, também, por deter uma realidade econômica e social mais aproximada ao Brasil. Entretanto, a opção pelo estudo do panorama atinente à Suécia deu-se por ser país pioneiro à implementação da licença-parental, bem como por ser referência no tocante a políticas públicas que visam a diminuir a desigualdade de gênero.

Este tema merece ser investigado haja vista a grande disparidade que há no mercado de trabalho brasileiro entre homens e mulheres, seja pela diferença de salários para as mesmas atividades, seja pela quantidade de cargos de chefia que, em sua maioria, são ocupados por homens. Reconhece-se, desde já, que mesmo diante da discussão de gênero (feminino) que ora se apresenta, existem ainda grandes diferenças, especialmente no que diz respeito à cor da pele e à condição social, sendo as mulheres negras e pobres as mais discriminadas. Entretanto, a pesquisa não se aprofundará nesta seara, pois se limita a estudar o impacto social decorrente das diferenças entre a licença-maternidade e a licença-paternidade na divisão sexual do trabalho.

O intuito desta análise é estabelecer a relação entre a licença-maternidade nos moldes atuais do ordenamento jurídico brasileiro e a disparidade existente no mercado de trabalho referente a questões de gênero. Tal se dá por meio de revisão bibliográfica relacionada com a legislação brasileira e utilização de dados de pesquisas promovidas por órgãos oficiais, entre os quais a OIT - Organização Internacional do Trabalho.

Por fim, pretende-se investigar se a licença-parental, concedida ao núcleo familiar geralmente após o período de licença-maternidade, poderia ser apresentada como um possível redutor de desigualdades de gênero no ambiente laboral, uma vez que proporciona ao homem, pai, o gozo de mais dias de licença remunerada.

As fontes utilizadas para realização deste trabalho são documentos legais, dentre os quais: a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 1988 e legislação infraconstitucional; doutrina jurídica, por meio de artigos científicos principalmente; e dados estatísticos de pesquisas oficiais, como as realizadas pela OIT - Organização Internacional do Trabalho e IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia.

## 2 GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO

A história do trabalho no mundo perpassa os meios de produção. A partir da Revolução Industrial, movimento que teve início com as máquinas a vapor na Inglaterra, nos anos de 1750, as mulheres passam a trabalhar fora de seus lares com maior expressividade, emprestando o seu trabalho como meio produtivo de capital. Este capítulo pretende abordar a questão de gênero no mercado de trabalho, dando maior ênfase à situação da mulher, tendo em vista a disparidade de salários e oportunidades existente entre homens e mulheres atualmente. O objetivo é estudar a origem dessa diferenciação.

### 2.1 A tutela à gravidez e à maternidade

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho provocou uma mudança nas legislações trabalhistas dos países onde esse movimento ocorreu, visando à proteção daquela que, como afirma Alice Monteiro de Barros, é a responsável pela função social de gestar as novas gerações.<sup>1</sup>

Conforme a autora, a incorporação da mulher no mercado de trabalho e a modificação de sua imagem na sociedade contribuíram para que se alterasse também o seu comportamento no emprego ou profissão.<sup>2</sup>

*“Historicamente, destaca-se que - seja em atividades remuneradas, que produzam bens de consumo, ou não - as mulheres sempre trabalharam.”*<sup>3</sup> Mas somente a partir do século XX, com a industrialização no Brasil, é que as mulheres brasileiras começaram a trabalhar em maior expressão fora de seus lares. *“Se em 1976 as mulheres eram 28,8%<sup>4</sup> da população economicamente ativa, em 2014, quase quarenta anos depois, elas representam 43,47% desta mesma população.”*<sup>5</sup>

(...) O direito à licença-maternidade, à manutenção dos recursos financeiros e à segurança do emprego é medida inseparável da tutela especial, pois contribui para que a mulher possa conciliar a função fisiológica de

<sup>1</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 39.

<sup>2</sup> Ibid., p. 39.

<sup>3</sup> RAGO, Margareth apud SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o Direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 20.

<sup>4</sup> FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/>>. Acesso em: jun. 2019.

<sup>5</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o Direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 21.

procriação com a vida profissional; permite, aliado a outros fatores, que a maternidade não constitua um obstáculo ao prosseguimento das atividades desenvolvidas no emprego e tampouco eleve os índices de absenteísmo que atuam como fatores de segregação profissional.<sup>6</sup>

Segundo o Ministério da Saúde, o puerpério é o período que se inicia no pós-parto, 01 (uma) ou 02 (duas) horas após a saída da placenta, sendo imprevisível o seu término. Enquanto a mulher estiver amamentando, ela estará sujeita às modificações da gestação (lactância), não retornando seus ciclos menstruais completamente à normalidade. Pode-se didaticamente dividir o puerpério em: imediato (primeiro ao décimo dia), tardio (décimo-primeiro ao quadragésimo-segundo dia), e remoto (a partir do quadragésimo-terceiro dia).<sup>7</sup>

Portanto, o puerpério, além das transformações biológicas pelas quais passa a mulher, provoca alterações psíquicas. Assim, a mulher que deu à luz, durante o período puerperal, precisa ser atendida em sua totalidade, considerando o contexto sociocultural e familiar nos quais ela está inserida. Os profissionais de saúde devem estar atentos e disponíveis para perceber e assistir as reais necessidades apresentadas por cada mulher.<sup>8</sup>

Todas essas questões biológicas relacionadas à gestação e ao puerpério, bem como as questões socioculturais e familiares, ensejam que o Estado tutele de forma especial a gravidez e a maternidade, inclusive visando às futuras gerações, para garantir a proteção à mulher e à criança.

## 2.2 Licença-maternidade e licença-paternidade no ordenamento jurídico brasileiro

Em 1932, por meio do Decreto-Lei nº 21.417, regulou-se o trabalho da mulher pela primeira vez no Brasil. Em seu art. 7º, o referido decreto previa a proibição do trabalho da mulher grávida pelo período de 04 (quatro) semanas antes e 04 (quatro) semanas após o parto. Já o termo “licença-maternidade” apareceu pela primeira vez

<sup>6</sup> PAOLI, Chantal, Las trabajadoras y la maternidade; algunos ejemplos de países de Europa Occidental, apud BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 45.

<sup>7</sup> MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Parto, aborto e puerpério**: assistência humanizada à mulher. Brasília. 2001. p. 175.

<sup>8</sup> ANDRADE, Raquel Dully; MAIA, Maria Ambrosina Cardoso; MELLO, Débora Falleiros de; SANTOS, Jaqueline Silva. Fatores relacionados à saúde da mulher no puerpério e repercussões na saúde da criança. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 19, n. 1, p. 181-186, jan./mar. 2015. p. 182.

na Constituição Federal de 1934, na qual estava previsto período de afastamento de 84 (oitenta e quatro) dias (antes e após o parto) para a trabalhadora gestante, sem prejuízo de seu salário.

Em 1965<sup>9</sup>, o Brasil ratificou a Convenção nº 103 da OIT<sup>10</sup>, a qual previa em seu artigo 3º o direito à licença-maternidade pelo prazo de 12 (doze) semanas, prescrevendo, inclusive, que grande parte desta deveria ser cumprida após o parto. Com o advento da Constituição Federal de 1988, houve a ampliação do referido período para 120 (cento e vinte) dias. Assegurou, também, a estabilidade provisória da trabalhadora em seu emprego e apresentou uma opção política ao atribuir os custos dessa licença à Previdência Social, no que demonstra que a licença-maternidade cumpre também uma função social, já que a mulher é quem gesta as próximas gerações.<sup>11</sup>

Diante das disposições constitucionais supramencionadas, percebe-se que a intenção do constituinte foi de proteger a gestante para que esta não corresse riscos no último mês de gravidez, demonstrando a sua preocupação não somente com a mulher, mas também com a família desta.<sup>12</sup>

Obviamente, no momento do advento da Constituição Federal, muitos empregadores se manifestaram contrários à licença-maternidade, protestando contra o período de afastamento de 120 dias, por entendê-lo longo demais. Alguns ameaçaram demitir suas funcionárias, outros a contratar apenas mulheres solteiras e outros tantos começaram a exigir exame de urina na admissão para certificar-se de que a contratada não se encontrava em estado gravídico. Todos esses abusos terminaram por gerar a Lei nº 9.029/95 que proíbe a exigência de atestados de gravidez ou esterilização para que se efetive a admissão ou durante o curso do contrato de trabalho.<sup>13</sup>

Atualmente, a licença-maternidade no Brasil possui previsão constitucional de 120 (cento e vinte) dias, conforme artigo 7º, inciso XVIII, artigo 7º, parágrafo único, e artigo 39, § 3º. Esse é um benefício previdenciário concedido a gestante que seja trabalhadora urbana, rural, doméstica ou servidora pública, aplicando-se, também, à mulher adotante, com previsão nas Leis n.º 12.010/2009 e 12.873/2013.

<sup>9</sup> BRASIL. 1965. **Decreto nº 20/65**. Disponível em:

<[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_103.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_103.html)>. Acesso em: 15 jun. 2019.

<sup>10</sup> SUIÇA. 1952. **Convenção nº 103 da OIT**. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: jun. 2019.

<sup>11</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 1995. p.39

<sup>12</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000, p. 62.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 63.

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

[...]

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

[...]

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

[...]

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

[...]

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.<sup>14</sup>

Quando se fala em licença-maternidade e licença-paternidade é importante referir que existem desdobramentos em algumas áreas do Direito, como, por exemplo, Direito do Trabalho (regido pela CLT<sup>15</sup>), Direito Administrativo (para o caso das servidoras e servidores públicos<sup>16</sup>) e Direito Previdenciário (para estruturação da arrecadação e pagamento do benefício previdenciário de salário-maternidade<sup>17</sup>).

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê, em seu artigo 392, § 1º, que a licença-maternidade pode começar a ser usufruída a partir do 28º dia anterior ao parto. Em caso de parto antecipado, não haverá prejuízo de dias de licença.

Há ainda a garantia de emprego às mulheres gestantes, conforme previsto no ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em seu artigo décimo,

<sup>14</sup> BRASIL. 1988. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Art. 3º, inciso IV. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 04 de junho de 2019.

<sup>15</sup> BRASIL. 1943. **Decreto-Lei 5.452/43**. Vide alterações dadas pela Lei 13.467/17. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 4 jun. 2019.

<sup>16</sup> BRASIL. 2008. **Decreto-Lei 6.690/08**. Estendeu às servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional, o que já havia sido garantido pela Lei 11.770/08. A partir dessa lei, instituiu-se o Programa Empresa-Cidadã, o qual garante a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 (sessenta) dias para empregada de empresa participante do programa, totalizando 180 (cento e oitenta) dias. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6690.htm)>. Acesso em: 4 jun. 2019.

<sup>17</sup> BRASIL. 1991. **Lei 8.213/91**. Art. 18, inciso I, alínea g: salário-maternidade. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 4 jun. 2019.



inciso II, alínea “b”, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Importante ressaltar que, em caso de falecimento da mãe, a estabilidade será usufruída por quem detiver a guarda do recém-nascido, conforme Lei Complementar nº 146 de 2014. A própria CLT também ganhou nova redação nesse sentido a partir da Lei nº 12.873/2013, conforme segue abaixo:

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.

