



Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP

Graduação em Direito

A (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho e a licença-maternidade: análise de decisões do judiciário brasileiro

Marla Cecília Romano Canêdo de Amorim
Orientadora: Prof.^a Dra. Noêmia Porto

Brasília/DF
Dezembro de 2022

MARLA CECÍLIA ROMANO CANÊDO DE AMORIM

A (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho e a licença-maternidade: análise de decisões do judiciário brasileiro

Monografia apresentada como requisito para a obtenção do título de bacharel em Direito do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Noêmia Garcia Porto

Brasília/DF
Dezembro de 2022

MARLA CECÍLIA ROMANO CANÊDO DE AMORIM

A (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho e a licença-maternidade: análise de decisões do judiciário brasileiro

Monografia apresentada como requisito para a obtenção do título de bacharel em Direito do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientadora Profa. Dra. Noêmia Garcia Porto

Brasília, 05 de dezembro de 2022.

Banca Examinadora

Prof.^a Noêmia Porto
Orientadora

Prof.^a Carolina Costa Ferreira
Examinadora

Prof. Rodrigo Portela Gomes
Examinador

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer à minha mãe, Felismina, e à minha tia Lia por sempre me apoiarem, vibrarem com as minhas conquistas e me ampararem em minhas dores e angústias. Obrigada, mãe, por ser essa mulher tão sensível e amiga. Obrigada, tia, por irradiar força e ser tão humana.

Agradeço ao meu irmão, Arthur, por todas as palavras de incentivo, pelas conversas, pelo amigo que é. Obrigada por acreditar em mim, por me incentivar a ir além e por me mostrar que nunca estarei sozinha.

Também agradeço ao meu pai, Artur, por nunca se impor sobre as minhas vontades, nem fazer qualquer tipo de julgamento quanto às minhas escolhas.

Novamente agradeço à minha tia Lia por, tão carinhosamente e com tanta dedicação, ler e corrigir este trabalho.

Obrigada Joana, Fernanda e Júlia, pelo suporte e por caminharem comigo durante toda graduação. Sigamos juntas!

Um obrigada especial à minha orientadora, professora Noêmia Porto, pela disposição infinita para me ajudar sempre que lhe pedia, com atenção, entusiasmo, simpatia. E por ser uma mulher que inspira outras tantas.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que, em algum momento, cruzaram o meu caminho e às experiências que vivi, por me trazerem até aqui.

“O projeto da diferença representa a seiva e o veio pelo qual flui a verdadeira igualdade entre os sexos, inédita e subversiva.” Rosiska Darcy de Oliveira

RESUMO

O presente estudo objetiva analisar o impacto da licença-maternidade, nos moldes atualmente aplicada, no desafio para se alcançar uma efetividade na igualdade de gênero no mercado de trabalho. Objetiva também verificar o impacto gerado pelo estabelecimento de uma licença parental, em que ambos os genitores farão uso de responsabilidades compartilhadas nos cuidados com os filhos. Para tanto, serão realizados estudos de decisões do judiciário brasileiro, a fim de identificar se ele, em seus julgados, reproduz estereótipos de gênero, bem como valores patriarcais ou se é um espaço em que se percebe julgamentos feitos sob a perspectiva de gênero, especialmente, quando provocado a decidir sobre a concessão da licença-maternidade. O presente estudo analisa ainda as licenças maternidade e paternidade, em que se ressaltará a enorme diferença existente entre os prazos concedidos para cada uma delas, bem como a sua evolução dentro do direito brasileiro, demonstrando que a maneira que são concedidas é reflexo de uma divisão sexual do trabalho que ainda perdura na sociedade contemporânea. O foco principal da presente pesquisa é, portanto, demonstrar o quanto o judiciário brasileiro, por meio de suas decisões, pode ser um aliado na instituição da licença parental, que visa propiciar períodos de afastamentos iguais ao homem e a mulher, como sendo um avanço na efetiva promoção do direito à igualdade de gênero no mercado de trabalho, uma vez que acarretaria uma maior inserção das mulheres ao mercado de trabalho e como consequência uma sensível redução entre a diferença salarial, quebrando o paradigma que cabe à mulher a função de guarda primordial do lar e dos filhos e ao homem, função de provedor, além de garantir a ele uma maior participação no ambiente familiar. Entretanto, percebeu-se um judiciário reprodutor de estereótipos, ainda pouco engajado com a agenda de gênero.

Palavras-chave: Igualdade de Gênero. Poder Judiciário. Licença-maternidade. Licença Parental. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the maternity leave impact on the challenge of achieving gender equality effectiveness in the labor market. It also examines the impact generated by the establishment of parental leave, in which both parents will use shared responsibilities in caring for their children. Therefore, studies will be carried out on the decisions of the Brazilian judiciary to identify whether, in its judgments, it reproduces gender stereotypes, as well as patriarchal values or if it is a place in which judgments are made from a gender perspective are noted. This study also analyzes maternity and paternity leaves, highlighting the vast difference between the terms granted for each of them and their evolution within Brazilian law, demonstrating that the way they are granted is a consequence of a sexual division of labor that still persists in contemporary society. The main focus of this research is, therefore, to demonstrate how much the Brazilian judiciary can be ally in the institution of parental leave, which aims to provide equal periods of absence to men and women, as an advance in the effective promotion of the right to equality of gender in the labor market. It would lead to a more significant insertion of women into the labor market and, consequently, a considerable reduction in the salary difference, breaking the paradigm that women should take care of children and house and that men be the economic provider. In addition, it would ensure that men have a more significant share of family care. However, it was noticed a Brazilian judiciary reproducer of stereotypes, not much engaged with the gender agenda.

Key-words: Gender equality. Brazilian legal. Maternity leave. Parental leave. Labour market.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
AI	Agravo de Instrumento
CF	Constituição Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
GGGR	Global Gender Gap Report
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LINDB	Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RE	Recurso Extraordinário
RR	Recurso de Revista
STF	Supremo Tribunal Federal
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios
TJSP	Tribunal de Justiça de São Paulo
TRF	Tribunal Regional Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. A PROBLEMÁTICA DA (DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	15
1.1.Panorama da desigualdade de gênero no mercado de trabalho	15
1.2.A igualdade como respeito às diferenças	19
1.3.A divisão sexual do trabalho e a mulher no espaço privado	25
2. AS DECISÕES DO JUDICIÁRIO E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O ALCANCE DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	34
2.1. A dupla licença-maternidade a casais homoafetivos femininos	34
2.2. Extensão da licença-maternidade a pais solos ou não	41
2.3. O “Calendário Gestacional”	45
3. PROTEÇÃO À MATERNIDADE E LICENÇA PARENTAL	52
3.1.O reforço dos estereótipos atribuídos à mulher	52
3.2.O impacto das licenças maternidade e paternidade na vida da mulher	58
3.3.A licença parental como estímulo à promoção da igualdade de gênero	65
CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS	79

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero, tão presente na sociedade contemporânea, é constantemente reforçada pelos estereótipos lançados sobre a mulher, os quais acabam por colocá-la como a maior responsável pela função de cuidado e pelos afazeres domésticos, dificultando assim a sua entrada no mercado de trabalho. Por outro lado, o homem é visto como aquele que deve se dedicar às funções no espaço público, sendo considerado o provedor econômico da família.

Essa desigualdade contribui para que as mulheres tenham salários inferiores e acesso restrito a melhores cargos. Pretende-se, portanto, que haja uma ressignificação do papel da mulher na sociedade, que precisa enxergá-la como sujeito de direitos, para que ela possa, então, ter igualdade nas oportunidades oferecidas no mercado de trabalho.

Cabe ressaltar que apesar de a mulher estar cada dia mais se fazendo presente no meio público, ainda estamos longe de viver uma efetiva equidade de gênero no meio laboral, pois as funções socialmente atribuídas a cada um (homem e mulher) ainda são diariamente reforçadas pela insistente valorização da divisão sexual do trabalho.

A despeito do princípio da igualdade, constitucionalmente previsto, que parte do pressuposto de um tratamento igualitário para homens e mulheres, baseado em uma perspectiva de neutralidade, que desconsidera as diferenças existentes entre eles, o que se vê é algo bastante diverso. A igualdade material, que julga relevante olhar para as diferenças como forma de libertar os sujeitos desfavorecidos, ainda não se faz completamente presente no direito brasileiro, especialmente, quando voltamos nosso olhar para a pauta de gênero. A mulher ainda está “aprimonada” em seu corpo, em suas características físicas e biológicas. Nesse sentido, Rosiska Darcy de Oliveira esclarece que

as mulheres, que não se podem separar do próprio corpo e que renovam em cada maternidade uma mesma experiência fusional, veem-se condenadas, do ponto de vista da lógica masculina, à exclusão do mundo adulto, visto que levam em si mesmas, inscrita no corpo, a marca indelével da subversão do princípio de realidade, fundamento do mundo adulto e masculino.¹

Assim, diante desse cenário de desigualdade, a presente pesquisa tem como objeto analisar em que medida a licença-maternidade pode ser considerada um dos fatores responsáveis por aumentar a disparidade de gênero no mercado de trabalho. Objetiva também verificar o impacto gerado pelo estabelecimento de uma licença parental, em que ambos os genitores farão uso de responsabilidades compartilhadas nos cuidados com os filhos. Ou seja,

¹ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012. p. 54.

identificar se a implementação de uma licença parental trará com ela a redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, uma vez que permitirá ao pai usufruir de um período maior de afastamento, para se dedicar, juntamente com a mãe, aos cuidados decorrentes da maternidade.

Para tanto, observar-se-á, por meio de análises de decisões do judiciário brasileiro, como as licenças maternidade e paternidade, do modo que estão previstas atualmente na legislação brasileira, poderão impulsionar a promoção e a perpetuação da desigualdade de gênero dentro do mercado de trabalho, bem como parecem contrastar com o direito à igualdade constitucionalmente previsto.

Assim, por meio do estudo das decisões judiciais, pretende-se perceber o posicionamento dos tribunais no tocante a essa temática, como eles têm julgado casos que abordam a questão da licença-maternidade em seu mais amplo sentido. Além do mais, da perspectiva da contribuição acadêmica e social, visa a contribuir com o aporte da realidade às teorias que discutem o tema, mas que seguem, entretanto, muitas vezes, carentes de dados, de fontes e de debates.

Por meio da pesquisa, busca-se compreender e assimilar a importância do sistema de justiça na realização dos direitos de cidadania, o que inclui a preocupação com a igualdade efetiva entre homens e mulheres. Deste modo, será possível verificar se o judiciário pode ser visto como um espaço em que são reproduzidos estereótipos de gênero ou se nele há a presença de discursos preocupados com a perspectiva de gênero e, portanto, capazes de contribuir para uma maior igualdade entre os sexos.

A metodologia utilizada neste trabalho partirá da análise de casos que abordam a licença-maternidade, julgados tanto por juízes monocráticos como por tribunais, seja da justiça trabalhista, seja da justiça comum. Apesar do foco maior ser o Direito do Trabalho, o tema proposto perpassa diversos ramos do direito, o que torna imprescindível conhecer o posicionamento de diversos órgãos do judiciário, motivo pelo qual os julgados serão analisados para além dos da justiça trabalhista. Assim, poderemos ter uma visão ampla de como o judiciário tem se posicionado quanto ao tema, impactando diretamente a vida dos cidadãos.

Quanto ao levantamento das decisões, os casos foram selecionados, utilizando como parâmetros de busca as expressões: “dupla-maternidade”; “extensão da licença paternidade”; “licença-maternidade mãe não gestante”; e “licença-maternidade casal homoafetivo”. Ao utilizar tais parâmetros, acreditamos que poderíamos encontrar casos que trouxessem uma discussão mais profunda da temática, com argumentos capazes de refletir o posicionamento do

judiciário, na temática estudada, e pudessem ser detalhados e trabalhados, proporcionando um diálogo coeso e coerente entre os achados dos casos.

Cabe esclarecer que os casos foram escolhidos e suas análises contrastar-se-ão com a bibliografia proposta, tendo como problema de investigação o impacto da licença parental para a igualdade de gênero no mercado de trabalho, na perspectiva das mulheres. A partir das questões levantadas pelo estudo dos casos, pensou-se nas subdivisões dos capítulos. Assim, a separação dos temas e a construção da abordagem foram resultados da interpretação das decisões, ou seja, as subdivisões do trabalho partiram dos elementos coletados nos casos analisados.