Também há previsão legal para que seja concedida licença-maternidade aos casos de adoção de crianças e/ou adolescentes por casais de homens, homossexuais, conforme Lei nº 12.873/2013, demonstrando a desnecessidade de haver uma “mulher” para a concessão de tal benefício.

[...] A referida lei alterou o art. 71-A e acrescentou o art. 71-B da Lei 8.123/1991, a qual dispõe sobre os benefícios pagos pela previdência social; bem como alterou os dispositivos da CLT que tratam sobre a licença maternidade (artigos 392-A, 392-B e 392-C). [...] Então, quando se trata de casal homoafetivo que adota criança pelo § 5º do art. 392-A da CLT, em conjunto com o art. 2º do art. 71-A da Lei 8.123/1991, é possível escolher quem usufruirá da licença-maternidade.<sup>18</sup>

Além do direito à licença-maternidade e à garantia de estabilidade no emprego, consoante citado acima, está previsto o benefício de salário-maternidade, o qual é custeado pela Previdência Social. O valor do benefício é correspondente ao da última remuneração percebida pela empregada segurada e trabalhadora avulsa<sup>19</sup>. Quando a remuneração for variável, aplica-se o artigo 393 da CLT, o qual prevê que seja feita a média das últimas 06 (seis) remunerações.<sup>20</sup> Se for contribuinte individual, será feita a média remuneratória dos últimos 12 (doze) meses, sendo o resultado o valor do benefício a ser pago. Para a empregada doméstica, o valor do

<sup>18</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 33.

<sup>19</sup> BRASIL. 1999. **Lei 9.876/99**. Garantiu o benefício salário-maternidade à trabalhadora avulsa e doméstica. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19876.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19876.htm)>. Acesso em: 4 jun, 2019.

<sup>20</sup> BRASIL. 1943. **Decreto-lei n. 5452**. Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando, variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 27 maio 2019.

benefício será referente ao último salário-de-contribuição.<sup>21</sup> As trabalhadoras rurais<sup>22</sup> são consideradas seguradas especiais e podem receber o benefício no valor de um salário mínimo. As gestantes não empregadas também têm o direito ao benefício, desde que detenham a qualidade de segurada.<sup>23</sup>

Todas essas garantias constitucionais e legais, além de se destinarem a proteger direitos conforme menciona Candy Florêncio Thomé<sup>23</sup>, são medidas básicas para evitar a distinção de gênero, das quais não apenas os ordenamentos jurídicos nacionais, mas também organismos internacionais se ocupam, introduzindo o princípio da não discriminação entre homens e mulheres em vários tratados e convenções internacionais<sup>24</sup>, como será apresentado mais adiante.

No que se refere à licença-paternidade, a Constituição Federal, consoante artigo 10, alínea “b”, § 1º, da ADCT, garante ao pai o período de 05 (cinco) dias. Tal período é uma garantia mínima, até que o legislador edite lei que disponha sobre o tema.

Decorridos vinte anos da promulgação da Constituição, criou-se a Lei nº 11.770/2008, denominada popularmente de Lei do Programa Empresa Cidadã. Esta lei trouxe a faculdade de extensão da licença-maternidade por mais sessenta dias. Para as empresas que aderirem ao programa, há incentivo fiscal. Recentemente, a Lei 11.770/2008 sofreu alterações, através da Lei nº 13.257, de março de 2016 (Marco Legal da Primeira Infância). Há a previsão de ampliação da licença-paternidade, de cinco para vinte dias - dentro do âmbito do Programa Empresa Cidadã. A lei se estende aos pais adotivos. Os servidores públicos federais regidos pela Lei 8.112/1990 também já estão contemplados. Dispõe a Lei nº 11.770/2008 que o empregado pode pedir o benefício até dois dias depois do parto,

<sup>21</sup> BRASIL. 1991. **Lei 8.213/91**. Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade. § 1º O pagamento do benefício de que trata o caput deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário. § 2º O benefício de que trata o caput será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário e será calculado sobre: I - a remuneração integral, para o empregado e trabalhador avulso; II - o último salário-de-contribuição, para o empregado doméstico; III - 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; IV - o valor do salário mínimo, para o segurado especial. § 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2019.

<sup>22</sup> BRASIL. 2013. **Lei 12.873/2013**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2019.

<sup>23</sup> BRASIL. 2007. **Decreto 6.122/2007**. Incluiu o art. 97, parágrafo único, na Lei 8.213/1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6122.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6122.htm)>. Acesso em: 04 de junho de 2019.

<sup>24</sup> THOMÉ, Candy Florêncio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade**. São Paulo: LTr, 2009. p.18.

comprovando a participação em programa ou atividade sobre paternidade responsável (art. 1º, § 1º, Lei 11.770). Durante o período, fica vedado o exercício de qualquer atividade remunerada, tanto para a mãe quanto para o pai - conforme disposto no art. 4º da referida lei. Assim como a licença-paternidade prevista na Constituição, esta prorrogação não é custeada pela Previdência Social, mas pela própria empresa. Este valor será abatido no imposto de renda da pessoa jurídica que pague impostos com base no lucro real (art. 5º, Lei 11.770).<sup>25</sup>

Em 1967, com um adendo à CLT, instituiu-se a previsão legal de apenas 01 (um) dia de licença para o pai durante a semana do nascimento da criança. Percebe-se que o intuito do legislador da época era conceder um dia para que o progenitor procedesse ao registro do recém-nascido.<sup>26</sup> Em 1988, com o advento da Carta Magna, cunhou-se o termo “licença-paternidade”, conforme artigo 7º, inciso XIX, tendo, inclusive, ampliado para 05 (cinco) dias a licença concedida ao pai – o que se pode considerar um avanço, embora o período ofertado ao pai seja muito inferior ao da mãe. Com isso, é possível a interpretação de que subsistia à época – embora até hoje seja perceptível - o entendimento de que a mulher era a responsável pelo cuidado dos filhos recém-nascidos.

O Programa Empresa Cidadã foi criado em 2008 pela Lei nº 11.770<sup>27</sup> e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009<sup>28</sup>. Por meio desse programa, garante-se às empregadas de empresas nele cadastradas a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 (sessenta) dias e, aos empregados, a prorrogação da licença-paternidade por mais 15 (quinze) dias.

Para ter direito a essa ampliação da licença-maternidade, a empresa, além de cadastrada no Programa, deverá solicitá-la até o último dia do mês seguinte ao parto. Quando relativa à licença-paternidade, a extensão deverá ser solicitada em até 02 (dois) dias úteis após o nascimento da criança.

A ampliação do período de licença também é direito dos trabalhadores adotantes, sejam homens ou mulheres, ocorrendo de acordo com a idade da criança

<sup>25</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 32.

<sup>26</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 30.

<sup>27</sup> BRASIL. **Lei nº 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm)>. Acesso em 24 de junho de 2019.

<sup>28</sup> BRASIL. **Decreto nº 7.052**, de 23 de dezembro de 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm)>. Acesso em 24 de junho de 2019.

colocada sob guarda. Se o menor tiver até 01 (um) ano de idade, a extensão será de 60 (sessenta) dias; se a criança tiver de 01 (um) a 04 (quatro) anos de idade, a licença pode ser estendida em até 30 (trinta) dias; tendo a criança de 04 (quatro) a 08 (oito) anos de idade, a prorrogação será de 15 (quinze) dias.

Assim como a licença-maternidade é prorrogada, também o é o salário-maternidade. Cumprindo com todos os requisitos narrados, ao se encerrar o período da licença referente aos artigos 71 e 71-A da Lei nº 8.213/1991, a prorrogação do salário-maternidade ocorre já a partir do primeiro dia subsequente.

A Lei nº 11.770/2008 também prevê que, tanto a empregada quanto o empregado, terão direito à remuneração integral durante todo esse período. Os valores pagos pela empresa participante, relativos à prorrogação das licenças, serão deduzidos posteriormente do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica.

A CLT também garante, em seu artigo 473, incisos X e XI, até 02 (dois) dias de licença para que o empregado possa acompanhar a sua esposa/companheira grávida em consultas e exames decorrentes da gestação, e a concessão de 01 (um) dia por ano para acompanhamento de filho(a) em consultas médicas, sem que haja prejuízo de salário. A redação desse artigo foi alterada pela Lei nº 13.257/2016, quando se acrescentou os dois incisos acima referidos.

A partir de uma visão do Estado Democrático de Direito, tem-se que a igualdade, na condição de um direito fundamental, encontra-se prevista no caput do artigo 5º da Carta Constitucional atual, vindo a se garantir a igualdade de gênero no inciso I do mesmo dispositivo. Interessante notar que, embora demais normas tratem de direitos que resultam na mera isonomia formal, o inciso em questão designa uma igualdade material, relativa a direitos e obrigações. Portanto, “onde houver um homem e uma mulher, qualquer tratamento desigual entre eles, a propósito de situações pertinentes a ambos os sexos, constituirá uma infringência constitucional.”<sup>29</sup>

Como se percebe no que foi narrado até aqui, há uma grande discrepância entre o tempo de afastamento concedido à mulher gestante/adotante e ao pai biológico/adotante. Como refere Juliana Cleto, por mais que o intuito do ordenamento jurídico tenha sido o de proteger a mulher, por vezes ele acaba por discriminá-la, mesmo que de forma indireta.<sup>30</sup> Pois, ao analisar a questão

<sup>29</sup> SILVA, José Antônio da, 2007 *apud* CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun. 2014. p. 41.

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 41.

simplesmente pensando como o empregador que visa ao lucro, é mais vantajosa a contratação de homens, já que seu período de afastamento é menor e, na forma como se estruturou a sociedade desde os primórdios, havendo hierarquização mesmo dentro das famílias, com a mulher subordinada ao homem, grande parte das tarefas relacionadas ao cuidado com os filhos ainda é de responsabilidade da mulher.

Nesse intuito é que começa a se pensar em formas legislativas que possam compensar essa grande diferença entre os períodos concedidos em licença-maternidade e licença-paternidade, e, também, proporcionar ao homem, enquanto pai, um maior convívio com seus filhos, inclusive com maiores responsabilidades e comprometimento.

### **2.3 Projeto de lei nº 855/2019: um projeto sobre licença-parental**

Está em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 855/2019<sup>31</sup>, de autoria da deputada federal Talíria Petrone, do PSOL/RJ, com o objetivo de unificar as licenças – maternidade e paternidade –, instituindo assim a licença-parental no Brasil.

O objetivo do projeto é alterar a redação dos artigos 131, 392, 392-A, 392-B, 392-C, da Consolidação das Leis do Trabalho para conceder licença-parental a quem detiver a guarda de criança recém-nascida ou “recém posta sob guarda” (PL 855/2019), pelo período de 180 (cento e oitenta) dias.

Se aprovado, o PL nº 855/2019 dará nova redação ao artigo 392, da CLT, consoante colacionado abaixo:

É concedida licença parental por 180 dias a quem, por meio biológico ou por adoção, detiver poder familiar sobre criança recém-nascida ou recém posta sob sua guarda, sem prejuízo do emprego ou salário, podendo tal período ser dividido livremente, desde que de comum acordo, assegurando-se à empregada gestante o período mínimo de 120 dias de licença.

[...]

§ 6º A licença parental engloba e regulamenta as licenças maternidade e paternidade previstas no artigo 7º, XVIII e XIX.<sup>32</sup> (PL 855/2019, p. 1)

<sup>31</sup> CONGRESSO NACIONAL. 2019. **PL 855/2019**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192305>>. Acesso em: 4 jun. 2019.

<sup>32</sup> Ibid., p. 1.

O referido projeto encontra-se apensado a outro, o Projeto de Lei nº 6.753/2010<sup>33</sup>, por despacho proferido pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, datado de 21/03/2019. Salienta-se que esse último já se encontrava apensado ao PL nº 3.935/2008, tendo como andamento mais recente a determinação de aguardar a criação de comissão temporária pela Mesa, a fim de que seja emitido parecer sobre o projeto e seus apensos.

O PL nº 3.935/2008, de autoria da Senadora Patrícia Saboya - PDT/CE, pretende regular a licença-paternidade, ampliando-a para 15 (quinze) dias, modificando a redação dos artigos 473-A a 473-C, da CLT, em conformidade com o artigo 7<sup>a</sup>, inciso XIX, da CF.

## 2.4 Princípio da igualdade aplicado ao gênero e a divisão sexual do trabalho

A Declaração Universal dos Direitos do Homem afirma, em seu art. 2º, que todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamadas na presente Declaração, sem distinção alguma, sobretudo de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. No art. 7º, consagra o princípio da igualdade e da proibição da discriminação negativa e, no art. 23, proíbe a discriminação de salário por igual trabalho. (...) A Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, em vigor desde 16 de abril de 1982, concebe a discriminação contra a mulher como toda distinção, exclusão ou restrição fundada no sexo e que tenha por objetivo ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais pela mulher, qualquer que seja seu estado civil, nos mais diversos campos (art. 12).<sup>34</sup>

Em seu artigo 3º, inciso IV<sup>35</sup>, a Constituição Federal da República Federativa do Brasil prevê que um dos objetivos fundamentais será o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Assim como em seu artigo 5º, *caput*, existe a disposição de que todos os indivíduos são iguais perante a lei: *“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros*

---

<sup>33</sup> PL 6.753/2010 é de autoria do Senador Federal Antônio Carlos Valadares, do PSB/SE, e propõe a alteração de redação dos artigos 393-A a 393-C da CLT, prevendo que, em caso de morte da mãe, seja garantida a licença-paternidade pelo período restante em que caberia a licença-maternidade.

<sup>34</sup> THOMÉ, Candy Florêncio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade**. São Paulo: LTr, 2009. p.18.

<sup>35</sup> BRASIL. 1988. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Art. 3º, inciso IV. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 04 de junho de 2019.

*residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, [...].*<sup>36</sup>

[...] o que se busca com a igualdade é acabar com a superioridade e prevalência de direitos de qualquer um dos pais sobre o outro e, em especial, do homem sobre a mulher. O que não implica, necessariamente, na supressão de todas as diferenças, sejam elas naturais, sejam elas culturais, que de fato existem e que de modo algum significam superioridade ou inferioridade, mas tão somente individualidade.<sup>37</sup>

Nesse viés, para Thomé, “*o direito de igualdade entre homens e mulheres é, em verdade, um direito de não discriminação. Supõe, por sua vez, um desdobramento do princípio da igualdade, que proíbe a discriminação negativa entre as pessoas.*”<sup>38</sup>

Para Alice Monteiro de Barros, “*a não discriminação é, provavelmente a mais expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro em seu conjunto.*”<sup>39</sup>

Ainda, é preciso diferenciar a discriminação negativa da positiva. A primeira é aquela em que um ordenamento pode dar um tratamento preferencial a um grupo historicamente discriminado “*para que o princípio da igualdade seja efetivado (sic)*”.<sup>40</sup>

Destacam-se, assim, três vertentes no que tange à concepção da igualdade: a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “*todos são iguais perante a lei*” (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) a igualdade material/substancial, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios).<sup>41</sup>

Desta posição compactua Maria Berenice Dias, quando refere que “*falar em igualdade sempre lembra a célebre frase de Rui Barbosa: tratar a iguais com*

<sup>36</sup> BRASIL. 1988. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Art. 5º, caput. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 4 jun. 2019.

<sup>37</sup> COMEL, 2003, **Do poder familiar**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 170.

<sup>38</sup> THOMÉ, Candy Florêncio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade**. São Paulo: LTr, 2009. p.17.

<sup>39</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p.130.

<sup>40</sup> THOMÉ, Candy Florêncio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade**. São Paulo: LTr, 2009. p.18.

<sup>41</sup> FACHIN, Melina Girardi e PIOVESAN, Flavia. **Diálogos sobre o feminino: a proteção dos direitos humanos das mulheres no Brasil à luz do impacto do sistema interamericano**. In: NOWAK, Bruna (Org.). **Constitucionalismo feminista**. [S.l.]: Juspodivm, 2018. p. 171

*desigualdade ou a desiguais com igualdade não é igualdade real, mas com flagrante desigualdade.*<sup>42</sup> Daí, a importância de surgirem medidas afirmativas (discriminação positiva) a fim de promover na prática o princípio da igualdade.

Nesse sentido, Bobbio refere que

A história do constitucionalismo é a história da emancipação do homem. Inadmissível, nestes termos, retrocessos que o privem de garantias personalíssimas. Está-se a lidar com direitos à identidade, enfeixados no rol dos direitos de existência, que demandam a intervenção protetiva do Estado.<sup>43</sup>

Muito embora Bobbio utilize o termo “homem”, refere-se ao indivíduo, à pessoa, de forma *lato sensu*, podendo ocorrer, inclusive, a substituição deste pelo substantivo “mulher”, sem que seu sentido sofra alteração. Ao encontro do que diz Bobbio, Maria Berenice Dias analisa que

A Constituição Federal, ao garantir especial proteção à família, estabeleceu diretrizes do direito das famílias em grandes eixos, a saber: (a) a igualdade entre homens e mulheres na convivência familiar; (b) o pluralismo das entidades familiares merecedoras de proteção; e (c) o tratamento igualitário entre todos os filhos. Essas normas, por serem de direito subjetivo com garantia constitucional, servem de obstáculo a que se operem retrocessos sociais, o que configuraria verdadeiro desrespeito às regras constitucionais.<sup>44</sup>

Como bem pontua Juliana Cleto, embora o objetivo do Direito seja proteger a mulher, na prática acaba por discriminá-la.

Por muitas vezes, no entanto, o Direito, objetivando proteger a mulher, acaba por discriminá-la, como ocorre no caso da licença-maternidade. Fosse a licença concedida em nível parental, a visão da mulher reduzida ao ambiente privado possivelmente não seria considerada socialmente inferior - o preconceito vigente em relação aos afazeres domésticos demonstra que o homem ainda detém um papel ativo em detrimento da função passiva feminina.<sup>45</sup>

<sup>42</sup> DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 5ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2009. p. 64.

<sup>43</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. São Paulo: Editora Campus. 1992. p. 25..

<sup>44</sup> DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 5ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2009. p. 68.

<sup>45</sup> CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun. 2014. p. 41.



Embora a igualdade entre mulher e homem esteja prevista pela Carta Magna, a paridade de fato, no ambiente familiar – mais especificamente no que diz respeito à divisão de tarefas domésticas – ainda está distante de ser efetivada, como demonstra Flavia Biroli a seguir.

As pesquisas sobre gênero e trabalho compartilham o entendimento de que a divisão sexual do trabalho permeia as relações sociais e é fundamental na sua organização. Sua problematização permite questionar “categorias e métodos que aprendemos a considerar neutros”, como constatou, ainda nos anos 1980, Elizabeth Souza-Lobo. Isso não significa, no entanto, que a questão tenha sido incorporada como problema, seja nos estudos sobre trabalho - que podem padecer, ainda citando Souza-Lobo, de categorias “sexualmente cegas” -, seja nos estudos sobre gênero, nos quais a conexão com a divisão sexual do trabalho nem sempre avança para além da menção desta como enquadramento teórico adotado de partida.<sup>46</sup>

Nesse sentido prossegue Biroli, afirmando que a posição das mulheres nas relações de trabalho é o ponto principal dentre todas as formas de exploração que caracterizam a dominação de gênero (ou patriarcado<sup>47</sup>). Para a autora, *“trata-se de um conjunto variado de abordagens, atravessado pelos problemas da correlação entre a divisão do trabalho doméstico não remunerado, a divisão do trabalho remunerado e as relações de poder nas sociedades contemporâneas”*<sup>48</sup>. Conforme refere Biroli quando cita Michèle Barrett, a divisão sexual do trabalho tem origem doméstica, na forma como se estruturam – e se estruturaram até hoje – as famílias.

Michèle Barrett afirmaria que a divisão sexual do trabalho não pode ser atribuída a nenhuma necessidade histórica do capitalismo. Uma explicação que deixasse de levar isso em conta produziria uma fusão equivocada entre uma tendência geral -a separação entre casa e ambiente de trabalho - e sua forma histórica particular. Essa forma particular é que corresponde à divisão sexual do trabalho. Por meio dela, um problema incontornável - “quem tomaria conta das crianças?” (e, podemos complementar, dos doentes, das pessoas com deficiência e dos idosos) - foi resolvido “em benefício dos homens”, lançando mão de “uma ideologia de gênero que precede o capitalismo.” (...) A separação entre casa e o trabalho serviu, assim, para justificar hierarquias dentro e fora do espaço doméstico familiar, ultrapassando o universo burguês.<sup>49</sup>

<sup>46</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo. 2018. p. 25.

<sup>47</sup> O significado de patriarcado adotado nessa pesquisa é aquele que, segundo o dicionário Aurélio de Língua Portuguesa, refere-se ao tipo de organização social em que a autoridade é exercida por homens. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/aurelio-2/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

<sup>48</sup> Ibid., p.27.

<sup>49</sup> Ibid., p.28.

Assim, ao se aceitar a proposição de Barrett, entende-se que a divisão sexual do trabalho, por mais incrível que pareça, teria se originado no seio familiar. Esse modelo patriarcal, no qual o pai/marido domina e rege os filhos e a esposa, apenas teria sido reproduzido no ambiente laboral. Além disso, utilizou-se igualmente o argumento de que as mulheres, por terem uma natureza “maternal”, eram necessárias em seus lares para o cuidado de crianças, idosos ou deficientes, propiciando, dessa forma, o trabalho masculino para além de sua residência, de forma exclusiva. Ou seja, a representação de hierarquização do poder no mercado de trabalho foi – e, infelizmente, ainda é – uma reprodução da sistemática da organização familiar predominantemente patriarcal.