Escolher iniciar o trabalho pela análise dos julgados, antes do desenvolvimento propriamente dito da escrita dos capítulos e suas subdivisões, fundamenta-se na tentativa de evitar que a pesquisa se baseie em premissas já consideradas certas. Impedir, portanto, trabalhar o tema apenas na busca por confirmações, para afirmar o que se pretendia desde o começo. Deseja-se que o objetivo da pesquisa não seja furtado e se transforme em algo que veio apenas confirmar ideias iniciais, mas sim que existam verdadeiras e genuínas indagações e reflexões sobre as questões apresentadas.

A despeito de o trabalho ter tido o seu início com a análise dos casos, optou-se por trazer um capítulo inicial (capítulo 1), no qual foi abordada a bibliografia sobre a desigualdade de gênero, a fim de contextualizar e encaixar o tema dentro de seu escopo teórico. Tratou-se de uma questão de estruturação do texto, para torná-lo mais coerente e compreensível.

Importa esclarecer ainda que não se trata de uma pesquisa quantitativa, mas sim, qualitativa, não sendo, portanto, imprescindível que se analise um número elevado de decisões. Contará com uma amostra representativa e com decisões relevantes e passíveis de serem profunda e didaticamente analisadas, quando serão feitos estudos de conteúdos e discursos, bem como dos silêncios do judiciário, buscando compreender o sentido das suas decisões.

Então, por meio de um estudo qualitativo do conteúdo das decisões judiciais prolatadas por diversos tribunais brasileiros, serão examinados argumentos presentes nessas decisões, construídos diálogos entre os achados de pesquisa a partir dos casos e feitas reflexões críticas com respaldo nas produções teóricas, com o objetivo de entender seus significados e as consequências que tais argumentos acarretam para as mulheres na sociedade, especialmente no mercado de trabalho.

Necessário esclarecer que o recorte da pesquisa gira em torno de homens e mulheres cisgêneros, não desconsiderando nunca a importância da maternidade das pessoas trans. Porém, por necessidade de delimitação do tema, não será aqui abrangida a questão da identidade de

gênero. Ressalta-se também que a pesquisa não focará primordialmente a questão da raça, pois como a parte central do trabalho é a análise de casos judiciais, o fato relevante para esse momento é a reflexão a respeito da maternidade das mulheres de um modo geral. Entretanto jamais deixamos de lado a certeza de que a situação tende a uma considerável piora qualitativa quando se trata de mulheres negras, que vivem na base da opressão.

Importante elucidar também que, ao se debruçar sobre a temática da licença-maternidade, situações que envolvem relações homoafetivas se fazem presentes entre os achados da pesquisa e, portanto, serão minuciosamente estudadas. Isso é reflexo das novas configurações familiares, que não estão mais centradas no padrão homem-mulher. Assim, com o reconhecimento pelo STF da união estável homoafetiva², os casais homoafetivos passaram a recorrer ao judiciário para verem seus direitos assegurados na prática, uma vez que ainda não existe legislação que lhes assegure, por exemplo, a licença-maternidade. Portanto, no silêncio do legislador, cabe ao judiciário decidir orientado pela melhor realização dos primados constitucionais, garantindo, pois, a proteção dos direitos fundamentais a todo jurisdicionado.

No primeiro capítulo será abordada a questão específica da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, mostrando como a cultura da divisão, baseada em critérios sexistas, ainda se faz tão presente em nossa sociedade. A pesquisa buscará demonstrar como essa desigualdade afeta a vida das mulheres e como ainda persiste a discriminação quanto ao trabalho feminino. Para tanto, terá a busca pela igualdade material como o seu ponto de partida, e a igualdade como reconhecimento do direito à diferença, como um fator de proteção de direitos, o seu ponto de chegada. Com intuito de enriquecer o trabalho, serão apresentados dados de pesquisas recentes, capazes de medir e ratificar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Ainda no capítulo inicial, será demonstrada a existência de uma visão estereotipada da mulher como a maior responsável pelas tarefas de cuidado e pelos afazeres domésticos (mesmo quando escolhem trabalhar na esfera pública), enquanto o homem é visto como o ser que deve ocupar o mercado de trabalho, sendo o responsável por prover economicamente a família. Nesse momento será possível debruçar sobre o estudo das especificidades da divisão sexual do trabalho sob as perspectivas da divisão dos papéis sociais baseados no sexo. Pretende-se, portanto, discutir o problema da injusta divisão sexual das tarefas de cuidado impostas às mulheres, além de ressaltar a enorme diferença salarial existente, ainda quando homens e mulheres ocupam a mesma posição no mercado de trabalho.

² Ao julgarem a ADI 4277 e a ADPF 132, os ministros, por unanimidade, reconheceram a união estável para casais do mesmo sexo, assegurando a eles o direito constitucional à igualdade e à não discriminação.

No segundo capítulo, trazendo a ideia defendida por Niklas Luhmann, de que dentro do sistema jurídico não há que se falar em hierarquia entre legislação e atividade jurisdicional, pois, tanto o direito positivo como a interpretação dos tribunais, são essenciais para a construção do sistema jurídico³. Considerando que o poder judiciário é obrigado a decidir (princípio da proibição do *non liquet*⁴), realizar-se-á a análise de treze casos, que serão capazes de provocar inquietações e levarem à reflexão sobre como o gênero é definidor do lugar que a mulher ocupa na sociedade brasileira.

O capítulo dois será dividido em 3 subcapítulos, a fim de juntar os casos por temáticas de decisão e análise afins. Cabe ressaltar que tal subdivisão ocorreu após estudo minucioso de cada caso, quando foram identificados os pontos comuns existentes em cada um dos julgados e, então, puderam os mesmo ser agrupados, para a realização de um diálogo coeso e coerente entre eles, o que possibilitará retirar a essência da questão da concessão ou não da licença-maternidade, e entender como está sendo o posicionamento do judiciário nessa temática que é tão importante para as mulheres.

O primeiro subcapítulo abordará as situações de dupla licença maternidade para casais homoafetivos femininos, que, quando concedidas, podem nos levar à reflexão sobre se a concessão de tal benefício, por aparentemente protegerem as mulheres, não tem em si o papel de impedir que se analise o sistema de maneira ampla, como algo que precisa ser repensado e ressignificado.

O segundo bloco de análises apresentará os casos em que homens, pais solos⁵ ou não, solicitam a concessão da licença paternidade pelo mesmo período da licença-maternidade, seja por não ter a figura materna presente, seja por entenderem necessária a sua presença no cuidado com os recém-nascidos.

Para fechar o capítulo dois, será apresentado o caso do “calendário gestacional”⁶, em que uma empresa de telemarketing, do grupo Embratel, implementou um calendário para organizar o momento de gravidez das suas trabalhadoras, para que não houvesse perigo de todas engravidarem de uma vez e prejudicar a sua produtividade/lucratividade. Esse caso não trata especificamente da concessão ou não da licença-maternidade, mas entendemos que ele é

³ LUHMANN, Niklas. **A posição dos tribunais no sistema jurídico**. Revista da AJURIS, n. 49, jul., 1990. p. 13.

⁴ LUHMANN, Niklas. **A posição dos tribunais no sistema jurídico**. Revista da AJURIS, n. 49, jul., 1990. p. 11.

⁵ O STF fixou tese no sentido de que a licença-maternidade se estende ao pai monoparental. Tema 1182: “À luz do art. 227 da Constituição Federal, que confere proteção integral da criança, com absoluta prioridade, e do princípio da paternidade responsável, a licença-maternidade prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988, e regulamentada pelo art. 207 da lei 8112/90, estende-se ao pai genitor monoparental.”

⁶ BRASIL, 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, Reclamação Trabalhista nº 00755-28.2010.5.03.0143. Juiz do Trabalho: Luiz Olympio Brandão Vidal. Publicado em: 05 set. 2011.

bastante relevante para a pesquisa, sobretudo, porque demonstra um controle excessivo sobre a liberdade e o corpo das mulheres, ao passo que interfere diretamente na individualidade de cada uma delas, buscando atender aos interesses da empresa. Ademais, o seu estudo mostrará que o espaço público é ainda destinado aos homens e que as especificidades femininas são encaradas como desvantagens e barreiras, havendo, por inúmeras vezes, a tentativa de silenciá-las.

Indo para o terceiro e último capítulo, será feito um estudo sobre a licença-maternidade, como um possível causador da discriminação de gênero no mercado de trabalho, refletindo sobre como esse instituto é utilizado para reforçar os estereótipos que são lançados sobre a mulher. Demonstrará como a licença paternidade, nos moldes que é concedida atualmente, é estimuladora da permanência do homem na esfera pública.

Será dado destaque ao Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, elaborado pelo CNJ⁷, a fim de mostrar que existe, por parte do Conselho, o desejo de que todo o judiciário se comprometa com os julgamentos voltados para a agenda de gênero, deixando de lado um eventual reforço de estereótipos patriarcais, que só servem para colocar a mulher em situação de submissão e vulnerabilidade.

Realizará ainda um comparativo entre os períodos das licenças maternidade e paternidade no ordenamento jurídico brasileiro, demonstrando os efeitos da discrepância entre os seus prazos, com o intuito de levantar reflexões sobre o que fazer para promover uma efetiva igualdade de gênero no mercado de trabalho. Por fim, será analisado o instituto da licença parental, quando serão então abrangidos os benefícios da adoção desse instituto. Tal licença terá como objetivo principal conceder períodos iguais de afastamentos a ambos os genitores ou adotantes, independentemente do sexo ou gênero. Verificará também quem deve ser o real responsável pelos custos financeiros advindos da instituição da licença parental.

Já na conclusão, o desafio é pensar como seria a maneira ideal de se instituir a figura da licença parental dentro do ordenamento jurídico brasileiro, de modo que haja um estímulo ao homem para sentir vontade de se afastar do trabalho para também cuidar dos filhos e da casa, para que possa exercer e sentir a paternidade integral nos primeiros meses de vida da criança. É preciso que haja intervenção legislativa ou o poder judiciário pode, por meio de suas decisões, conceder períodos para além dos determinados na legislação atual? Indagação que será debatida na conclusão da presente pesquisa.

⁷ Brasil, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ e Enfam. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado>>. Acesso em: 14 out. 2022.

O presente trabalho terá, portanto, a missão de demonstrar como o judiciário tem se comportado em seus julgamentos que envolve a temática. Se ele é reprodutor de estereótipos de gênero ou se ele tem se preocupado em julgar com o olhar voltado para a agenda de gênero.

Além do mais, será preocupação da pesquisa mostrar que a configuração atual das licenças maternidades e paternidades não é suficiente para garantir e promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. O que ocorre é exatamente o inverso: ocasiona distinções no meio laboral, em que a contratação das mulheres acaba sendo preterida. Um outro ponto, é que a licença paternidade (de cinco ou vinte dias), em nada estimula o vínculo entre pai e filho, mas reforça a ausência do homem no desempenho da função afetiva. Para tanto, serão ainda analisados dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que regulam as licenças maternidade e paternidade, bem como outros normativos nacionais e internacionais que têm como escopo abordar a questão da igualdade de gênero no trabalho.

Dessa maneira, pretende-se buscar um melhor entendimento da complexidade em torno do tema da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, relacionando-a com a desigualdade estrutural entre homens e mulheres existentes no âmbito privado, a fim de se perceber que ambas as esferas (pública e privada) de desigualdade estão interligadas e geram efeitos recíprocos entre si. Ademais, pretende-se indagar o motivo ou os motivos de algumas proteções asseguradas às mulheres, como por exemplo a licença-maternidade, serem encaradas como barreiras para o ingresso e manutenção delas no mercado de trabalho.

1- A PROBLEMÁTICA DA (DES)IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

No decorrer do presente capítulo, será demonstrado um panorama geral do reflexo da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como a necessidade de se entender o princípio da igualdade como um princípio que respeita as diferenças, pois será com esse respeito à diversidade que a igualdade formalmente positivada na Constituição será de fato alcançada. Apresentará ainda a segregação da mulher no âmbito público e o quanto a divisão sexual do trabalho afeta a sua vida no mercado de trabalho e, também, no ambiente doméstico.

No estudo da divisão sexual do trabalho serão analisados os papéis de gêneros, bem como as dificuldades enfrentadas para desconstruir os estereótipos que são constantemente lançados sobre a mulher e que as subjugam. Assim, compreenderemos com mais profundidade e concretude a desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho e será possível relacionar essa problemática com a questão de ser a licença-maternidade, nos moldes que é concedida atualmente, de alguma forma, um dos fatores responsáveis pela perpetuação dessa desigualdade.

1.1- Panorama da desigualdade de gênero no mercado de trabalho

A desigualdade de gênero implica na existência de privilégios de um gênero em detrimento do outro. Historicamente, os direitos dos homens se sobrepõem aos das mulheres, que ficam em constante situação de inferioridade e subjugação. Essa sobreposição de direitos advém da crença da cultura patriarcal de que existe uma dominação masculina, que insiste em manter a mulher em posição de subordinação e passividade.

Evidencia-se, pois, que a desigualdade de gênero existente em nossa sociedade não é algo acidental, mas sim, estrutural, consequência das relações de poder entre os gêneros, da existência de estruturas hierárquicas dominadas pelo masculino. Ela é tão resultado, quanto estrutura de uma sociedade que normaliza as diferenças binárias de gênero e que se atenta sobremaneira a características sexuais, capazes de segregar e dizer qual lugar deve ser ocupado pelo homem e qual deve ser ocupado pela mulher.

Dados revelam que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, onde se vê a predominância do trabalho masculino, é persistente na contemporaneidade. Essa desigualdade, além de submeter as mulheres ao recebimento de menores salários, a um maior índice de desemprego, à ocupação de cargos de menor responsabilidade e poder, coloca-as em um ciclo ininterrupto de inferioridade e vulnerabilidade laboral.

Neste cenário, a segunda edição do estudo “Estatísticas de gênero”, realizado pelo IBGE (2021), demonstrou que 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais faziam parte do mercado de trabalho no Brasil, ao passo que o percentual de homens era de 73,7%. Esse estudo veio para reafirmar a prevalência da força de trabalho masculina no cenário laboral brasileiro⁸.

Outro indicador analisado pelo mencionado estudo refere-se ao número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de outras pessoas e/ou à realização de atividades domésticas. Neste ponto, ficou demonstrado que as mulheres dedicam quase o dobro de tempo nessa esfera: 21,4 horas semanais contra 11 horas realizadas pelos homens⁹.

Esse dado sinaliza a existência de uma insistente divisão sexual do trabalho, em que a mulher ainda é considerada a maior, quando não a única, responsável pelos acontecimentos na esfera privada, enquanto o homem dedica o seu tempo e sua mão-de-obra à esfera pública, como veremos com mais detalhes adiante. Dados da Pnad Continua (2022) revelaram que no 4º trimestre de 2021 as mulheres representaram 92% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico, das quais 65% eram mulheres negras¹⁰.

Os dados ressaltam o quanto a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é decorrência de uma divisão do trabalho baseada em critérios sexistas. As assimetrias existentes entre masculino e feminino são claramente percebidas a partir do momento em que as mulheres se fazem muito mais presentes no ambiente privado, exercendo atividades domésticas (remuneradas ou não) e os homens se dedicam, quase que em tempo integral, ao espaço público.

Indo além, os últimos percentuais apresentados demonstram que a desigualdade de gênero acontece de modo diferente para as mulheres, pois varia de acordo com outros marcadores sociais, como raça, classe social, identidade de gênero, por exemplo. Assim, certifica-se que as dores sofridas pelas mulheres não são equivalentes entre si, uma vez que a realidade da mulher branca e rica é bem diferente da realidade da mulher negra e periférica, vítima de constante racismo, a qual se vê colocada em um nível mais alto de opressão e desigualdade.

Conforme Ana Aguado, homens e mulheres têm ocupado lugares assimétricos, os quais têm operado de acordo com as necessidades de cada sociedade e em função da lógica capitalista. Nesse *modus operandi*, segundo a autora, o patriarcado tem sido entendido como uma forma

⁸ IBGE. **Estatísticas de gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2ª ed., Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <<https://view.officeapps.live.com/op/indicadores>>. Acesso em: 01 out. 2022.

⁹ IBGE. **Estatísticas de gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. IBGE 2ª ed., Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <<https://view.officeapps.live.com/op/indicadores>>. Acesso em: 01 out. 2022.

¹⁰ IBGE. **Trabalho doméstico no Brasil**. Pnad Continua, Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2022>>. Acesso em: 12 out. 2022.

social familiar caracterizada pela subordinação feminina, além de ser também uma maneira de criar mecanismos diversos de subordinação da mulher também na sociedade civil¹¹.

Cabe, portanto, ressaltar que a diferença de indisponibilidade gerada pelo trabalho de cuidado, quase que obrigatória e exclusivamente executado por mulheres, e que ainda é considerado um trabalho invisível e, muitas vezes, não remunerado, tem um impacto enorme no espaço ocupado pelos homens e pelas mulheres na sociedade. Elas se veem, por diversas vezes, tão imersas em seus afazeres domésticos que sequer conseguem cogitar exercer outra função na esfera pública.

Outro dado extremamente relevante para este trabalho foi divulgado pelo Fórum Econômico Mundial¹². Constatou-se que, desde que não houvesse nenhum retrocesso, a igualdade de gênero, de modo global, poderia ser alcançada em 99,5 anos. Já a desigualdade econômica entre homens e mulheres levaria 257 anos para desaparecer.

Entretanto, com a pandemia da COVID-19¹³, momento em que a desigualdade de gênero se escancarou ainda mais, a nova previsão passou a ser de que a igualdade de gênero global só ocorrerá daqui a 132 anos, segundo dados do relatório GGGR-2022¹⁴, ou seja, houve um retrocesso de 32,5 anos para que a equidade entre homens e mulheres seja algo real. O relatório mostrou ainda que em relação a 2021, houve uma diminuição de 4 anos para o alcance da equidade de gênero.

Reafirma-se, portanto, a realidade de um mercado de trabalho que sempre foi altamente masculino, resultado das relações patriarcais e de poder existentes na sociedade capitalista, em que as mulheres são vistas como sujeitos inferiores, especialmente no que se refere à sua mão-de-obra, uma vez que a força de trabalho masculina, ainda na contemporaneidade, detém mais valor do que a feminina.

Esse maior valor impacta diretamente na diferença salarial existente em razão do gênero. Hoje, as mulheres ganham em média 20% menos que os homens no Brasil¹⁵. Segundo a

¹¹ AGUADO, Ana. **Ciudadania, mujeres y democracia**. Revista Electrónica de Historia Constitucional, núm. 6, septiembre, 2005. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2590/259027572001.pdf>> Acesso em: 10 abril 2022. p. 12.

¹² Global Gender Gap Report 2020. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf> Acesso em: 10 set. 2022. p. 6.

¹³ A pandemia da COVID-19 é uma pandemia gerada pela infecção em humanos decorrente do coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2). Em 20 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou o surto como Emergência de Saúde Pública de Âmbito Internacional e, em 11 de março de 2020, como pandemia.

¹⁴ Global Gender Gap Report 2022. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf>. Acesso em: 13 set. 2022. p. 5.

¹⁵ ALVARENGA, Darlan. **Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil**. UOL, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulher>>. Acesso em: 03 out. 2022.

pesquisa, “é como se a cada ano a mulher trabalhasse 74 dias de graça”. Também o número de cargos de direção exercidos por mulheres é bem menor.

Pesquisa realizada pela *Grant Thornton* (2022), mostrou que apenas 38% dos cargos de liderança no país são ocupados por mulheres¹⁶. Assim, percebe-se que há de fato uma defasagem enorme tanto em relação à remuneração, quanto ao número de cargos de liderança hoje ocupados por mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

A despeito de toda essa desigualdade, existem alguns avanços já alcançados na esfera da igualdade de gênero, porém as mulheres seguem em constante luta pelo seu reconhecimento como sujeitos de direitos. Existe ainda muita desigualdade que afeta diretamente a vida das mulheres e faz persistir a discriminação em relação ao trabalho feminino no meio público, o que é reforçado pelos valores patriarcais e estereótipos de gênero, presentes em nossa sociedade, sendo verdadeiras barreiras para a garantia da plena efetivação dos direitos das mulheres, como por exemplo, a equidade salarial.

Deste modo, faz-se necessário que os poderes públicos e a sociedade se empenhem em reconhecer que as mulheres são, sim diferentes, para então respeitarem tais diferenças, e enxergá-las, não como barreiras e desvantagem para a mulher, mas como uma forma de reconhecê-las como iguais e, portanto, tão sujeitos de direito como os homens.

Nessa direção, recentemente, em 21 de setembro de 2022, foi publicada a Lei nº 14.457, que institui o Programa Emprega + Mulheres, visando a estimular a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho¹⁷. Dentre as diversas medidas previstas na referida lei, está a criação do “Selo Emprega + Mulher”, que concede certificação para as empresas pelo reconhecimento da realização de boas práticas na promoção da empregabilidade feminina.

Percebe-se, portanto, um aceno do legislativo brasileiro para a problemática da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Todavia, como se trata de uma legislação extremamente recente, não há como se fazer agora um diagnóstico da sua efetividade, nem saber qual o seu real impacto na vida das mulheres. Precisa-se, pois, esperar que ela seja aplicada na prática, e que as suas disposições comecem a produzir efeitos para que, então, iniciem-se as análises e os estudos, a fim de identificar se ela é, de fato, uma aliada na luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho.

¹⁶ Grant Thornton. **Mulheres ocupam 38% dos cargos de liderança no Brasil, revela pesquisa da Grant Thornton**. São Paulo: Grant Thornton, 2022. Disponível em: <<https://www.grantthornton.com.br/sala-de-imprensa/women-in-business-2022/>>. Acesso em: 02 set. 2022.

¹⁷ BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a CLT e as Leis nº 11.770/2008, 13.999/2020 e 12.513/2011**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/>. Acesso em: 26 out. 2022.

1.2- A igualdade como respeito às diferenças

A igualdade entre homens e mulheres está expressamente prevista entre os direitos fundamentais trazidos pela Constituição Federal de 1988. Trata-se, entretanto, de uma igualdade formal, já que, substancialmente, o que se percebe é uma latente desigualdade de gênero na sociedade brasileira. Na verdade, o que a Constituição busca com o princípio da igualdade de gênero é um discurso de neutralidade, em que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”¹⁸. Um discurso neutro que não existe.

Diante disso, podemos dizer que, quando o constitucionalismo se baseia no mito da neutralidade, ele acaba escondendo um padrão bastante androcêntrico de proteção dos direitos, já que a construção jurídica foi pensada e executada explicitamente por sujeitos masculinos. Precisa-se, portanto, pensar a igualdade não simplesmente pelo seu sentido neutro, mas sobretudo pelo viés da materialidade, em que as diferenças são respeitadas, sendo às mulheres assegurados direitos e eliminada toda e qualquer forma de discriminação e de desvantagem.

Para Celso Antônio Bandeira de Mello,

por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas. Para atingir este bem, este valor absorvido pelo Direito, o sistema normativo concebeu fórmula hábil que interdita, o quanto possível, tais resultados, posto que exigindo igualdade, assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e atos concretos colham a todos sem especificações arbitrárias, assim proveitosas que detrimosas para os atingidos¹⁹.

Nem todos são iguais, é verdade. Existem, por óbvio, diferenças entre os indivíduos que os tornam pertencentes a este ou àquele grupo e, em um Estado Democrático de Direito, todos são igualmente merecedores de respeito, ainda que diferentes. A diferença deve, portanto, ser olhada pela perspectiva da inclusão e não como algo capaz de gerar ainda mais segregação.

Nessa linha, Menelick Carvalho Neto e Paulo Henrique Blair nos ensinam que o princípio da igualdade implica no respeito às diferenças e, ao mesmo tempo, no respeito à liberdade para que tais diferenças sejam amplamente exercidas e respeitadas.²⁰ Ainda, segundo Maria Berenice Dias “marcar a diferença é o caminho para eliminá-la”²¹, o que demonstra que o diferente precisa ser visto e tratado como tal, pois só assim chegar-se-á à igualdade material.

¹⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao>> Acesso em: 12 jun. 2022. p. 2.

¹⁹ MELO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. São Paulo: Editora Juspodivm, 4^a ed., p. 18.

²⁰ CARVALHO NETO, Menelick; OLIVEIRA, Paulo Henrique Blair. **Igualdade como diferença, liberdade como respeito**. Revista Constituição & Democracia, Brasília. 01 out. 2008. p. 6-7.

²¹ DIAS, Maria Berenice. **Lei Maria da Penha, afirmação da igualdade**. Portal Migalhas. 16 de outubro de 2007. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/47058/lei-maria-da-penha--afirmacao-da-igualdade>> Acesso em: 20 abr. 2022.