## 2.5 Mulheres e mercado de trabalho no Brasil

Deisemara Turatti Langoski e Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira referem que as mulheres indígenas, negras, mulatas e brancas na sociedade colonial sempre estiveram presentes e, inclusive, participaram ativamente no processo de Independência do Brasil. Porém, as autoras identificaram que as mulheres negras escravas estiveram inseridas no ambiente de trabalho, seja em atividades domésticas, seja em atividades rurais, desde que chegaram ao país.<sup>50</sup>

Conforme Léa Elisa Calil, até meados do séc. XIX, o Brasil, recém-desvinculado de Portugal, tinha na escravidão sua principal fonte de mão-de-obra. Já havia trabalhadores assalariados, mas em pequeno número, e também não havia um reconhecimento como grupo. A Constituição Federal brasileira de 1824 apenas se referia à mulher na condição de mãe, como, por exemplo, em seu artigo 6º, inciso II<sup>51</sup>. Às mulheres era reservado apenas o espaço do lar, não lhes sendo permitida a ocupação do espaço público. Em geral eram analfabetas, sem oportunidade de instrução e não tinham direito ao voto. Ainda, segundo a autora, os postos de

---

<sup>50</sup> LANGOSKI, Deisemara Turatti e OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. As mulheres no mercado de trabalho: desmistificando a igualdade entre os gêneros. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, ano 4, n. 3, p. 1179-1219, 2018. p. 1191.

<sup>51</sup> BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil**. 1824. Art. 6. São Cidadãos Brasileiros [...] II. Os filhos de pai Brasileiro, e Os ilegítimos de mãe Brasileira, nascidos em paiz estrangeiro, que vierem estabelecer domicilio no Imperio. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm)>. Acesso em 24 jun. 2019.

trabalho começaram a surgir somente com o final da escravidão, situação que trouxe consigo uma industrialização tardia ao país.<sup>52</sup>

Foi a escassez de mão-de-obra que acabou por levar as mulheres, e até crianças, ao trabalho nas fábricas, por exemplo. Porém, estas eram vistas como inferiores, o que refletia diretamente na percepção de seus rendimentos.<sup>53</sup> Desde essa época, mesmo trabalhando nas indústrias em expedientes de 10 (dez), 12 (doze) e até 14 (catorze) horas por dia, as mulheres realizavam dupla jornada, executando, exclusivamente, as tarefas domésticas. Em alguns casos, as tarefas no ambiente doméstico somavam-se à produção de serviços, como por exemplo, os serviços de costura, podendo assim uma jornada de trabalho alcançar o total de 18 (dezoito) horas diárias.<sup>54</sup>

A utilização da força de trabalho das mulheres desde o início da Revolução Industrial tem se caracterizado pela divisão sexual do trabalho, cabendo aos homens o denominado trabalho produtivo, com melhor remuneração e formação profissional, enquanto que para as mulheres são destinadas atividades profissionais ditas condizentes com o seu gênero que exigem menos capacidade técnica, qualificação e/ou força física, o que resulta na realização de tarefas menos complexas e no recebimento de salários mais baixos, aumentando assim o grau de discriminação e as desigualdades quando incorporadas ao mundo do trabalho.<sup>55</sup>

A divisão sexual do trabalho assume formas conjunturais e históricas, constrói-se como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas. A subordinação de gênero, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina do trabalho. A divisão sexual do trabalho não é tão somente uma consequência da distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividade, senão também o princípio organizador da desigualdade no trabalho.<sup>56</sup>

Em 2014 as mulheres representavam 43,37% da população economicamente ativa no Brasil, segundo dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e

<sup>52</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000. p.18.

<sup>53</sup> *Ibid.*, p. 21-24.

<sup>54</sup> LANGOSKI, Deisemara Turatti e OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. As mulheres no mercado de trabalho: desmistificando a igualdade entre os gêneros. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, ano 4, n. 3, p. 1179-1219, 2018. p. 1194.

<sup>55</sup> *Ibid.*, p. 1193.

<sup>56</sup> LOBO, Elizabeth Souza, 1991, *apud* CARLOTO, Cassia Maria. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Serviço Social em revista**, Londrina, v. 3, n. 2, p. 201-214, jan./jun. 2001. Disponível em: <[http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v3n2\\_genero.htm](http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v3n2_genero.htm)>. Acesso em: maio 2019.

Estatística<sup>57</sup>. Neste mesmo período, as mulheres receberam cerca de 76,88% em comparação aos proventos percebidos por homens, quando em empregos formais.<sup>58</sup>

Segundo o IBGE, o termo “população ocupada” representa “*pessoas que, durante determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho, mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias) [sic].*”<sup>59</sup> Dito isso, conforme pesquisa realizada pelo referido instituto, em 2004,

As brasileiras ocupadas trabalhavam 4,1 horas semanais a mais do que os homens, considerando a soma entre afazeres domésticos e os decorrentes do mercado de trabalho. Em 2014, a diferença se ampliou e as mulheres passaram a trabalhar 5 horas a mais, em comparação aos homens.<sup>60</sup>

Ainda de acordo com dados do IBGE, em 2014, considerando atividades domésticas e de trabalho externo, as mulheres trabalharam em média 05 (cinco) horas a mais, por semana, do que os homens. Contudo, considerando apenas o trabalho doméstico, o estudo aponta a representação de 37,38% da totalidade do tempo laboral despendido pelas mulheres, enquanto para os homens o percentual é de 19%, concluindo-se, assim, que as mulheres trabalham aproximadamente 50% a mais do que os homens em afazeres domésticos.<sup>61</sup>

Conforme conclui Scheffer

Assim, conclui-se que as brasileiras recebem menores salários e trabalham menos horas semanais em trabalhos formais do que os brasileiros - mas ao se considerar também o tempo despendido com afazeres domésticos, evidencia-se uma divisão do trabalho e a dupla jornada de trabalho feminina, que não vem sofrendo grandes alterações desde 2004.<sup>62</sup>

A pesquisa do IBGE, publicada em 2015, aponta que houve redução – ainda que pequena – no número de mulheres ocupadas que realizam tarefas e cuidados domésticos. Em 2004, o percentual era de 91,3%, e após dez anos modificou-se

---

<sup>57</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese dos indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira.** 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: jun. de 2019.

<sup>58</sup> Ibid. Ibid.

<sup>59</sup> Ibid. Ibid.

<sup>60</sup> Ibid. Ibid.

<sup>61</sup> Ibid. Ibid.

<sup>62</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental:** possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 23.

para 90,7%. Entre os homens ocupados que realizam afazeres domésticos houve um expressivo aumento, de 29,3%.<sup>63</sup>

A jornada de homens e mulheres no trabalho remunerado e não remunerado pouco se alterou nos últimos anos. No caso da população feminina ocupada a jornada no mercado de trabalho se manteve em 35,5 horas semanais e na realização de afazeres domésticos houve uma ligeira queda no período de 22,3 horas semanais para 21,2 horas. No caso dos homens, a jornada no trabalho remunerado teve uma pequena redução de 2,4 horas, passando de 44,0 horas para 41,6 horas semanais. Contudo, a jornada masculina com afazeres domésticos se manteve em 10 horas semanais, menos da metade da jornada feminina neste tipo de trabalho.<sup>64</sup>

Os dados estatísticos acima apenas confirmam o que é de percepção comum entre os cidadãos brasileiros: muito embora as mulheres tenham alcançado enormes conquistas – principalmente em relação ao mercado de trabalho – destaca-se que o compartilhamento de afazeres domésticos ainda não é homogêneo entre homens e mulheres.

(...) os indicadores da população não economicamente ativa - PNEA mostraram que 69,5% desta população era formada por mulheres, 52,9% não tinham instrução ou o ensino fundamental era incompleto e cerca de 21,4% eram jovens de 16 a 24 anos e 52,8% tinham 50 anos ou mais idade. Além disso, segundo a Síntese de Indicadores Sociais 2014, 57,1% das mulheres de 15 a 29 anos que não estudavam e não trabalhavam tinham pelo menos 1 filho (SÍNTESE..., 2014)<sup>65</sup>

A OIT entende que “a *divisão do trabalho por gênero refere-se principalmente à segregação do trabalho remunerado e não remunerado, entre mulheres e homens na vida privada e pública*”<sup>66</sup>

As relações entre gêneros vêm acompanhadas de uma ideologia velada, que promove a discriminação e a separação de vocações e obrigações - cria-se o indivíduo para que este atue de forma preestabelecida por construções sociais, assim como se esperam dele atitudes condizentes com o seu gênero. Em outras palavras, alegar que a mulher detém um período de licença consideravelmente maior em comparação ao homem baseando-se pelo critério biológico é contribuir para a manutenção da ideologia

<sup>63</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese dos indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2015. p. 63 Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: jun. 2019.

<sup>64</sup> Ibid., p. 76.

<sup>65</sup> Ibid., p. 60.

<sup>66</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e de igualdade de gênero**. 2ª Ed. Genebra. Disponível em: <[http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_229328.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229328.pdf)>. Acesso em: 4 jun. 2019.

corrente e ao mesmo tempo negá-la, ao se afirmar que tudo decorre de uma questão natural - a criação inicial dos filhos seria, portanto, nessa visão, atribuição exclusiva da mãe.<sup>67</sup>

A partir dos dados demonstrados, é possível concluir que as mulheres brasileiras, exclusivamente em relação a trabalhos formais, possuem menor número de horas semanais laboradas em comparação aos homens brasileiros em iguais condições, recebendo, inclusive, salários menores proporcionalmente. Todavia, somando-se estas últimas às horas semanais de trabalho doméstico, percebe-se que as mulheres exercem dupla jornada de atividades (profissionais e domésticas) e que, em totalidade de horas, é superior à jornada masculina.

## 2.6 Convenções e recomendações da OIT sobre gênero e mercado de trabalho

*“A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, pelo preâmbulo do Tratado de Versailles. [...] Nas diretrizes ali traçadas e consubstanciadas no asseguramento da paz social por meio de melhores condições de trabalho.”<sup>68</sup> “O Brasil é um dos membros fundadores da OIT - a qual, desde 1946, tornou-se uma agência especializada da Organização das Nações Unidas.”<sup>69</sup>*

Conforme consta no site da ONU ao descrever a OIT, esta *“é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.”<sup>70</sup>*

Um dos princípios defendidos pela OIT, e também direito fundamental do trabalho, é *“a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.”<sup>71</sup>* Segundo a própria Organização, *“todos os membros da OIT, ainda que não tenham*

<sup>67</sup> CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun. 2014. p. 39.

<sup>68</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p.32-33.

<sup>69</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017, *apud* SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus. 2018. p.38.

<sup>70</sup> NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT**: organização internacional do trabalho. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 4 Jun. 2019.

<sup>71</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p.40.

*ratificado todas as convenções, por pertencerem à organização, possuem compromisso de respeitar, promover e tornar realidade esses princípios.”*<sup>72</sup>

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, convenções e tratados possuem significados diferentes.