Destarte, Rosiska Darcy de Oliveira defende que é preciso voltar o entendimento para a nova concepção da igualdade. Uma igualdade não mais apoiada na similitude, mas na diferença sem hierarquia, demonstrando que as mulheres são sim diferentes dos homens, mas não são inferiores a eles e que “essa diferença longe de representar uma desvantagem, contém um potencial enriquecedor de crítica da cultura²²”. Ou seja, é preciso que se respeite a diferença existente entre os sexos, pois só assim atingirá a verdadeira igualdade entre eles.

Para Fábio Konder Comparato, as desigualdades, que admitem um tratamento desigual, são as diferenças sociais, ou seja,

àquelas diferenças que têm uma base natural ou, então, são produtos de uma construção cultural. Tem uma base natural a diferença entre os sexos; isto provoca, inelutavelmente, uma diferença de comportamento social, uma diferença de posição social. Por outro lado, existem diferenças fundadas, digamos assim, num condensado cultural: costumes, mentalidades. Todos aqueles que seguem uma mesma religião, que têm uma mesma visão do mundo e uma mesma tradição tribal ou grupal, distinguem-se dos demais; são diferenças nítidas²³.

A igualdade de gênero, constitucionalmente prevista, traz em sua essência a proibição de qualquer tipo de discriminação, inclusive em razão do gênero. Contudo, o que de fato acontece é exatamente o oposto. Nota-se que a desigualdade de gênero se faz presente em praticamente todas as esferas da vida da mulher. A neutralidade, como já explicitado, não existe, e no mercado de trabalho essa desigualdade ganha contornos fortes e enraizados, difíceis de serem erradicados da sociedade.

Cabe, neste momento, ressaltar que existe no Brasil e no mundo um número considerável de normas, que têm como objetivo alcançar a igualdade de gênero. Entretanto, o fato de existirem normas positivadas não implica necessariamente que os direitos serão assegurados. É preciso, pois, ir além, pensar em políticas afirmativas, aceleradores históricos de igualdade, porque,

a estrutura do mercado de trabalho é baseada, historicamente, no trabalhador homem, que conta com o apoio constante da mulher, figura responsável pelas atividades domésticas. No momento em que a mulher assume papel no mercado de trabalho, antes papel exclusivo do homem, uma situação é criada quanto a como conciliar os dois tipos de trabalho (doméstico e externo).²⁴

O trabalho da mulher foi por muito tempo, e ainda é, talvez, veladamente, visto como um trabalho complementar ao do homem. As mulheres sempre foram vistas como as

²² OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012. p. 87.

²³ COMPARATO, Fábio Konder. **O Princípio da Igualdade e a Escola**. Disponível em: <*Microsoft Word - comparatoigualdadeescola.doc (usp.br)> Acesso em: 10 abr. 2022. p. 1.

²⁴ OLIVEIRA, Bárbara; RIBEIRO, Luiz; VIEIRA, Olga. **A questão de gênero no mercado de trabalho: uma análise regional para os anos de 2010 a 2017**. Reflexões Econômicas, Ilhéus (BA). v.5. n.1. p.74-92. Janeiro / Junho. 2020. Disponível em: < <https://doi.org/10.36113/rec.v5i1.2621> > Acesso em: 07 abr. 2022. p. 78.

responsáveis pelo cuidado do lar, dos filhos e pelos afazeres domésticos. Isso provoca no inconsciente social a falácia de que para elas estar no mercado de trabalho não é importante, é algo secundário, já que essa função cabe primordialmente aos homens, seres provedores e responsáveis pelo sustento familiar, como bem enfatiza Noema de Castro Guedes:

a estrutura atual do mercado de trabalho foi pensada com um trabalhador (historicamente homem) que contava constantemente com outro indivíduo (historicamente mulher) que desempenhava as tarefas domésticas e todo tipo de trabalho ligado à chamada reprodução social. O tipo de envolvimento do trabalhador com seu emprego poderia ser total (incluindo horas extras, viagens etc.) justamente porque sempre houve a figura feminina que desempenhava todo o conjunto de trabalhos invisibilizados e não remunerados dentro dos lares²⁵.

Para tanto, Noêmia Porto afirma que o princípio internacional e constitucional da igualdade, quando olhado pelo recorte de gênero, “apenas adquire sentido na exata medida da sua capacidade de se conectar com a realidade concreta enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho”²⁶. E, hoje, essa realidade escancara a desigualdade de gênero no meio laboral, o que fica ainda mais evidente com a menor participação feminina nessa área e com o constante reforço dos estereótipos de gênero.

Assim sendo, faz-se necessário que a igualdade seja vista, não em seu sentido formal, de neutralidade, que busca igualar o feminino a um modelo masculino imposto, mas sim no sentido de uma igualdade em que o direito às diferenças seja definitivamente reconhecido como fator de proteção aos referidos direitos e não como um fator de discriminação e exclusão.

Devem as mulheres, portanto, serem alçadas ao papel de protagonistas na construção de um direito igualitário e inclusivo e não serem vistas e tratadas somente como sujeitos passivos da proteção do Estado, mercedores de privilégios que servirão para aumentar ainda mais a desigualdade.

De tal modo, há inúmeros fatores que demonstram a gritante desigualdade de gênero no meio laboral, seja a diferença salarial, ou a falta de representatividade feminina nos cargos que demandam maior responsabilidade e poder ou o número menor de vagas ocupadas por mulheres no mercado de trabalho.

Entretanto, a despeito do arcabouço jurídico existente, que busca solucionar a problemática da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, ainda existe muito a ser implementado para que a igualdade seja materialmente alcançada. O sistema

²⁵ GUEDES, Noema C. **Gênero e mercado de trabalho alguns elementos do debate**. 2015. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/livros/article/download/132/129>>. Acesso em: 15 set 2018. p. 74.

²⁶ PORTO, Noêmia. **Entre o Global e o Local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero**. Brasília: Ver. TRT 10ª Região, 2006/2009. Disponível em: <[2009_porto_noemia_global_local.pdf \(tst.jus.br\)](http://www.tst.jus.br/2009_porto_noemia_global_local.pdf)> Acesso em: 24 mar. 2022. p. 252.

jurídico brasileiro, em sua atual configuração, é insuficiente para promover alterações valorativas e inserir a mulher na esfera pública e o homem na esfera privada.

Fazendo um aparte no direito do trabalho, a CF/88 traz, dentre os seus direitos sociais, a proteção do mercado de trabalho da mulher e proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissibilidade baseados em sexo. Vejamos:

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

(...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.²⁷

Percebe-se, pois, que a Constituição prevê a possibilidade de criação de incentivos para que ocorra, de fato, a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Todavia, apesar dessa previsão, a distância entre os gêneros no meio laboral ainda é enorme e por mais que as mulheres lutem para estarem em igualdades de competição com os homens, isso está longe de acontecer, pois a sociedade vive os resquícios do patriarcado, que para Candy Florêncio Thomé, pode ser definido como “a formação social em que os homens detêm o poder, sendo quase sinônimo de dominação masculina ou opressão das mulheres²⁸”.

Ademais, a divisão sexual do trabalho serviu para ajudar no processo de subjugação das mulheres aos interesses masculinos e a simples previsão constitucional da possibilidade de criação de incentivos específicos para a proteção do mercado de trabalho das mulheres é insuficiente.

Isso se reflete nos cargos ocupados pelas mulheres, que precisam batalhar muito mais que os homens para ocuparem um cargo de liderança e, ainda assim, mesmo quando possuem maior grau de escolaridade, muitas mulheres acabam ganhando menos que os homens, quando ocupam cargo de mesmo nível. Talvez isso seja um desdobramento do que pontua Rosiska: “os homens se sentem ameaçados em sua masculinidade por mulheres competentes²⁹”. Logo, dificultam ao máximo a entrada e permanência delas no mercado de trabalho.

Assim, pode-se afirmar que a desequiparação salarial decorrente do gênero reflete uma permanente discriminação, em que se tem reforçado o discurso falacioso de que a mão-de-obra

²⁷ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao>> Acesso em: 12 jun. 2022. p. 7.

²⁸ THOME, Candy Florêncio. **O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012. p. 116.

²⁹ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012. p. 101.

masculina vale mais do que a feminina ou de que o homem é mais bem preparado para esta ou aquela função. Na verdade, o que há é a reprodução de um discurso machista, baseado em uma superioridade masculina, que também é um mito.

Uma pesquisa realizada em 2021, reafirmou a desigualdade salarial entre homens e mulheres existente no mercado de trabalho, quando comprovou que as mulheres têm salários inferiores aos homens em todos os níveis de escolaridade. Segundo a pesquisa, ao considerar as profissões que melhor remuneram³⁰, elas recebem 33% a menos³¹.

De acordo com Cristina Bruschini, mesmo as mulheres que ocupam cargos de liderança, seja na iniciativa privada ou nos órgãos públicos, e assumem posições de maior responsabilidade e de maiores ganhos, estão sujeitas a terem um salário inferior aos dos seus colegas, em posições iguais³². Pode-se dizer que os homens são sujeitos privilegiados e estão em situação de superioridade no meio laboral, não importando, portanto, o nível de escolaridade, nem o de desempenho das mulheres.

Todavia, o artigo 30, da Lei 14.457/2022, determina que haja a igualdade salarial entre homens e mulheres “que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador”³³, o que, ao menos na teoria, serve como instrumento normativo a ser reivindicado nas lutas cotidianas por igualdade, na esteira do que já está previsto nas convenções com as quais o Brasil se comprometeu no plano internacional (Convenções 100³⁴ e 111³⁵ da OIT). Como já mencionado no presente trabalho, a legislação é muito recente e, por isso, ainda não teve tempo hábil de ver a sua aplicabilidade na prática. Logo, não há como se fazer uma análise da eficácia de seus dispositivos. De todo modo, é um avanço considerável para a agenda de gênero.

Além das questões salariais, mas ainda com reflexos nelas, há as questões relacionadas à segregação das funções no mercado de trabalho, em que estão tradicionalmente associadas ao sexo feminino como, por exemplo, trabalho doméstico remunerado, educação, artes, vendas e

³⁰ Os profissionais mais bem pagos e que foram considerados na pesquisa são: engenheiros e arquitetos, médicos e dentistas, advogados, economistas e empresários.

³¹ ELIAS, Juliana. **Mulheres ganham 19% menos que homens - no topo a diferença é de mais de 30%**. São Paulo: CNN Brasil Business, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres>> Acesso em: 13 set. 2022.

³² BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Reunião da “Latin American Studies Association”, Chicago/USA: 1998. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/459979453/Bruschini>>. Acesso em: 14 set. 2022, p. 4.

³³ BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a CLT.** Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/>. Acesso em: 26 out. 2022.

³⁴ OIT. C100 - **Sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor**. Genebra: 1951. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS>>. Acesso em: 29 out. 2022.

³⁵ OIT. C111 - **Sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: 1958. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS.htm>>. Acesso em: 29 out. 2022.

serviços sociais. Isso acaba por reforçar os papéis de gênero que foram socialmente definidos e que, até hoje, são impostos às mulheres. Evidenciam-se, pois, cargas valorativas distintas, dadas a homens e mulheres, em razão das diferentes características que são atribuídas a elas, o que as colocam em posição de indivíduo mais frágil e vulnerável.

Ter ambição pessoal, desejar ter êxito no espaço público, ser dotada de impulso criativo, tudo isso é considerado ameaça direta a uma definição de feminilidade, que se baseia nas noções de sacrifício da mulher, dedicação aos outros, dependência e vulnerabilidade³⁶. É como se não fosse dado às mulheres o direito de querer alçar voos para além das paredes do lar, o que, caso acontecesse, torná-las-iam menos mulher.

Faz-se necessário, porém, destacar que a entrada das mulheres no mercado de trabalho, o que vem acontecendo cada vez com maior constância, não significa que há, finalmente, uma divisão igualitária dos afazeres domésticos e da função de cuidado em relação aos homens, como se verá durante o aprofundamento do assunto no próximo item.

Desse modo, ao passo que a participação das mulheres se faz cada vez mais ativa nos espaços públicos, a fim de conquistarem uma vaga no mercado de trabalho, o mesmo não acontece com os homens, que não se movimentam no mesmo ritmo, nem se esforçam com a mesma intensidade, para dividir com as mulheres as funções dentro do espaço privado³⁷. Isso acaba por obrigar as mulheres a exercerem dupla ou até tripla jornada de trabalho, o que afeta diretamente a participação delas no mercado de trabalho, como sinalizado por Bruschini:

A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares, como o estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, assim como as características do grupo familiar, como o ciclo de vida e a estrutura familiar. Fatores como esses afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho³⁸.

De tal modo, conclui-se que quem tem aumentada a sobrecarga de trabalho é a mulher, que sente a necessidade de se fazer presente no espaço público, a fim de buscar a possibilidade de se ter um tratamento igualitário ao homem no mercado de trabalho. Isso ganha forma e volume a partir do momento em que nos aprofundamos na análise da divisão sexual do trabalho, tão viva e presente ainda nos dias atuais.

³⁶ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012. p. 103.

³⁷ Existe uma tendência de participação do homem em funções domésticas e no cuidado com os filhos, mas ainda está longe de podermos afirmar que há uma equiparação na realização dessas atividades com as mulheres.

³⁸ BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Prepared for delivery at the 1998 meeting of the Latin American Studies Association, Chicago, USA, 1998. Disponível em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini>>. Acesso em: 14 set. 2022. p. 25.

A mulher vem ganhando cada vez mais espaço na esfera pública, mas ainda está longe de acabar com a discriminação por critério de gênero. “O papel feminino mudou sem que o papel masculino fosse fundamentalmente tocado³⁹”. Isso implica em uma sobrecarga e, portanto, nos faz refletir na importância de a busca pela igualdade ser uma via de mão dupla, não bastando, pois, para as mulheres que elas integrem o “mundo” dos homens, pois se assim for, elas se aprisionam em dois mundo - privado e público e, portanto, perdem a essência trazida pelo princípio da igualdade: a liberdade.

A igualdade relaciona-se diretamente com o princípio da dignidade da pessoa humana. Para que haja o respeito a este princípio é extremamente necessário que se respeitem as diferenças existentes entre as pessoas e que a elas seja assegurado o direito de serem livres. Portanto, como já mencionado, para que exista a igualdade entre homens e mulheres é preciso que, antes de qualquer coisa, prevaleça o respeito às diferenças entre os dois gêneros.

Segundo Rosiska,

as mulheres são diferentes dos homens; se essa diferença até hoje foi apresentada como fundamento e justificativa da desigualdade, só depende das próprias mulheres romper esse dado, virando-o pelo avesso. A revalorização da diferença não tem por que enfraquecer a luta pela igualdade, mas deve, certamente, redefini-la. O projeto da diferença não é uma revalorização da vida privada para as mulheres, mas pelas mulheres para o conjunto da sociedade.

O projeto da diferença é, antes de mais nada, o reconhecimento de que o universo feminino existe, de que ele é fruto de um corpo que se fez experiência histórica e social, de um psiquismo que se fez cultura⁴⁰.

É importante, no entanto, ressaltar que a igualdade proferida no ordenamento jurídico brasileiro não deve desconsiderar, nem afastar as diferenças existentes. Assim, não é verdadeira a afirmação de que o princípio da igualdade desconsidera as diferenças. É, pois, um desafio para o direito identificar essas diferenças e considerá-las entre os indivíduos, ressaltando-as como forma de libertação dos sujeitos. Não se deve, portanto, em momento algum, buscar o silenciamento das diferenças existente entre mulheres e homens, nem as usar para tentar definir os papéis de cada um dentro da sociedade.

1.3- A divisão sexual do trabalho e a mulher no espaço privado

Apesar de a mulher se fazer mais presente hoje na esfera pública do que há 10 anos, homens e mulheres nunca estiveram em situação de igualdade no mercado de trabalho. Portanto, para que se pense em alcance da equiparação de gênero no meio laboral, ambiente cheio de preconceitos, muitas imposições feitas à mulher precisarão ser repensadas.

³⁹ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012. p. 71.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 126.

Os homens sempre foram considerados os responsáveis pelo trabalho na esfera pública, que é gerador de lucro (trabalho produtivo). Com isso, sempre ocuparam as funções de forte valor agregado. Por outro lado, as mulheres eram, e ainda são, vistas como as responsáveis por exercerem as tarefas menos “importantes”, de cuidado (trabalho reprodutivo), pois na opinião da sociedade patriarcal, o trabalho realizado por elas não é capaz de gerar riqueza, sendo, portanto, um trabalho de segunda categoria, complementar.

Nota-se que a divisão sexual do trabalho reproduz e perpetua desigualdades e, em pleno, século XXI, ainda é um dos principais fatores que dificultam para as mulheres ascenderem na carreira e receberem salários equivalentes aos dos homens⁴¹.

Ressalta-se, pois, que a força de trabalho masculina ainda é a que tem maior participação no mercado de trabalho. Os homens, historicamente, sempre estiveram em posição de privilégio no mundo do trabalho⁴², ao passo que as mulheres se viram confinadas no espaço doméstico. Isso ocorre, principalmente, em consequência do reforço de uma divisão do trabalho baseada em critérios sexistas, o que gera a discriminação da mulher no meio laboral, contribuindo para sua inserção desigual na esfera pública.

De acordo com Candy Florêncio Thomé, “a divisão sexual do trabalho refere-se ao modo como o trabalho é dividido entre mulheres e homens e está relacionado com seus papéis sociais”⁴³. Nessa lógica, Thomé reforça a ideia de que para que se chegue a uma efetiva igualdade entre homens e mulheres será preciso, antes de tudo, que haja um compartilhamento das obrigações familiares, deixando de lado a ideia de que a mulher deve ser a única responsável pelo cuidado de outras pessoas e pelos afazeres domésticos⁴⁴.

Essa divisão de tarefas predefinidas coloca, muitas vezes, a mulher em posição de inferioridade e subjugação, o que pode ser percebido quando elas ingressam no mercado de trabalho, uma vez que mesmo que elas sejam mais qualificadas, elas acabam recebendo menores salários que os homens e ocupam, em número consideravelmente menor, posições de liderança, como já demonstrado anteriormente.

⁴¹ Brasil, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ e Enfam. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado>>. Acesso em 10/10/2022. p. 103.

⁴² Especificamente e prioritariamente fala-se do privilégio do homem branco, que se coloca em posição de superioridade em relação aos homens negros e às mulheres.

⁴³ THOME, Candy Florêncio. **O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012. p. 117.

⁴⁴ THOME, Candy Florêncio. **A Licença paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, jul./dez.2009. Disp. em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74331>> Acesso em: 14 set. 22. p. 47.

Há anos as mulheres vêm batalhando para acabar com essa desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho⁴⁵. A mulher, na maior parte do tempo, é vista como sendo a responsável por cuidar da casa, dos filhos e do marido, ao passo que o homem é o responsável por prover economicamente a família. O trabalho de cuidado sempre foi visto como um trabalho inferior, invisível e quase sempre não remunerado.

Segundo relatório divulgado pela Oxfam Internacional, de maneira global, o trabalho de cuidado não remunerado ou mal pago é desproporcionalmente assumido por mulheres, sendo elas responsáveis por mais de três quartos do cuidado não remunerado e compõem dois terços da força de trabalho nas atividades de cuidado remuneradas⁴⁶. Em números: dos cerca de 67 milhões de trabalhadores domésticos em todo o mundo, 80% são mulheres⁴⁷. E como vimos no item 1.1 deste capítulo, no Brasil, as mulheres, no final de 2021, representavam 92% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico⁴⁸.

A propósito, Michelle Perrot ressalta que “as mulheres sempre trabalharam. Seu trabalho era da ordem do doméstico, da reprodução, não valorizado, não remunerado. As sociedades jamais poderiam ter vivido, ter-se reproduzido e desenvolvido sem o trabalho doméstico das mulheres, que é invisível”⁴⁹. Assim, vê-se, portanto, que a mulher desde sempre trabalhou, o que nunca aconteceu foi ela ter o devido reconhecimento do seu trabalho reprodutivo/doméstico.

Conseqüentemente, esse trabalho reprodutivo sempre fez com que a participação da mulher na esfera pública fosse menor que a do homem. José Ribeiro Soares Guimarães pontua que, tradicionalmente, seja em razão das barreiras culturais, seja em função de uma divisão sexual do trabalho que atribui às mulheres as funções de cuidado e reprodução, que não são consideradas trabalho, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho⁵⁰.

⁴⁵ Necessário ressaltar que para as mulheres negras essa desigualdade é ainda mais escancarada, pois elas sofrem dupla discriminação: gênero e raça, o que as coloca em uma condição menos favorecida ainda no mercado de trabalho. Portanto, a luta enfrentada pelas mulheres não é homogênea, assim como não é homogêneo o conjunto representado pelas mulheres trabalhadoras. Esse é um debate que merece especial atenção, porém em razão da delimitação do tema, o mesmo não foi abordado especificamente na presente pesquisa.

⁴⁶ OXFAM. Oxfam Internacional. **Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade**. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/wp-content/uploads/2021_Tempo_de_Cuidar_PT-BR>. Acesso em: 14 set. 2022. p. 10.

⁴⁷ Ibidem, p. 11.

⁴⁸ IBGE. **Trabalho doméstico no Brasil**. Pnad Continua, Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2022>>. Acesso em 12 out. 2022.

⁴⁹ PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução Ângela M. S. Correa. 2ª Ed., Editora Contexto, São Paulo, 2019. p., 109.

⁵⁰ GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012. p. 57. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports>>. Acesso em: 14 set. 2022.

Nessa linha, Bruschini revela que as mulheres, que estão no trabalho produtivo⁵¹, são também donas de casa e, quase todas, realizam tarefas domésticas e de cuidado com os filhos e outros familiares o que gera uma sobrecarga nessas trabalhadoras, dificultando, muitas vezes, a ocupação feminina no mercado de trabalho⁵².

Evidencia-se, portanto, a divisão sexual do trabalho, que é baseada na distinção feita entre a quem compete o trabalho reprodutivo e a cargo de quem fica o trabalho produtivo: à mulher é relegado o âmbito privado e doméstico, enquanto ao homem, o espaço público.

Nessa conjuntura, Candy Florêncio Thomé afirma que

a divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens. Dessa forma, além de atribuir às mulheres a responsabilidade sobre a reprodução, estabelecendo sua inclusão na produção apenas secundariamente, a divisão sexual do trabalho rotula o trabalho produtivo como um não trabalho, não lhe atribuindo valor e o marginalizando como objeto de estudo da economia⁵³.

É como se o fato de estar em casa, cuidando dos filhos e dos afazeres domésticos, além de ser socialmente considerada uma obrigação da mulher, fosse menos importante do que sair para o mercado de trabalho. Em outras palavras, o trabalho privado realizado pela mulher é inferior, é subjugado em relação ao trabalho público realizado pelo homem.

Para Siqueira e Sampaio, a divisão sexual do trabalho, fortemente influenciada pelo sistema patriarcal, ocorre com a atribuição de determinadas atividades às mulheres e aos homens unicamente em razão do sexo biológico e da cultura⁵⁴. Desta feita, há uma afronta expressa ao princípio da igualdade de gênero, uma vez que questões biológicas não devem ser usadas para discriminar, não se encaixam no conceito de discriminantes positivas, pelo contrário, são negativas, pois geram exclusão da mulher pelo simples fato de ela ser mulher.

A mulher tem atrelada a ela uma imagem que reforça o seu papel de cuidadora e reprodutora, logo, uma imagem que a coloca no âmbito privado e doméstico. Isso faz com que a força de trabalho feminina seja, muitas vezes, vista como secundária, que só será útil quando o homem não estiver apto a cumprir de forma integral a sua função. Assim, Laís Wendel Abramo defende que de acordo com essa visão de que o trabalho da mulher é secundário,

⁵¹ Entende-se como trabalho produtivo todo aquele capaz de gerar riqueza econômica para a sociedade.

⁵² BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Prepared for delivery at the 1998 meeting of the Latin American Studies Association, Chicago, USA. Disponível em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini>>. Acesso em: 14 set. 2022. p. 5.

⁵³ THOME, Candy Florêncio. **O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012. p. 256.

⁵⁴ SIQUEIRA, Dirceu; SAMPARO, Ana Julia. **Os Direitos da Mulher no Mercado de Trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade**. Maringá: Revista Direito Em Debate, 26(48), 287–325. Disponível em: <<https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>> Acesso em: 30 mar. 2022. p. 299

a inserção feminina no trabalho seria sempre débil, precária, eventual, instável e secundária, e a mulher tenderia a se retirar da atividade econômica no momento em que o homem conseguisse recuperar sua situação ocupacional e de rendimentos⁵⁵.