[...] aquelas se diferenciam destes, pois resultam de discussões e decisões emanadas da Conferência da Organização Internacional do Trabalho, e não do entendimento direto dos países interessados. Portanto, são normas jurídicas oriundas da OIT, cabendo aos Estados a análise para incluí-las em seu ordenamento.<sup>73</sup>

*“Quando as disposições aprovadas pela Conferência da OIT não contam com número suficiente de adesões para se transformarem em convenções, promulgam-se recomendações.”*<sup>74</sup> Quando isso ocorre, tais recomendações ficam como *“sugestões de normas dirigidas ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT, podendo ou não ser acatadas por eles.”*<sup>75</sup>

“Também se aponta que as convenções não ratificadas e as recomendações podem ser compreendidas como fonte material do direito, pois têm o condão de inspirar e fomentar a atividade legislativa nacional.”<sup>76</sup>

[...] pode-se considerar que há dois tipos de normas da OIT referentes às mulheres. A primeira espécie tem caráter tutelar, com o objetivo de protegê-las das condições penosas de trabalho, principalmente quando estão em período de gestação. O segundo tipo caracteriza-se pela busca de igualdade de direito e de tratamento no mercado de trabalho.<sup>77</sup>

*“Uma das primeiras convenções criadas pela OIT voltava-se à proteção da gravidez e maternidade.”*<sup>78</sup> Essa convenção a que fez referência Alice Monteiro de Barros é a Convenção nº 3 de 1919<sup>79</sup>, ou seja, ano de criação da OIT. Por essa

<sup>72</sup> OIT, 1998 *apud* SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p.38.

<sup>73</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 134.

<sup>74</sup> *Ibid.*, p. 135.

<sup>75</sup> CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã**: dominação e discriminação. São Paulo: LTr, 2007. p.165.

<sup>76</sup> *Ibid.* *Ibid.*

<sup>77</sup> VALTICOS, Nicolas, 1955, *apud* BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 33-34.

<sup>78</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 40.

<sup>79</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C003: convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto (proteção à maternidade)**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_234869/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 4 jun. 2019.

convenção, ficou estabelecido que a gestante empregada no setor industrial ou comercial teria direito a *uma licença compulsória de 06 (seis) semanas após o parto*. Ainda, segundo Barros, *“a trabalhadora poderia ter seis semanas adicionais antes do parto, mediante comprovação médica. Conforme a OIT, o custo pelo afastamento deveria ser financiado por um sistema de seguros.”*<sup>80</sup>

A Convenção supracitada foi ratificada pelo Brasil em 1934. Em 1932, por meio do Decreto nº 21.417-A<sup>81</sup>, foi promulgada no país a primeira legislação nacional a contemplar e regular o trabalho da mulher e da licença-maternidade.

Em 1921, a Recomendação nº 12 da OIT estendeu às empregadas de empresas agrícolas o direito à licença-maternidade já previsto na Convenção nº 03. A Recomendação nº 67 da OIT, do ano de 1944, estipulou um seguro social para casos em que a segurada esteja impossibilitada de prover sua subsistência.<sup>82</sup>

A Convenção nº 03 foi revista pela Convenção nº 103, de 1952<sup>83</sup>, tendo esta última ampliado as classes de trabalhadoras beneficiadas. Além de empregadas industriais e comerciais, foram contempladas empregadas agrícolas, domésticas e aquelas que trabalhavam em domicílio. O tempo de licença foi mantido o mesmo. Ela previu a garantia à assistência médica antes e após o parto, licença integral em caso de parto prematuro e prorrogação dos dois períodos de licença em caso de doença.

Outro avanço trazido por esta Convenção, conforme refere Alice Monteiro de Barros, é a vedação à dispensa da empregada que está em gozo da licença-maternidade e suas eventuais prorrogações. A Convenção nº 103 também estipulou a interrupção do trabalho da mulher para o aleitamento do(a) filho(a) por 1 (um) ou vários períodos, sendo que, para os efeitos legais, tais lapsos contariam como tempo laborado.<sup>84</sup>

<sup>80</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 40.

<sup>81</sup> SENADO FEDERAL. **Decreto n. 21.417 A**, de 17 de maio de 1932. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/norma/440930/publicacao/15617325>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

<sup>82</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 41.

<sup>83</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: **C103: amparo à maternidade (revista)**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 4 jun. 2019.

<sup>84</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1995. p. 44-45.



O Brasil ratificou a Convenção nº 103, exceto no tocante às empregadas domésticas e rurais.<sup>85</sup> Porém, como já relatado, a Constituição Federal de 1988 corrigiu essa diferença por meio do artigo 7º, inciso XVIII e parágrafo único, e artigo 39, § 3º.

A Recomendação nº 95 da OIT prevê, em caso de problema de saúde da mãe ou do(a) filho(a), a prorrogação da licença-maternidade por até mais 14 (catorze) semanas, além do descanso em caso de aborto. Recomenda-se, ainda, que sejam mantidos à mãe 100% (cem por cento) dos rendimentos percebidos.<sup>86</sup>

Outras previsões da Recomendação nº 95 são as interrupções para aleitamento, e a sugestão de proibição do trabalho extraordinário, noturno e prejudicial à saúde de mulheres grávidas ou lactantes.<sup>87</sup>

Cumprir referir que, assim como observou Scheffer, a partir do disposto no Decreto nº 21.417-A, *“não há alusão, tanto na convenção da OIT quanto no decreto nacional, a qualquer licença voltada ao pai.”* Assim, de acordo com Raquel Aguilera Izquierdo, *“las diferencias por razón de sexo en el empleo son en realidad un reflejo del distinto papel que hombres y mujeres asumen en el seno de la familia”*<sup>88 89</sup>

As normas principais da OIT sobre igualdade de gênero são: a Convenção n. 100 sobre igualdade de remuneração, a Convenção n. 111, sobre a discriminação (emprego e ocupação), a Convenção n. 156, sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares e a Convenção n. 183, sobre a proteção da maternidade, bem como a Resolução sobre a igualdade entre homens e mulheres, a igualdade de remuneração e a proteção da maternidade de junho de 2002.<sup>90</sup>

Paula Oliveira Cantelli considera que os dois principais objetivos das convenções da OIT são a garantia de igualdade entre mulheres e homens e a

<sup>85</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT**. Disponível em:

<[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_103.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_103.html)>. Acesso em: 16 Jun. 2019.

<sup>86</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1995. p. 46-48.

<sup>87</sup> Ibid. Ibid.

<sup>88</sup> IZQUIERDO, Raquel Aguilera, 2007, *apud* SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental: possibilidades para o direito brasileiro**. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 23-24.

<sup>89</sup> Em tradução livre: as diferenças por razão de sexo no emprego são na realidade um reflexo do distinto papel que homens e mulheres assumem no seio da família.

<sup>90</sup> THOMÉ, Candy Florêncio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade**. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

necessidade de proteger a mulher de condições desgastantes no período de gravidez.<sup>91</sup>

Artigo 4º [...] 4. licença de maternidade Tendo em devida conta a necessidade de proteger a saúde da mãe e da criança, deve incluir um período de seis semanas obrigatórias após o parto sair, salvo acordo em contrário por parte dos governos nacionais e organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores. (...) Artigo 9º 1. Cada membro deve adoptar as medidas adequadas para garantir que a maternidade não constitui uma fonte de discriminação no emprego, incluindo o acesso ao emprego, e isto não obstante o parágrafo 1 do artigo 2. 2. As medidas referidas no número anterior incluem a proibição de exigir uma mulher à procura de emprego se submeter a um teste para ver se está grávida ou não, ou apresentar um certificado de exame, exceto quando está prevista na legislação nacional em matéria de trabalho que: a) total ou parcial proibida para mulheres grávidas ou amamentando, ou b) apresentar uma reconhecida ou risco significativo para a saúde da mulher e da criança.<sup>92</sup>

Considera-se que, embora as Recomendações editadas pela Organização Internacional do Trabalho sejam apenas sugestões de normas a que os Estados-membros possam vir a aderir em seus ordenamentos, e que as Convenções dependam de ratificação destes para passarem a ter força legal, como é o exemplo do Brasil, tais conjuntos normativos não deixam de representar um avanço em relação ao trabalho das mulheres e à posição que elas assumem perante a sociedade. Isso porque os referidos documentos surgem a partir de discussões sobre aquelas temáticas e levam, no mínimo, a uma reflexão por parte dos Estados-membros. Importante referir que a OIT, como um “braço” da ONU, é um órgão cujos objetivos principais são os temas atinentes ao trabalho ao redor do mundo e, conforme demonstrado, desde sua criação em 1919, preocupa-se com a questão da mulher no ambiente laboral, especialmente no que diz respeito à discriminação de gênero.

---

<sup>91</sup> CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo: LTr, 2007. p.167.

<sup>92</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 183**. 2000. Disponível em: <<https://sogi8.sogi.com.br/Arquivo/Modulo113.MRID109/Registro61528/conven%C3%A7%C3%A3o%20oit%20n%C2%BA%20183,%20de%2015-06-2000.pdf>>. Acesso em: jun. 2019.

### 3 LICENÇA-PARENTAL

Segundo a OIT a licença-parental é:

[...] uma licença relativamente longa concedida ao pai ou à mãe para cuidar de um bebê ou de uma criança pequena após o período da licença-maternidade ou licença-paternidade. As disposições relativas à licença parental variam consideravelmente de país a país, pois refletem preocupações mais amplas dentro da sociedade, como preocupações relativas ao desenvolvimento infantil, à taxa de fecundidade, à oferta de mão-de-obra, à igualdade de gênero e à distribuição da renda. Há um debate em andamento sobre a duração ideal da licença parental para que a ausência do mercado de trabalho não afete o desenvolvimento profissional. Nesse sentido, é importante que a licença seja compartilhada entre pais e mães.<sup>93</sup>

Não há uma única definição para a expressão “licença-parental”. Como pontua Scheffer, “*ela pode ser concomitante à licença-maternidade ou ocorrer em um momento posterior; pode ser a tempo parcial ou total, com duração variável, etc [...] respeitando os direitos de conciliação entre trabalho e família.*”<sup>94</sup>

A OCDE conceitua licença parental como uma medida de proteção ao empregado para que pais e mães se ausentem. Ainda, de acordo com a OCDE, a licença é frequentemente suplementar aos específicos períodos de licença-maternidade e paternidade, é comumente, mas não em todos os países, seguida do período de licença-maternidade. Em regra, o direito a licença parental é individual (cada pai e mãe possuem seu próprio direito). Todavia, é comum que o benefício social associado seja baseado na família, e não no indivíduo.<sup>95</sup>

“*A previsão de licenças compartilhadas representa uma ação proativa do Estado na garantia da aplicação do mesmo dever e do mesmo direito de cuidado com os filhos a mães e pais.*”<sup>96</sup> Já para Alice Monteiro de Barros, “*a licença parental é um reflexo da transição entre o conceito de ‘pátrio poder’ e o de autoridade*

<sup>93</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016, *apud* SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p.37.

<sup>94</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 37.

<sup>95</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2017b, *apud* SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus. 2018, p. 37

<sup>96</sup> PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851-859, set. 2009. p. 857.

*parental’; e objetiva tornar o pai cada vez mais participante das responsabilidades familiares.”<sup>97</sup>*

Ressalta-se que, em respeito aos corolários da alteridade, a intenção dessa política não se encontra na concessão indistinta de garantias a homens e mulheres, vez que existem questões relativas à amamentação e repouso da gestante, quando se trata de filiação biológica. É possível, todavia, constituir essa licença-parental após o período exclusivo de licença-maternidade, decisão que ficaria a cargo da preferência de cada família. Destarte, ressalvado determinado período após o parto, ocorreria a deliberação acerca da configuração a ser empregada para a disposição da licença-parental. Assim, surgem alternativas como o usufruto conjunto pelos pais e a utilização de períodos alternados ou de maneira igualitária, mas separadamente.<sup>98</sup>

Conforme pesquisa realizada em Quebec, no Canadá, o aumento da licença-parental utilizada por homens foi associada a aumento na probabilidade de as mães retornarem ao trabalho que exerciam antes da maternidade, especialmente quando do nascimento do(a) primeiro(a) filho(a).<sup>99</sup>

Portanto, possivelmente a licença-parental, a longo prazo, poderá vir a se tornar fator capaz de promover a redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, assim como no ambiente familiar, pois propiciaria um convívio maior dos pais, especialmente do pai, com os filhos, sendo também um estimulador para que o homem compartilhe, cada vez mais, as tarefas domésticas com as mulheres.

### 3.1 A experiência da licença-parental no Chile

A licença-parental chilena recebeu a denominação de “*el permiso postnatal parental*”.<sup>100</sup> Sua previsão surgiu a partir da Lei nº 20.545 de 17 de outubro de 2011 e alterou o Código de Trabalho do Chile.

<sup>97</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1995. p. 91.

<sup>98</sup> MATOS, Ana Carla Harmatiuk e SILVA, Débora Simões. Licença-parental e o enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e âmbito familiar. **Revista Brasileira de Direito Civil**, Belo Horizonte, n. 5, p. 10-25, jul./set. 2015. p. 18.

<sup>99</sup> PATNAIK, Ankita apud SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença Parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus. 2018, p. 27.

<sup>100</sup> CHILE. 2011. **Lei 20.545/2011**. Em tradução livre: licença-parental pós-natal. Disponível em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>>. Acesso em: jun. 2019.

O período de licença-parental previsto pela lei chilena consiste em um lapso concedido após a licença-maternidade, que é de 12 semanas. É um benefício materno, como bem aponta Scheffer:

Esta licença é, a princípio, materna - tanto que no artigo 197 bis utiliza em seu caput a expressão "*las trabajadoras*", demonstrando que a elas lhes cabe o afastamento do trabalho. Em caso de morte da mãe, ou em que o pai seja o responsável legal por sentença judicial, essa licença é cabível ao homem.<sup>101</sup>

A legislação chilena manteve a licença-maternidade pelo período de 06 (seis) semanas anteriores ao parto, além de 12 (doze) semanas posteriores – é o que prevê o artigo 195 do Código de Trabalho do Chile<sup>102</sup>. No mesmo artigo, está prevista a licença-paternidade de 05 (cinco) dias úteis, que podem ser usufruídos ao longo do primeiro mês de vida da criança ou primeiro mês após a concessão de adoção. O período de licença-maternidade é bastante semelhante ao que dispõe a lei brasileira (120 dias), assim como a licença-paternidade é de igual período, 05 (cinco) dias.<sup>103</sup> A grande diferença é a de que no Chile o prazo é contado em dias úteis, diferentemente do Brasil, onde o cômputo se dá em dias corridos, iniciando-se a contagem no dia do nascimento, independentemente do horário de seu acontecimento.

Assim como no Brasil (artigo 392-B, da CLT), em caso de morte da mãe é transferida ao pai a garantia do gozo da licença-maternidade. Conforme narra Scheffer, se for exercida em tempo integral, a duração da licença-parental pós-natal é de 12 (doze) semanas e percebe-se integralmente o subsídio, no limite de 73,2 UF (unidade de fomento). Se tal licença for exercida em modo parcial, ela pode chegar a 18 (dezoito) semanas e com recebimento de metade do subsídio. O nominado subsídio é custeado pelo Fundo Único de Prestações Familiares e Subsídio de Desemprego.<sup>104</sup>

<sup>101</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 66.

<sup>102</sup> CHILE. **Código del trabajo**. Santiago: Dirección del Trabajo, 2019. Disponível em: <[https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2019.

<sup>103</sup> CHILE. 2011. **Lei 20.545/2011**. Em tradução livre: licença-parental pós-natal. Disponível em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>>. Acesso em: 18 jun. 2019.

<sup>104</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 65-66.

Como já referido, essa licença é, a princípio, materna, pois, de acordo com Scheffer, cabe à mãe decidir quem gozará da licença-parental. Ao pai somente poderá ser concedida a licença a partir da sétima semana, por número de semanas que será indicado pela figura materna. Obrigatoriamente, as semanas de licença-parental concedidas ao pai terão que ser na porção final e darão direito ao subsídio referido no parágrafo anterior, calculado com base em sua remuneração. O procedimento em caso de licença-parental pós-natal exercida pelo pai é de que deverão ser avisados os empregadores, tanto do pai quanto da mãe, mediante carta enviada com no mínimo 10 (dez) dias de antecedência do início da fruição do benefício. É o empregador do pai o responsável por avisar às entidades pagadoras do referido subsídio, antes que comece a ser usufruída a licença.<sup>105</sup>

Importante referir que o pai somente tem o direito de usufruir, no máximo, 06 (seis) das 12 (doze) semanas possíveis da licença, quando de forma integral, ou 12 (doze) das 18 (dezoito), quando a licença for exercida de forma parcial. Como ressalta a autora, é uma faculdade da mãe ceder tal período ao pai. “*Há uma falta de flexibilidade na norma: o pai é obrigado a utilizar a mesma modalidade de licença adotada pela mãe*”<sup>106</sup>

Entende-se que há uma discriminação direta explícita contra os pais, de acordo com as categorias de discriminação adotadas por Roger Raupp Rios. Somente em casos excepcionais a licença será usufruída pelo pai, pois este direito condiciona-se à vontade materna. Há intencionalidade legislativa de discriminar de modo expresse. Pode-se compreender que tal previsão fere a igualdade prevista no art. 19, nº 2, da Carta Fundamental do Chile.<sup>107</sup>

Conforme pesquisa de Pía Toro, teórica e jornalista chilena, “*entre novembro de 2011 e julho de 2013, somente foram realizadas 456 transferências de licenças parentais ao pai (0,3% de todas as licenças-parentais concedidas no período.*”<sup>108</sup>

A autora chilena Maria Jesús Gormaz Otero, considera que a lei que prevê a possibilidade de licença-parental pós-natal não atinge seus objetivos, tendo em vista o baixo número de licenças-parentais compartilhadas entre mães e pais e pelo fato

<sup>105</sup> CHILE. **Lei 20.545/2011**, de 17 de outubro de 2011. Em tradução livre: licença-parental pós-natal. Disponível em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>> Acesso em: 18 jun. 2019.

<sup>106</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 67.

<sup>107</sup> Ibid. Ibid.

<sup>108</sup> TORO, Pía, 2013 *apud* SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus. 2018, p. 67.

de ter aumentado o número de mulheres em idade fértil fora do mercado de trabalho após o advento da Lei nº 20.545/2011.<sup>109</sup>

Cumprir referir que, com base em dados de 2015 da OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, concluiu-se que apenas 55,7% das mulheres entre 15 (quinze) e 64 (sessenta e quatro) anos estão no mercado de trabalho, sendo que esse índice é de 58,2% na América Latina, e a média entre os países da OCDE é de 62,8%.<sup>110</sup>

Assim, a partir das informações coletadas a respeito da licença-parental chilena, conclui-se que ainda há um largo caminho a ser percorrido rumo à diminuição das desigualdades existentes entre homens e mulheres, uma vez que esta é, a princípio, uma licença materna e a mulher fica encarregada de decidir se cederá algum período ao pai e qual período será esse, dentre os limites estabelecidos pela lei.

### 3.2 A pioneira experiência da Suécia em licença-parental

Segundo Pimenta de Faria, o pioneirismo da Suécia em instituir a licença-parental remunerada concedida a ambos os pais, transformando assim a licença-maternidade, ocorreu em 1974 (*Föräldraledighetslagen* - lei da licença-parental, em tradução livre). Mas, em 1971, anterior a essa transformação, a Suécia já avançava em prol da equidade de gênero, estimulando as mulheres a ingressarem no mercado de trabalho. Naquele ano, a Suécia “*baniu a tributação conjunta dos casais, tornando compulsórias as declarações de renda individuais, o que, dado o sistema tributário altamente progressivo do país, implicou o estabelecimento de claros incentivos econômicos para que as mulheres participassem do mercado de trabalho.*”<sup>111</sup>

<sup>109</sup> GORMAZ OTERO, Maria Jesús. **Facultad de traspaso al padre en el nuevo permiso postnatal parental**. 2015. Tese. (Licenciatura em Ciências Jurídicas e Sociais) Universidad de Chile. 2015. p. 156. Disponível em: <<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131721/Facultad-de-traspaso-al-padre-en-el-nuevo-permiso-postnatal-parental.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

<sup>110</sup> OCCD. **OCDE Economic Surveys**. Chile, 2015. p. 2. Disponível em: <<http://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2015-overview.pdf>>. Acesso em: jun. 2019.

<sup>111</sup> FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48, p. 173-196, Feb. 2002. p. 174.

Conforme narra Faria, em décadas anteriores a Suécia já rumava ao banimento da discriminação de gênero no mercado de trabalho. A lei que proibiu a demissão de mulheres em casos de gravidez ou casamento, de 1939, foi um divisor de águas na Suécia<sup>112</sup>. Fazendo uma contextualização histórica, o final da década de 1920 e a década de 1930 foram de grande crise econômica mundial, lembrando inclusive do *crash*<sup>113</sup> da bolsa de Nova Iorque em 1929. Nesse sentido,

Barbara Hobson (1993) mostrou que, a despeito da similaridade dos debates travados nos dois países, os resultados foram radicalmente diferentes. Em ambos os países, o assunto ganhou destaque na agenda política durante a depressão dos anos de 1930 e as propostas que visavam a compelir as mulheres casadas a abandonar o mercado de trabalho eram sustentadas por argumentos similares: o lar ficava fragilizado ou desmoralizado quando a mulher ingressava no mercado de trabalho; essas mulheres estavam ocupando os postos que deveriam ser reservados aos maridos desempregados e às mulheres solteiras; aceitando salários mais baixos, estavam competindo de maneira injusta com os homens.<sup>114</sup>

É importante mencionar o exemplo das discussões realizadas por esses dois países, pois os resultados foram completamente opostos. Enquanto nos Estados Unidos não houve medidas de proteção à mulher e contrárias à discriminação de gênero no mercado de trabalho, a Suécia foi paulatinamente criando leis que as protegessem nesse sentido. Barbara Hobson, autora citada por Faria, refere também que é ainda mais curioso o fato de que, quando essas discussões estavam acontecendo, as mulheres suecas não estavam tão bem organizadas socialmente quanto as norte-americanas da “Era Progressiva” e, mesmo assim, obtiveram grande sucesso em suas lutas.<sup>115</sup>

Havia nessa época uma grande preocupação com o declínio das taxas de natalidade. Segundo Hobson, as feministas suecas conseguiram vincular esta preocupação ao direito das mulheres casadas ao trabalho remunerado. “*Consequentemente, elas foram capazes de transferir a questão das esferas política*

<sup>112</sup> Ibid., p. 174-175.