Parece até que há a tendência de se acreditar e defender que o único modelo de mulher possível de realmente existir é o da mulher esposa e mãe. Conseqüentemente, isso faz com que as mulheres só adentrem, sem maiores dificuldades, aos campos socialmente considerados como secundários ou insignificantes.

Entretanto, não é o que as mulheres querem e têm tentado fazer ao longo dos anos. Elas buscam uma igualdade substantiva, baseada não em uma neutralidade, mas sim nas diferenças em relação aos homens. A sua força de trabalho é tão importante quanto a força de trabalho masculina. Almejam, pois, a igualdade de funções, em que se respeitem todas as diversidades que o ser mulher traz, tanto no âmbito privado, quanto no público, bem como o fim da crença de que a sua força de trabalho é secundária.

Essa percepção do trabalho feminino como secundário, ou seja, como complementar ao masculino no provimento das famílias “não se sustenta diante de tendências contundentes como o aumento do peso relativo da renda das mulheres dentro da renda das famílias nas últimas décadas”⁵⁶. Pesquisa realizada demonstrou que o percentual de residências brasileiras conduzidas economicamente por mulheres que era de 25%, em 1995, passou para 45% em 2018, em consequência, sobretudo, ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho⁵⁷.

Como já demonstrado, a pandemia da COVID-19 impactou os lares do mundo todo. Entretanto, o impacto não foi o mesmo para homens e mulheres. Durante o período em que as famílias se viram obrigadas a ficarem em isolamento, exercendo o trabalho externo dentro de casa, ficou ainda mais evidenciada a desigualdade de gênero. As responsabilidades pela casa e pelo cuidado com os filhos continuaram maiormente nas mãos das mulheres, que precisaram se desdobrar para acumular funções.

Assim, o trabalho invisível e não remunerado que já sobrecarregava as mulheres desde sempre aumentou e muito, fazendo com que muitas precisassem renunciar ao seu trabalho

⁵⁵ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** São Paulo, 2007. Disponível em: <[Tese_Lais_Wendel_Abramo.pdf](#)> Acesso em: 24 mar. 2022. p. 14.

⁵⁶ GUEDES, Noema de Castro. **Gênero e mercado de trabalho alguns elementos do debate.** 2015. Disponível em <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/livros/article/download/132/129>>. Acesso em: 15 mai. 2022.

⁵⁷ BARBOSA, Marina e PHELIPE, André. **Mulheres são responsáveis pela renda familiar em quase metade das casas.** Brasília: Correio Brasiliense, 2020. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia>> Acesso em: 12 set. 2022.

remunerado para então se dedicarem à demanda do cuidado, que se viu ampliada com a pandemia.

Outro aspecto relevante que compõe o contexto que estamos analisando e que reflete no mercado de trabalho feminino, refere-se à visão conservadora e estereotipada em relação à mulher, que atribui a ela o desejo nato de ser mãe, como se isso fosse algo natural, inerente a toda e qualquer mulher. Em vista disso, a sociedade parte do princípio de que a mulher tem um instinto materno, devendo, portanto, assumir grande parte das obrigações e afazeres domésticos e familiares, sendo a principal, quando não a única, responsável pela criação dos filhos, pois é ela quem possui uma predisposição natural para a adaptação ao espaço privado⁵⁸.

Outrossim, faz-se relevante transcrever o posicionamento de Thomé:

O chamado instinto maternal, todavia, está longe de ser instinto, aproximando-se, muito mais, a um dado cultural, a uma questão de gênero. Em verdade, o chamado instinto maternal pouco ou nada difere do instinto paternal e, tal como o 'instinto maternal', nem mais nem menos, deve ser promovido e protegido. Biologicamente, depois da gravidez e da amamentação, tanto o pai como a mãe têm as mesmas condições para educar e criar os filhos, observando-se ainda que mesmo a lactância pode ser realizada pelo pai, com leite materno ou de animal⁵⁹.

A mulher, portanto, unicamente por questões biológicas, se torna refém da discriminação por gravidez, antes mesmo de sequer expressar qualquer vontade de ser mãe, conforme pontua Tânia Andrade:

Decorrente diretamente da condição feminina, a mulher enfrenta a discriminação por gravidez, seja ela potencial ou efetiva, em razão do que muitas vezes é preterida no acesso ao emprego ou na ascensão profissional. O preconceito aqui está associado à expectativa de aumento de custos trabalhistas, transformando o que seria uma responsabilidade social em responsabilidade exclusiva da mulher pela função reprodutiva humana.

Em consequência, as mulheres grávidas ou que possam vir a engravidar são percebidas como pessoas inadaptáveis à organização laboral, que, sob competição e estruturada para a busca da produtividade e do lucro imediato, vê nelas apenas o que seriam empecilhos à consecução de seus objetivos⁶⁰.

Os tempos são outros. Muitas mulheres optam por não terem filhos. Ser mãe deve, portanto, ser uma escolha da mulher e não algo imposto social e culturalmente. A maternidade não pode ser fator de exclusão e discriminação da mulher no mercado do trabalho, muito menos ser vista como impeditivo para que ela construa a sua vida profissional. Deste modo, a licença-maternidade, direito concedido à mulher, não pode gerar discriminação ou qualquer espécie de retaliação e exclusão.

⁵⁸ THOME, Candy Florêncio. **O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012. p. 124.

⁵⁹ Ibidem, p. 125.

⁶⁰ ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde nasce a desigualdade?** Estudo das Consultorias Legislativas e de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara dos Deputados. 2016. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/29160>> Acesso em: 02 abr. 22. p. 41.

Segundo Jürgen Habermas, de acordo com a perspectiva jurídica, há uma razão para essa discriminação gerada reflexivamente e que é aplicada a situações desfavorecedoras e a grupos de pessoas desfavorecidas:

essas classificações errôneas levam a intervenções ‘normalizadoras’ na maneira de conduzir a vida, as quais permitem que a almejada compensação de danos acabe se convertendo em nova discriminação, ou seja, garantia de liberdade converte-se em privação de liberdade⁶¹.

Nessa perspectiva, Laís Abramo assegura que a maternidade reforça a imagem da mulher como trabalhadora secundária nos espaços públicos. “É essa diferença intransferível entre homens e mulheres que as torna uma trabalhadora de ‘segunda categoria’, que torna a mulher no trabalho um indivíduo sempre meio inadequado, sempre meio fora do lugar”⁶².

Vale citar que em 1975, na Cidade do México, ocorreu a primeira conferência sobre as mulheres da ONU. O plano que deu origem a essa conferência

clamou pelo fim dos papéis de gênero estereotipados, o reconhecimento das mulheres em três papéis, quais sejam, esposas, mães e trabalhadoras, bem como a igualdade jurídica entre homens e mulheres e a igualdade de acesso aos postos de trabalho. Sua mais importante contribuição foi o reconhecimento da divisão sexuada do trabalho e os papéis sexuais estereotipados⁶³.

Estamos falando de um lapso temporal de quase 50 anos, desde que a ONU reconheceu mundialmente a existência da divisão sexual do trabalho, com o estabelecimento de estereótipos para o trabalho da mulher e ainda hoje está sendo preciso falar sobre o tema e lutar para que essa divisão e essa visão falaciosa acabem.

Talvez no intuito de extinguir a segregação de papéis por gênero, colocando fim à divisão sexual do trabalho, a Constituição, ainda na seara da igualdade entre homens e mulheres, previu em seu artigo 226, § 5º, que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”⁶⁴.

Fica claro que, formalmente, o ordenamento jurídico brasileiro determina que tanto as mulheres quanto os homens se dediquem igualmente aos afazeres domésticos e às funções de cuidado com os filhos. Porém, apesar de toda essa proteção dada pela Constituição, conforme

⁶¹ HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro: estudos de teoria política**. São Paulo. Edições Loyola, 2002. p. 296.

⁶² ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** São Paulo, 2007. Disponível em: <[Tese Laís Wendel Abramo.pdf](#)> Acesso em: 24 mar. 2022. p. 54.

⁶³ THOME, Candy Florêncio. **O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012. p. 54

⁶⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao>> Acesso em: 12 jun. 2022. p. 131.

já foi amplamente debatido, a divisão sexual do trabalho ainda se faz presente e latente na nossa sociedade e é um empecilho sistêmico para a equidade de gênero.

Enquanto perdurar a responsabilidade quase exclusiva que as mulheres têm com os cuidados dos filhos e/ou com os afazeres domésticos, dificilmente elas reverterão a posição vista como secundária que elas ocupam no mercado de trabalho.

Será preciso, pois, desconstruir todo esse romantismo que reveste a mulher, toda essa visão estigmatizada de que ela existe para cuidar da casa, dos filhos e do marido. Essa escolha deve partir da própria mulher e não ser uma imposição social e/ou cultural. Para isso, as oportunidades de entrar e estar no mercado de trabalho devem ser as mesmas tanto para o homem como para a mulher.

Ser mulher não deve implicar em renúncia tácita da possibilidade de brigar por emprego, cargos e salários iguais aos dos homens. Logo, esse assunto, apesar de ser constantemente debatido e trazido à pauta, ainda está longe de poder ser deixado de lado.

Em contrapartida, é preciso dar ao homem a responsabilidade de estar presente no ambiente privado, participando ativamente do cuidado com os filhos; acabar com a omissão histórica dele na responsabilidade com as crianças e com os afazeres domésticos; colocar um fim na associação de que ele é o provedor material da família, dominante do espaço público. É preciso, pois, trazer para dentro da família a exata divisão na obrigação de cuidar dos filhos, ressaltando que tanto a maternidade quanto a paternidade são igualmente essenciais para o melhor desenvolvimento das crianças.

Nessa perspectiva, Rosiska afirma que “a organização da sociedade não caminha no sentido de adotar políticas que permitam aos homens um maior tempo dedicado à vida privada”. Diz ainda que não há uma ocupação crescente dos homens nos espaços privados⁶⁵.

Nota-se, portanto, que o problema da desigualdade de gênero é, certamente, um problema multifatorial e que afeta diversos setores da vida da mulher. Porém, acreditamos que quando se volta o olhar para o mercado de trabalho, a licença-maternidade passa a ser uma das possíveis causas geradoras dessa desigualdade de gênero. Necessário, portanto, aprofundar-se nesse direito concedido, inicialmente, à mulher e identificar se há falhas e que falhas são essas em sua concessão, as quais o torna responsável por gerar segregação no âmbito laboral.

De antemão, percebe-se que a enorme diferença existente entre os períodos a serem usufruídos pela mulher e pelo homem em razão do nascimento dos filhos, o que reforça os estereótipos do homem provedor e da mulher cuidadora, advém da divisão sexual do trabalho.

⁶⁵ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012. p. 113.

Segundo Bruschini, “a maternidade continua a afetar a atividade feminina, quando os filhos são pequenos”⁶⁶.

Tendo isso em mente e entendendo a urgência do tema, a presente pesquisa vai analisar, no próximo capítulo, como tem sido o posicionamento do Poder Judiciário, por meio de seus argumentos, bem como as suas omissões, no momento em que ele precisa decidir a respeito da concessão da licença-maternidade, em situações não convencionais e para as quais a legislação não traz explicitamente qual caminho seguir.

Destarte, entendendo que o Poder Judiciário, enquanto instituição estatal, tem o dever de exercer a sua função no intuito de regular os conflitos que surgem na sociedade, achamos extremamente relevante enfrentar o tema proposto a partir de suas decisões, para tentar perceber se ele, na regulação dos conflitos sociais, especialmente nas temáticas que envolvem a licença-maternidade, tem orientado as soluções em favor dos preceitos da igualdade, na perspectiva da mulher como sujeito de direitos, ou se reproduz em juízo estereótipos quanto ao gênero e aos papéis sociais atribuídos à mulher, contribuindo para a manutenção da estrutura da desigualdade.

⁶⁶ BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Prepared for delivery at the 1998 meeting of the Latin American Studies Association, Chicago, USA. Disponível em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini>>. Acesso em: 14 set. 2022. p. 6.

2. AS DECISÕES DO JUDICIÁRIO E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O ALCANCE DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Após enfrentarmos as questões mais genéricas sobre a desigualdade de gênero e demonstrarmos que a busca pela igualdade se baseia sobretudo nas diferenças e não meramente na equiparação unilateral entre homens e mulheres, adentraremos neste capítulo, especificamente, na análise das decisões do judiciário, identificando os principais argumentos, para compreender como ele se articula juridicamente a respeito do tema proposto.

Buscaremos identificar em que medida magistradas e magistrados incluem em suas argumentações a questão da promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho, quando analisam situações não convencionais, em torno da concessão da licença-maternidade, assim como identificar a existência de dificuldades enfrentadas pelo judiciário brasileiro, em situações diversas, quando se trata de reivindicações em torno da licença parental.

Dito isso, vale explicitar que o ordenamento jurídico se compõe tanto de normas escritas, como de interpretações judiciais. Niklas Luhmann defende que dentro de um sistema jurídico não há hierarquia entre legislação e tribunais, pois a sua construção se baseia no direito positivo e na atividade interpretativa dos magistrados, que precisam reivindicar uma liberdade imprescindível de construção do Direito⁶⁷, pois são obrigados a decidir⁶⁸.

De tal modo, é extremamente relevante compreender como os tribunais se comportam e julgam as situações para as quais não há regulamentação legal específica, que exigem uma atuação inovadora de interpretação, construção e distinção dos casos por parte dos julgadores. Inovação esta que contribuirá, muitas vezes, para a formação de novas regras de decisão, podendo servir de parâmetro em outras situações semelhantes⁶⁹.

Assim, considerando a importância da atividade interpretativa dos tribunais para a transformação do sistema jurídico e a inexistência de hierarquia entre jurisdição e legislação, já que ambas participam do processo de formação e modificação das regras⁷⁰, é que se optou por analisar as decisões judiciais apresentadas abaixo.

2.1. A dupla licença-maternidade a casais homoafetivos femininos

O primeiro caso analisado se iniciou com a solicitação de uma trabalhadora, que vivia em uma relação homoafetiva, para usufruir da licença-maternidade, após a sua companheira ter

⁶⁷ LUHMANN, Niklas. **A posição dos tribunais no sistema jurídico**. Revista da AJURIS, n. 49, jul., 1990, p. 13.

⁶⁸ Por meio do princípio da proibição do *non liquet*, o Poder Judiciário não pode se esquivar de julgar uma determinada causa com a justificativa de que não existe lei destinada a solucioná-la.

⁶⁹ LUHMANN, Niklas. **A posição dos tribunais no sistema jurídico**. Revista da AJURIS, n. 49, jul., 1990, p. 13.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 15.

dado à luz a três bebês. Ela sustentou que, apesar de não ter sido ela a gestar, iria ajudar na amamentação, pois havia feito tratamento para isso, e nos demais cuidados com os recém-nascidos. O pedido foi requerido administrativamente, porém o empregador entendeu pela não concessão da licença-maternidade, mas sim da licença paternidade.

Diante da negativa, a autora buscou o judiciário a fim de ter o seu direito assegurado. O caso foi julgado pela 13ª Vara do Trabalho de Brasília⁷¹. A magistrada, ao analisar a situação concreta, decidiu, apesar de não haver amparo legal específico, por conceder a licença à autora, independentemente de sua companheira já estar usufruindo do benefício. Para ela o fato de a reclamante não ter gerado os filhos não poderia ser impeditivo para que se concedesse a licença-maternidade a ela, pois segundo a magistrada é o contato nos primeiros meses de vida das crianças que fortalece o vínculo materno⁷².

Antes de reconhecer a dupla licença-maternidade, a juíza argumentou ainda sobre a existência dos novos modelos familiares, buscando valorizar essas “novas famílias”, que são tão merecedoras da tutela do Estado quanto a “família tradicional”, e ressaltou a importância da priorização da proteção dos recém-nascidos⁷³.

Essa decisão inicialmente vista como protetiva e inovadora, ao ser analisada com maior cuidado, poderá levar à conclusão de que, na verdade, ao se estender a licença-maternidade para duas mulheres acabará provocando ainda mais discriminação. Isso nos leva à reflexão sobre se uma decisão nesses moldes se faria presente também caso o par homoafetivo fosse composto por homens. Tende-se a acreditar que, atualmente, não, pois a licença-maternidade ainda é bastante centrada na figura da mulher.

Destarte, o argumento da remodelagem familiar e sua devida proteção estatal é essencial e deve ser ressaltado e protegido sempre. Entretanto, é preciso cuidado no momento de se tomar decisões que gerem distinções, ainda que sejam com o intuito de proteger. A concessão da dupla licença-maternidade para casal homoafetivo feminino, quando a mesma não for extensível a casais homoafetivos masculinos ou a casais heteroafetivos, pode acabar por desproteger ainda mais as mulheres, colocando-as cada vez mais em situação de desigualdade, ou seja, de desproteção.

⁷¹ BRASIL, 13ª Vara do Trabalho de Brasília, Processo nº 0000038-81.2014-5.10.0013. Juíza do trabalho: Ana Beatriz do Amaral Cid Ornelas. Publicado em: 09 mai. 2014.

⁷² O chamado vínculo materno é construído e determinado socialmente, antes mesmo de a mulher querer ter filhos ou não, sendo a ela compulsoriamente imposto.

⁷³ Em 23 de janeiro de 2014, deferiu-se o pedido de tutela antecipada para conceder a licença-maternidade, sendo confirmada em 09 de maio de 2014.

Isso poderá acontecer, sobretudo, pois a dupla licença feminina, além do potencial de discriminação que a diversidade carrega, poderá, por vezes, se sobrecarregar com o fato de serem duas mulheres e, por isso, os empregadores terem de suportar a ausência de duas trabalhadoras ao mesmo tempo. Já na união homoafetiva masculina, ainda que exista o potencial de discriminação em razão do não-respeito à diversidade sexual, a licença, em si, será única, não impactando duplamente o mercado de trabalho. Logo é extremamente necessário analisar casos desse tipo também sob uma perspectiva de gênero, pois a vida da mulher é bastante impactada quando se trata do benefício da licença-maternidade.

A propósito, é necessário, cada vez mais, que se interpretem “as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias existentes em regras supostamente neutras e universais, mas que, na sua essência, atingem de forma diferente as pessoas às quais se destinam”⁷⁴. Todavia, é preciso cautela para conceder proteções imediatas às mulheres, sobretudo quando forem baseadas em diferenças decorrentes de características femininas e quando não forem extensivas aos homens, pois elas poderão gerar ainda mais desproteção.

Tal debate ganha ainda mais importância quando se percebe que inexistente no ordenamento jurídico um marco regulatório que preveja as situações de licença-maternidade para casais homoafetivos. As previsões legislativas atuais abordam a licença centrada nas mulheres, o que já não mais entrega respostas satisfatórias às demandas por direitos de igualdade. Assim, o poder judiciário, obrigado a prestar a jurisdição (princípio da proibição do *non liquet*) mesmo que não houver lei que traga diretamente respostas, deverá decidir⁷⁵, sem frustrar demais as expectativas do jurisdicionado. Não se admite, pois, a não decisão⁷⁶.

Percebe-se, portanto, que na medida em que os magistrados decidem sobre esse tema, a fim de prestar a jurisdição, na maioria das vezes, eles têm seguido a linha de que apenas um do casal fará jus ao período maior da licença-maternidade, restando ao outro um período menor. Todavia, há decisões que fogem do padrão e se mostram mais condizentes com a valorização do princípio da dignidade da pessoa humana e com a aproximação do princípio da igualdade constitucionalmente previsto.

⁷⁴ Brasil, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ e Enfam. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado>>. Acesso em: 10 out. 2022. p. 103

⁷⁵ Art. 4º da LINDB: “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito”.

⁷⁶ LUHMANN, Niklas. **A posição dos tribunais no sistema jurídico**. Revista da AJURIS, n. 49, jul., 1990, p. 11.

Cabe, neste ponto, ressaltar a ADPF 132/RJ⁷⁷, por meio da qual foi reconhecida a plena igualdade em direitos e deveres dos casais heteroafetivos e homoafetivos, não devendo, portanto, o judiciário fazer distinções para situações semelhantes. Assim, passa a existir, no ordenamento jurídico brasileiro, a proibição de tratamento diverso entre quaisquer casais. Deve-se, então, ter cautela para que não se concedam direitos que resultem situações capazes de desequilibrar os casais homo e heteroafetivos.

Decisão semelhante ocorreu na 2ª Turma Recursal dos Juizados Especiais do DF⁷⁸ que, por maioria, concedeu a licença-maternidade à mãe não gestante, em respeito ao princípio do melhor interesse da criança, pois a autora, que vive em união homoafetiva, será também responsável pela amamentação do recém-nascido.

Defendeu a decisão que a mãe, ainda que não tenha gestado, precisa se fazer presente para cuidar do recém-nascido em tempo integral, uma vez que a convivência com ela será fundamental para que a criança tenha seu desenvolvimento físico, psíquico e emocional assegurado e, também, que o benefício busque amparar os recém-nascidos por meio de uma amamentação que os manterá nutridos nos primeiros meses de vida.

A juíza Gabriela Jarbon acompanhou o relator na concessão da licença-maternidade à mãe não gestante, utilizando-se de um argumento que merece atenção, tamanha a sua relevância para a presente pesquisa. Defendeu que o fato de a mãe não gestante ter feito tratamento para amamentar o recém-nascido justifica a concessão da dupla licença, ainda que o mesmo direito não seja estendido aos casais hétero e homoafetivos formados por homens. Em seu voto, a magistrada afirma:

“Se fisiologicamente são duas mulheres que podem amamentar, há que se admitir que a amamentação que planejam inclua as duas amamentarem, e não só uma. Para que a amamentação seja bem-sucedida, é imprescindível a licença-maternidade. Só uma diminuição de jornada ou outra facilitação não atende, pelo menos não nos seis primeiros meses de vida de uma criança”⁷⁹.

Argumentou que casal formado por duas pessoas que são capazes de amamentar é fisiologicamente diferente de casal que apenas uma pessoa ou nenhuma pode amamentar. Para ela, essa desigualdade fisiológica justifica a concessão da dupla licença-maternidade. Disse

⁷⁷ No julgamento da ADPF 132 o STF fez uso de princípios constitucionais, como, por exemplo, a dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade. O relator, em seu voto, assegurou dar à população homoafetiva além de um projeto de vida, um projeto de felicidade. Assim, consagrou-se o direito à busca da felicidade.

⁷⁸ BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, Agravo de Instrumento nº 0700790-73.2019.8.07.9000, Relator: Juiz Arnaldo Corrêa Silva. 2ª Turma dos Juizados Especiais. Publicado em: 07 out. 2019.

⁷⁹ BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, Agravo de Instrumento nº 0700790-73.2019.8.07.9000, Relator: Juiz Arnaldo Corrêa Silva. 2ª Turma dos Juizados Especiais. Publicado em: 07 out. 2019. p. 5.

ainda que se com o avanço da ciência o homem conseguir produzir leite, poderá haver a igualdade na concessão da dupla licença para todos os casais, independentemente do gênero.

Necessário esclarecer que a diferença física é apenas um dado objetivo, que supostamente faz suportar a existência de um tratamento desigual, impedindo assim a igualdade de gênero. Não é certo, portanto, que as diferenças fisiológicas entre homens e mulheres, por si só, determinem direitos diversos entre os gêneros.

A propósito, Simone de Beauvoir afirma que a fisiologia não pode criar valores⁸⁰. Apesar do corpo da mulher ser um dos elementos essenciais da situação que ela ocupa neste mundo, não é, portanto, ele suficiente para defini-la na sociedade⁸¹. Nessa linha, Rosiska afirma que “desde o nascimento, o sexo determina o lugar do indivíduo de um lado ou de outro da fronteira, primeira seleção que será reafirmada pela prática social”⁸². Percebe-se, nesta situação, que a diferença gera uma barreira simbólica, causadora de segregação e exclusão.

Deste modo, a juíza ao defender que pelo fato de a mulher ser capaz de amamentar, ela merece tratamento desigual, baseia-se, unicamente, em questões biológicas para conceder um benefício, o que poderá gerar mais discriminação para as mulheres. As características biológicas não são mais satisfatórias como justificativas para conceder direitos às mulheres, especialmente na questão da licença-maternidade, benefício que pode contribuir para a manutenção da desigualdade de gênero, quando inúmeros outros fatores estão em jogo.

Ainda nesse aspecto de se conceder a licença-maternidade para mulheres que vivem em união homoafetiva, está o RE 1.211.446/SP⁸³, que teve repercussão geral reconhecida no STF⁸⁴. No acórdão o relator reconheceu a concessão da licença-maternidade de 180 dias para a mãe que não gerou a criança.