<sup>113</sup> No dia 24 de outubro de 1929, que ficou conhecida como Quinta-Feira Negra, ocorreu o *crash* (quebra) da bolsa de valores de Nova York. Nesse dia, as bolsas de valores perderam 11% do seu valor em negociações muito fortes. A crise atingiu não somente a economia norte-americana, mas a economia mundial.

<sup>114</sup> HOBSON, Barbara, 1993 *apud* FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48, p. 173-196, Feb. 2002. p. 174.

<sup>115</sup> Ibid., Ibid.



e econômica, onde elas eram mais fracas, para a esfera doméstica do processo de elaboração de políticas, à qual elas tinham fácil acesso e onde poderiam usar os seus recursos de poder.”<sup>116</sup>

De acordo com a “Lei de Licença-Parental”, de 1995, como bem explica Carlos Aurélio Pimenta de Faria, a Suécia trabalha com alguns tipos de licença diferentes aos pais, dependendo da situação:

- Auxílio-gravidez (*havandeskapspenning*) - se a trabalhadora de um emprego considerado estressante estiver grávida, ela pode solicitar o seu remanejamento para outra função. Em não sendo possível essa transferência de setor por parte do empregador e se a gestante tiver perdido  $\frac{1}{4}$  ou mais de sua capacidade laboral, ela tem direito ao auxílio-gravidez por período máximo de 50 (cinquenta) dias. Além disso, podem ser concedidos auxílios proporcionais em caso de redução de horas de trabalho;<sup>117</sup>
- Auxílio para os pais (*föräldrapenning*) - essa é a licença-parental: uma licença remunerada concedida a ambos os pais quando do nascimento ou adoção de uma criança, podendo atingir até 450 (quatrocentos e cinquenta) dias, ou seja, 15 (quinze) meses. Os pais podem escolher quando desejam usufruir do benefício, mas a licença terá de ser gozada antes que criança tenha completado o primeiro ano de escola compulsória, o que geralmente ocorre em torno dos 11 (onze) anos. É assegurado pela legislação 01 (um) mês exclusivo, no mínimo, para cada um dos pais. Importante referir que esse benefício está sujeito à tributação, sendo considerado, inclusive, para fins de aposentadoria. Outra peculiaridade desta licença é que em caso de nascimento de múltiplos é acrescido um período de 180 (cento e oitenta) dias por criança, ou seja, havendo nascimento de gêmeos, serão acrescidos à licença 180 (cento e oitenta) dias; havendo nascimento de trigêmeos, serão acrescidos 360 (trezentos e sessenta) dias, e assim sucessivamente. Esse benefício pode ser concedido inclusive antes do nascimento da criança, como uma forma de compensação em relação ao benefício do auxílio-gravidez, que

<sup>116</sup> Ibid., Ibid.

<sup>117</sup> FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48, p. 173-196, Feb. 2002. p. 174.

não é concedido nos 10 (dez) dias anteriores ao parto e, também, como uma forma de incentivo para que os pais participem de cursos de congêneres e puericultura. Outra peculiaridade é que esse benefício é garantido aos pais estejam eles empregados ou não, mas é pago àquele que de fato toma conta da criança. Se o pai não estava empregado antes do nascimento do filho, ele recebe o benefício em um valor fixo por dia, que, em 1995, era de 60 (sessenta) coroas. Se estava empregado esse valor é proporcional à renda percebida. É possível que ambos os pais recebam o benefício simultaneamente, mas isso só ocorre relativo a meio expediente de licença e deve ser um desejo dos pais. Assim, durante os primeiros 360 (trezentos e sessenta) dias da licença, o pai ou a mãe recebem 80% de seus rendimentos brutos anteriores e, nos 90 (noventa) dias seguintes, recebem um valor fixo por dia, a não ser que tenham trabalhado, ao menos, 08 (oito) meses consecutivos antes do gozo da licença, tendo assim direito ao benefício proporcional à renda.<sup>118</sup>

- Auxílios temporários para os pais (*tillfällig föräldrapenning*) - esse auxílio serve para quando uma criança ou quem toma conta dela está doente, possibilitando aos pais que utilizem a licença pelo período máximo de 60 (sessenta) dias, podendo chegar a 120 (cento e vinte) dias se a criança em questão necessitar de cuidados especiais. Cabe esse tipo de benefício em relação a crianças de até 12 (doze) anos, e em relação a crianças/adolescentes de até 16 (dezesesseis) quando estes têm necessidades especiais. Nos primeiros 15 (quinze) dias, o beneficiário (pai ou mãe) recebe 80% dos seus rendimentos. No período posterior, o valor do benefício é de 90% dos rendimentos. Também nesse caso é facultado aos pais que decidam como usufruir o período de licença, se integral ou parcial. O requisito é de que seja apresentado o atestado da criança, onde reste especificado que ela está doente por mais de 07 (sete) dias.<sup>119</sup>

---

<sup>118</sup> FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48, p. 173-196, Feb. 2002. p. 174.

<sup>119</sup> *Ibid.*, p. 179.

- Dias de contato (*kontaktdagar*) - os pais suecos têm direito a 02 (dois) dias de licença anuais, por filho, a fim de visitarem a creche e escola de seus filhos. O benefício pode ser usufruído por ambos os pais, simultaneamente, e se refere a crianças que tenham idade entre 04 (quatro) e 12 (doze) anos.<sup>120</sup>
- Licença-paternidade - os homens pais têm direito a uma licença de 10 (dez) dias após o nascimento ou adoção de criança. Importante referir que essa licença deve ser gozada dentro dos primeiros 60 (sessenta) dias em que a criança estiver em casa, seja após sua saída do hospital (pós-parto), seja pela chegada da criança à casa dos pais adotivos.<sup>121</sup>

A licença-maternidade como benefício remunerado proporcional aos rendimentos existe para as gestantes suecas desde 1955. A licença originalmente era de três meses, passando a ser de 6 meses em 1962.<sup>122</sup>

A licença-parental da Suécia pode inclusive ter influenciado o texto normativo da Diretiva do Conselho da União Europeia em 1996, como aponta Scheffer.<sup>123</sup>

### 3.3 Licença-parental na União Europeia

A Diretiva do Conselho da União Europeia já em 1996 previa a licença-parental em seu texto normativo por meio de instrumento supranacional. Conforme este, um dos motivos de prescrever a licença-parental era promover a igualdade entre homens e mulheres, bem como garantir o direito de conciliar a vida familiar com a vida profissional.<sup>124</sup>

À época, essa também foi uma estratégia para tentar conter a queda na taxa de natalidade dos países-membros, que estava em grande declínio. O texto previa que seria concedido a trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à

<sup>120</sup> Ibid., Ibid.

<sup>121</sup> FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48, p. 173-196, Feb. 2002. p. 174.

<sup>122</sup> Ibid., Ibid.

<sup>123</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 59.

<sup>124</sup> UNIÃO EUROPEIA. 1996. **Directiva 96/34/CE**. Relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31996L0034>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

licença-parental, com fundamento no nascimento ou adoção de um filho, por pelo menos 03 (três) meses, até uma determinada idade, podendo chegar até os 08 (oito) anos da criança. Segundo a norma, caberia aos Estados-membros essa definição.<sup>125</sup>

Houve uma preocupação por parte da Diretiva do Conselho para que esse direito fosse intransferível, como forma de prezar pela igualdade entre os gêneros, e também para contemplar a maior partilha de responsabilidade relativa às crianças entre os membros dos casais, fossem eles heterossexuais ou homossexuais.<sup>126</sup>

Para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, as partes signatárias do presente acordo consideram que o direito à licença-parental previsto no nº 1 deve, em princípio, ser concedido numa base não transferível.<sup>127</sup>

A Diretiva do Conselho da União Europeia de 1996 foi substituída pela de 2010. Por esse novo texto normativo, estipulou-se um período mínimo de 04 (quatro) meses de licença-parental entre os progenitores ou adotantes, com a observação de que caberia o tempo mínimo de 01 (um) mês por indivíduo, estando aqui presente a ideia de intransferibilidade da licença pelos motivos já narrados.<sup>128</sup>

Como outro ponto positivo, a diretiva determina que os Estados Membros adaptem a licença-parental para as diversas estruturas de família – família monoparental, homoafetiva, casais que mantêm união estável, filhos (as) adotivos (as), crianças com necessidades especiais, etc. Tal medida traz visibilidade à pluralidade de famílias, além de promoção do direito de conciliação.<sup>129</sup>

<sup>125</sup> Ibid.

<sup>126</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 59. SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 59.

<sup>127</sup> UNIÃO EUROPEIA. 1996. **Directiva 96/34/CE**. Relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31996L0034>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

<sup>128</sup> UNIÃO EUROPEIA. 2010. **Directiva 2010/18/EU**. Aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>>. Acesso em 22 de jun. de 2019.

<sup>129</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 59. SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 59.

### 3.4 Breve panorama geral internacional em licença-parental

Conforme pesquisa sobre a aplicação da licença-parental ao redor do mundo, publicada em 2014 por Laura Addati, Naomi Cassirer e Katherine Gilchrist em nome da OIT, a União Europeia é a região com os maiores avanços no que diz respeito a essa licença e ao equilíbrio entre trabalho e família. A forma como a norma prevê a licença-parental, os valores do benefício e o período de duração é que variam muito do ordenamento de um Estado para o outro.<sup>130</sup>

O estudo analisou 169 países e constatou que 66 deles forneciam algum tipo de licença-parental, sendo mais comum em países mais ricos.

Percebeu-se também que, mesmo em países em que a licença-parental é prevista tanto para mãe quanto para o pai, ainda é a mulher (no caso de casais heterossexuais) que a utiliza após a licença-maternidade. Um dos motivos apontados pela pesquisa para que isso ocorra é fato de a compensação financeira ser considerada insuficiente. Outra razão para isso é a falta de informação.<sup>131</sup>

Concluiu-se também que as licenças-parentais, de um modo geral, possuem um valor de benefício inferior ao da licença-maternidade, por exemplo. Percebe-se que os valores remuneratórios menores equivalem a períodos de licença mais longos, conforme concluiu a OCDE em estudo de 2017. Esse mesmo estudo, realizado em 42 países da Europa, constatou que a média remuneratória dessa licença variava entre 40% e 60% dos rendimentos prévios do (a) trabalhador (a).<sup>132</sup>

Ao realizar a média aritmética, a OCDE constatou que os países que compõem a Organização oferecem 08 (oito) semanas de licença específica para o pai. 08 (oito) países não concedem nenhum benefício dessa espécie e 13 (treze) concedem duas semanas ou menos. Já 08 (oito) países-membros da OCDE, por outro lado, oferecem três meses ou mais de licença remunerada ao pai.<sup>133</sup>

<sup>130</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; e GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Genebra: OIT, 2014. p. 62. Acesso em 22 de jun. de 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)>. Acesso em 22 jun, 2019.

<sup>131</sup> Ibid., p. 60.

<sup>132</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO – OCDE. **PF2..1: Key characteristics of parental leave and paid father-specific leave**. 2017. p. 5. Disponível em: <[https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)>. Acesso em 4/22 de jun. 2019.

<sup>133</sup> Ibid., p. 6.

Muito importante mencionar que os Estados Unidos, embora seja economia que se destaca mundialmente, não tem qualquer regulamentação nacional quanto à licença-maternidade, licença-paternidade ou licença-parental.<sup>134</sup>

O estudo da OIT constatou ainda que no Oriente Médio 05 (cinco) países adotam licença-parental (Bahrein, Iraque, Jordânia, Síria e Kuwait), porém essa licença é concedida somente às mães. Na África, também há 05 (cinco) países que adotam esse tipo de licença (Burkina Faso, Chade, Egito, Guiné e Marrocos). Na América Latina e Caribe, apenas Chile e Cuba preveem a licença-parental em sua legislação. Na América do Norte, o Canadá é o único país a fornecer esse tipo de licença. Na Ásia, apenas Mongólia, Nepal e Coreia do Sul utilizam a licença-parental em seu ordenamento. Porém, cumpre mencionar que as Filipinas possuem um tipo específico de licença para pais solteiros, a qual dá direito a 07 (sete) dias de folga do trabalho para os pais dedicarem a seus filhos.<sup>135</sup>

---

<sup>134</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença parental**: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus. 2018, p. 55.

<sup>135</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; e GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work**: law and practice across the world. Genebra: OIT, 2014. p. 64. Acesso em 22 de jun. de 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)>. Acesso em 22 jun, 2019.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a evolução estrutural da sociedade ao longo dos tempos, algumas mudanças foram sendo conquistadas aos poucos pelas mulheres, porém ainda há grande desigualdade quando se compara a relação da mulher e do homem com o seu trabalho.

A partir do desenvolvimento dessa pesquisa, pode-se chegar a algumas conclusões, ressaltando que o tema não se exaure com o que foi apresentado nesse trabalho.

Pode-se verificar que a discriminação da mulher no mercado de trabalho é real e não é exclusividade apenas de países menos desenvolvidos, ou seja, em maior ou menor índice atinge a todos os países, inclusive àqueles que há mais tempo se dedicam a combatê-la. Exemplo disso é a Suécia, pioneira em licença-parental e em outras políticas públicas que visam a diminuir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

A discriminação da mulher no mercado de trabalho é mais facilmente identificada quando se verifica que ela recebe remuneração menor do que o homem quando realiza a mesma tarefa. Tal conclusão é possível a partir de dados de 2014 do IBGE, em pesquisa realizada no Brasil: as brasileiras recebem em média 76,88% do que recebem os homens.

A partir dos dados coletados pelo instituto - IBGE, pode-se concluir que as brasileiras trabalham, em média, 5 (cinco) horas semanais a mais do que os brasileiros. No caso delas, quase 40% (quarenta por cento) de todo seu trabalho é dedicado a afazeres do lar, quando para o homem essa proporção cai para 19% (dezenove por cento). Dessa forma, não é de se espantar que o rendimento médio das mulheres brasileiras tenha sido de menos de 77% (setenta e sete por cento) do rendimento médio dos homens, já que o trabalho doméstico é ainda pouco valorizado.

Partindo desse panorama, buscou-se investigar se o ordenamento jurídico seria capaz de, alguma forma, amenizar o profundo abismo existente entre mulheres e homens. Assim, percebeu-se que o Direito não está, e nem poderia ficar, alheio às questões sociais.

A partir do momento em que a mulher começa a sair para o mercado de trabalho, desde as primeiras legislações visando a proteger a mulher-trabalhadora-gestante e a criança, e assim também preservar as futuras gerações, começou-se a instituir a licença-maternidade. Por ser situação ímpar da mulher em relação ao homem, concedeu-se a ela um tempo de licença muito superior ao do pai, sendo que em alguns ordenamentos jurídicos mundiais a licença-paternidade sequer está presente. Dito isso, e sabendo que a sociedade influencia o Direito e o Direito influencia a sociedade, por vezes, como é o caso da licença-maternidade, a mulher é discriminada por conta da proteção que o Direito deseja lhe conceder.

Assim, é possível tecer a conclusão de que a licença-parental apresentada nesse trabalho pode ser um caminho viável a fim de diminuir a discriminação da mulher no mercado de trabalho e também a divisão sexual do trabalho, proporcionando ao homem-pai uma maior participação na vida dos (as) filhos (as) e uma divisão mais igualitária das responsabilidades domésticas, considerando principalmente a experiência da Suécia. Porém, percebe-se que não é um caminho curto, tendo em vista que a história da Suécia com a licença-parental vem desde 1974 e, mesmo lá, as disparidades ainda existem, embora em menor grau.

Pontua-se que, pelas experiências dos países analisados, foi possível perceber que, quando se busca a igualdade de gênero ao adotar a licença-parental, é preciso que o ordenamento jurídico preveja que ela seja direito individual e intransferível. Isso porque verificou-se que, quando havia a possibilidade de escolha entre casais heterossexuais, geralmente era a mãe quem optava por usufruir a licença-parental. Os motivos que levam a essa opção pelas mães são variados, mas poderiam ser citados a diminuição da remuneração quando em período de licença, pois o benefício deferido em nenhum país estudado foi de 100% (cem por cento) do valor percebido anteriormente ao nascimento ou adoção da criança, aliada à falta de informação.

A questão remuneratória como critério de escolha para quem gozará a licença-parental reflete a disparidade existente nos valores salariais recebidos por homens e mulheres: como se receberá apenas parte do salário durante a licença, escolhe-se o progenitor que recebe menos. Dessa forma, por consequência, também acaba por reforçar as grandes diferenças que já existem entre os gêneros no mercado de trabalho.



Percebe-se, por fim, que a licença-parental não é a única medida capaz de proporcionar a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Contudo, ela pode ser um passo importante nesta direção, no intuito de provocar mais discussões a respeito do tema e por visar a uma divisão mais igualitária das responsabilidades que os pais têm sobre os filhos, o que muitos autores chamam de “nova corresponsabilidade familiar”.

Dessa forma, ofertam-se à mulher condições para que ela possa conciliar a vida em família com sua carreira profissional, no intuito de que não tenha que escolher entre uma ou outra. Paralelamente, também propicia-se, tanto à criança quanto ao pai, oportunidade para que ambos convivam mais e criem laços mais fortes.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Raquel Dully; MAIA, Maria Ambrosina Cardoso; MELLO, Débora Falleiros de; SANTOS, Jaqueline Silva. Fatores relacionados à saúde da mulher no puerpério e repercussões na saúde da criança. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 19, n. 1, jan./mar. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

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

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. São Paulo: Editora Campus, 1992.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: <[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf)>. Acesso em 04 de junho de 2019.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm)>. Acesso em 15 de junho de 2019.

BRASIL. **Decreto de Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 de junho 2019.

BRASIL. **Decreto de Lei nº 20, de 1965**. Brasília, DF: Presidência da República, [1965?]. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_103.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_103.html)>. Acesso em 15 de junho de 2019.

BRASIL. **Decreto nº 6.122, de 13 de junho de 2007**. Brasília, DF: Presidência da República, [2007]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6122.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6122.htm)>. Acesso em: 24 de junho 2019.

BRASIL. **Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008**. Brasília, DF: Presidência da República, [2008]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decree/2008/decreto-6690-11-dezembro-2008-584752-publicacaooriginal-107561-pe.html>>. Acesso em: 24 de junho de 2019.

BRASIL. **Decreto nº 7.052 de 23 de dezembro de 2009**. Brasília, DF: Presidência da República, [2009]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm)> Acesso em: 24 de junho de 2019.

BRASIL. **Decreto nº 21.417 A, de 17 de maio de 1932**. Brasília, DF: Presidência da República, [1932?]. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/norma/440930/publicacao/15617325>>. Acesso em: 16 de junho de 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 04 de junho de 2019

BRASIL. **Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999**. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9876.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9876.htm)>. Acesso em 04 de junho de 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm)> Acesso em: 24 de junho de 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm)>. Acesso em: 04 de junho de 2019.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo: LTr, 2007.

CHILE. **Código del trabajo**. 2002. Disponível em <[https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf)>. Acesso em 18 de junho de 2019.

CHILE. **Ley nº20.545**. 2011. Disponível em: <<http://www2.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89227/102397/F2124137515/CHL89227.pdf>>. Acesso em 18 de junho de 2019.

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

COMEL, Denise Damo. **Do poder familiar**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

CONGRESSO NACIONAL. **Projeto de Lei nº855, de 2019**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192305>>. Acesso em junho de 2019.

CONGRESSO NACIONAL. **Projeto de Lei nº6753, de 2010**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465832>>. Acesso em 05 de junho de 2019.

CONGRESSO NACIONAL. **Projeto de Lei nº3935, de 2008**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349>>. Acesso em 04 de junho de 2019.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 5ª Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2009.

FACHIN, Melina Girardi e PIOVESAN, Flavia. **Diálogos Sobre o Feminino: A Proteção dos Direitos Humanos das Mulheres no Brasil à Luz do Impacto do Sistema Interamericano**. *in* Constitucionalismo Feminista. Salvador: Editora JusPodivm. 2018. p. 167 - p. 194.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia**. *In* Revista Brasileira de Ciências Sociais - Vol. 17, n 48.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Banco de Dados sobre o Trabalho das Mulheres**. Disponível em:<<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/>>. Acesso em 10 de junho de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese dos Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira**. 2015. Disponível em <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em 10 de junho de 2019.

LANGOSKI, Deisemara Turatti e OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **As Mulheres no Mercado de Trabalho: desmistificando a igualdade entre os gêneros**. *In* Revista Jurídica Luso Brasileira. 2018, n. 3. Ano 4.

LOBO, Elizabeth Souza. **A Classe Trabalhadora tem dois sexos**. São Paulo: Editora Brasiliense. 1991.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk e SILVA, Débora Simões. **Licença-Parental e o Enfrentamento da Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho e Âmbito Familiar**. *In* Revista Brasileira de Direito Civil - RBDCivil | ISSN 2358-6974, Volume 5 – Jul / Set 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Parto, Aborto e Puerpério: Assistência Humanizada à Mulher**. Brasília. 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e de igualdade de gênero**. 2ª Ed. Genebra. Disponível

em: <[http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_229328.pdf](http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229328.pdf)>. Acesso em 04 de junho de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C103 Amparo à maternidade.** Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 04 de junho de 2019.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO – OCDE Economic Surveys: Chile. 2015. p. 2 Disponível em <<http://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2015-overview.pdf>>. Acesso em 04 de junho de 2019.

OTERO, Maria Jesús Gormaz. **Facultad de Traspaso Al Padre En El Nuevo Permiso Postnatal Parental.** [Memoria para optar al grado de licenciado em Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. 2015. Disponível em: <<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131721/Facultad-de-traspaso-al-padre-en-el-nuevo-permiso-postnatal-parental.pdf?sequence=1>>. Acesso em 16 de junho de 2019.

SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença Parental: Possibilidades para o Direito Brasileiro.** Florianópolis: Habitus. 2018.

SUIÇA. Convenção nº 103 da OIT, de 1952. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 04 de junho de 2019.

THOMÉ, Candy Florêncio. **Direitos de Conciliação entre Trabalho e Família: Licença-Maternidade e Licença-Paternidade.** São Paulo: LTr. 2009.

UNIÃO EUROPEIA. 1996. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31996L0034>>. Acesso em 22 de junho de 2019.