A despeito de a situação ser diferente das já analisadas⁸⁵, o judiciário se posicionou em favor da proteção da criança e da família, afirmando que a licença-maternidade visa a assegurar

⁸⁰ BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo. Fatos e Mitos**. Vol. 1. Tradução: Sérgio Milliet. 5ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 2019. p. 64

⁸¹ *Ibidem*, p. 65.

⁸² OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012. p. 50

⁸³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Plenário). Recurso Extraordinário nº 1.211.446/SP. Recorrente: Município de São Bernardo do Campo. Recorrido: Tatiana Maria P. Fernandes. Relator: Ministro Luiz Fux. Publicado no DJE em 19/11/2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?>>. Acesso em: 10 ago. 2022. O Pleno, por maioria, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada, vencido o Ministro Edson Fachin. Não se manifestou o Ministro Gilmar Mendes.

⁸⁴ Tema: 1072 - “Possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial.”

⁸⁵ A mãe gestante era autônoma e não fazia jus ao benefício da licença-maternidade, não se falando, portanto, em dupla licença-maternidade.

à mãe um amplo convívio com o filho, mediante o afastamento remunerado do trabalho. A licença tutela o vínculo que se forma entre a mãe e o filho, tendo ela gestado ou não.

O judiciário, reforça, ainda que inconscientemente, a falácia de que o instinto materno é nato, devendo a mulher arcar com as outras tarefas que a formação do novo vínculo familiar lhe impõe, como visto em detalhes no capítulo 1. Portanto, nota-se, repetidamente, um judiciário baseando-se em padrões conceituais há séculos impostos sobre as mulheres e, por vezes, perpetuando discursos patriarcais.

Contrariamente, a 3ª Vara do Trabalho de Ipojuca⁸⁶, negou a concessão de licença-maternidade à mãe não gestante de casal homoafetivo⁸⁷, defendendo que esse benefício deve, inicialmente, se limitar a apenas uma das mães, pois a concessão de dupla licença-maternidade seria um privilégio para além do que a lei determina⁸⁸.

Na análise do Recurso Ordinário, por maioria de votos, o TRT da 6ª Região manteve a sentença⁸⁹. A relatora na fundamentação de sua decisão alegou que:

“eventual determinação de deferimento de dupla licença-maternidade, pelo Judiciário, em situações nas quais ausente pactuação específica com a empresa empregadora, seja por acordo individual ou coletivo, cria uma distinção não prevista em lei e vai de encontro à decisão tomada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 4277 e da ADPF 132, terminando por violar os princípios da isonomia e da legalidade”⁹⁰.

Não seria, portanto, razoável conceder a dupla licença-maternidade só pelo fato de serem duas mães. Um privilégio desse tipo não pode existir, a não ser que seja estendido a todo casal, pois o cuidado dos bebês depende não só da mãe gestante. Deve-se, pois, valorizar a importância do convívio de todos com as crianças e a responsabilidade de cuidado compartilhada.

O processo chegou ao TST⁹¹, mediante AI em Recurso de Revista⁹², mas teve seguimento negado, pois se verificou que a parte agravante não logrou êxito em desconstituir

⁸⁶ BRASIL, 3ª Vara do Trabalho de Ipojuca, Reclamação Trabalhista nº 0000183-54.2018.5.06.0193, Juíza Juliana Gabriela Hita Neves. Publicado em: 08 jan. 2020.

⁸⁷ Antes da negativa, concedeu a licença por meio da tutela provisória, defendendo a magistrada que não deveria haver diferenciação entre mães, uma vez que ambas exercerão a maternidade legítima.

⁸⁸ Art. 392-A, § 5º da CLT: “A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.”

⁸⁹ Após a concessão da tutela de urgência, a reclamada entrou com Mandado de Segurança Civil – nº 0000553-30.2018.5.06.0000, no E. Regional, que decidiu pela suspensão, em definitivo, dos efeitos da decisão, desobrigando a empresa impetrante da concessão da licença-maternidade pelo prazo estendido.

⁹⁰ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário nº 0000183-54.2018.5.06.0193. Relatora: Desembargadora Ana Cláudia Petrucelli de Lima. 4ª Turma. Publicado em: 05 set. 2020. Fl. 39

⁹¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº AIRR-183-54.2018.5.06.0193. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. 3ª Turma. Publicado em: 27 abr. 2021.

⁹² O TRT da 6ª Região, com base no artigo 896, § 1º, da CLT, negou trânsito ao recurso de revista da parte agravante, razão pela qual interpôs o agravo de instrumento, reiterando as razões de revista.

os fundamentos da decisão agravada. A reclamante interpôs ainda agravo, contra a decisão que denegou seguimento ao seu agravo de instrumento⁹³, sendo negado pelo TST, pois o recurso não cumpriu com os requisitos de admissibilidade.

Decisão equivalente foi a proferida pelo TRF-4⁹⁴, em recurso interposto pela União, que não concedeu a licença-maternidade para mãe não gestante de união homoafetiva. Decidiu, portanto, que ela deveria receber licença parental de 20 dias após o nascimento da criança, período equivalente à licença paternidade, em respeito ao princípio da isonomia⁹⁵.

Houve a negativa à concessão da dupla licença-maternidade na sentença dada pela 1ª Turma Recursal dos Juizados Especiais do DF⁹⁶. Alegou o Tribunal que legalmente apenas uma das mães pode receber a licença-maternidade. Afirmou ainda que o princípio da proteção à criança, por si só, não é suficiente para que se conceda a dupla licença.

Entendeu a 1ª Turma que a interpretação extensiva atribuída ao direito à licença-maternidade à servidora não gestante violaria o princípio da legalidade administrativa, uma vez que não existe autorização legal para tal. Para o magistrado, caso se concedesse a dupla licença-maternidade, estaria o judiciário dando um tratamento desigual em relação aos casais heteroafetivos e aos casais homoafetivos do gênero masculino.

As decisões que denegam a concessão da licença-maternidade acabam sendo mais coerentes⁹⁷ com o ordenamento jurídico, que entende que quando um dos pais ou das mães já fizer jus à licença-maternidade, o outro ou a outra não deverá usufruir deste benefício. Não há, portanto, no direito brasileiro, a previsão de concessão simultânea ao casal, seja ele formado por pessoas do mesmo gênero ou de gêneros diferentes. Entretanto, acredita-se que o fato de não haver previsão não pode ser impeditivo para que o judiciário, em suas decisões, conceda-o, desde que sua decisão contribua e se mostre favorável para o ingresso da mulher no mercado de trabalho.

O que se nota, portanto, é uma preocupação do judiciário, no que se refere à concessão da licença-maternidade para casais homoafetivos femininos, muito mais concentrada na

⁹³ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº Ag-ARR-183-54.2018.5.06.0193. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. 3ª Turma. Publicado em: 12 ago. 2022.

⁹⁴ Brasil, 3ª Turma do Tribunal Regional Federal (4 Região). Agravo de Instrumento nº 5019096-29.2021.4.04.0000. Relatora: Desembargadora Marga Inge Barth Tessler. Julgado em: 18 mai. 2021.

⁹⁵ Na primeira instância, o juízo da 6ª Vara Federal de Curitiba deferiu o pedido de tutela provisória de urgência, determinando a concessão da licença-maternidade à mãe não gestante.

⁹⁶ BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, Recurso Inominado Cível nº 0707343-82.2020.8.07.0018, Relator: Desembargador Edilson Enedino das Chagas. Publicado em: 25 nov. 2021.

⁹⁷ Dizer que está coerente com o ordenamento jurídico não é necessariamente dizer que esteja cumprindo com os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação; nem mesmo que o judiciário não pode inovar tal ordenamento ao interpretar casos que cheguem até ele, decidindo de modo diverso.

proteção do nascituro, da criança, da família e da maternidade do que no impacto que essa concessão poderá gerar na vida da mulher trabalhadora.

2.2- Extensão da licença-maternidade a pais solos ou não

A 9ª Câmara do TRT da 15ª Região⁹⁸, por unanimidade, manteve decisão que concedeu indenização substitutiva à extensão da licença paternidade, pelo período de 100 dias a pai heteroaferivo de gêmeos prematuros, que nasceram durante a pandemia⁹⁹.

Antes de chegar ao TRT, a 2ª Vara do Trabalho de Paulínea, no mérito, ressaltou que a presença e a participação do pai na rotina dos recém-nascidos, mesmo que a mãe esteja presente, são essenciais para que se desenvolva relação de afeto entre eles. Esse argumento, por si só, já é um forte aliado para que haja uma eventual equiparação das licenças maternidade e paternidade.

Utilizou ainda o argumento do princípio do melhor interesse da criança e da prioridade absoluta e ressaltou que a paternidade de gêmeos prematuros durante a pandemia não pode ser considerada uma paternidade normal, o que justifica tratamento diferenciado ao autor em relação aos demais pais.

Ao estender a licença paternidade e considerar, no caso específico, que se trata de uma “paternidade anormal”, o judiciário concorda, em certa medida, com a manutenção do *status quo*, que concede ao pai menor tempo de afastamento. Esse cerceamento da paternidade acaba por reforçar situações de desigualdade para a mulher no mercado de trabalho.

Por conseguinte, não se viu movimento em direção à mudança, nem olhar voltado para a mulher, para retirar de seu colo a função de cuidado e acabar com a divisão sexual do trabalho. Pelo contrário, a manifestação esvazia as discussões acerca da possibilidade de se conceder uma licença parental. Ficou evidente que caso fosse uma “paternidade normal”, o benefício não seria estendido ao pai, pois a sua esposa já estava usufruindo da licença-maternidade. Mas o que vem a ser uma paternidade anormal? Esse termo deve, ao menos, existir?

⁹⁸ BRASIL, 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010640-35.2020.5.15.0126. Relator: Renato Henry Santanna. Julgado em: 07 jun. 2021.

⁹⁹ BRASIL, 2ª Vara do Trabalho de Paulínea. Processo nº 0010640-35.2020.5.15.0126. Juíza Cláudia Cunha Marchetti. Publicado em 27/01/2021. O juízo de primeiro que analisou o pedido de tutela de urgência denegou a antecipação para a extensão da licença paternidade de vinte para cento e oitenta dias, alegando que a Lei não diferencia o tempo de fruição do afastamento em razão do número de filhos. Isto posto, ao analisar o pleito a 2ª Vara do Trabalho de Paulínea, por decisão da Juíza Cláudia Cunha Marchetti, julgou o mérito e concedeu a extensão da licença paternidade ao autor, que já havia gozado de 20 dias.

O que ocorreu foi que com a pandemia da COVID 19¹⁰⁰ muitos pais foram obrigados a passar por uma situação antes enfrentada maiormente pelas mães: a conciliação da paternidade com a vida profissional. Isso trouxe a necessidade, ainda maior, de se repensar a participação efetiva dos pais no cuidado com os filhos e com os afazeres domésticos, a fim de não mais sobrecarregar as mães com essa função, pois elas, hoje, exercem suas atividades profissionais para além do âmbito privado.

Em outro caso analisado, o TRF 4¹⁰¹ concedeu ao pai de gêmeos, conjuntamente com a mãe, o direito a um período de licença paternidade de 180 dias. Apesar de a decisão buscar também proteger o melhor interesse das crianças e da família, nesse caso, há algo inovador. O relator argumenta que a concessão da licença tem a finalidade de reconhecer a importância da participação do pai na constituição da família, para além de provedor material.

Para o Tribunal, a presença e a participação do pai na rotina dos recém-nascidos são essenciais para o desenvolvimento da relação de convivência e de afeto entre eles, pois tanto a mãe como o pai precisam dessa participação constante nessa primeira etapa de vida dos filhos, momento em que eles estão em plena adaptação. Isso ajuda a repensar a divisão sexual do trabalho, na medida em que traz o homem para o espaço privado e o coloca em situação de compartilhamento das responsabilidades de cuidado juntamente com a mulher.

A Constituição Federal protege a família ao dar a ela assistência especial do Estado e foi com essa ideia e em respeito aos princípios constitucionais da não discriminação e da isonomia que o juiz da 18ª Vara do Trabalho de SP¹⁰² concedeu a licença-maternidade de 120 dias e extensão da estabilidade gestante pelo período de 60 dias após o término da licença-maternidade, a pai solteiro, que teve filho por meio de gravidez por substituição¹⁰³.

O magistrado valorizou a família formada pelo reclamante e seu filho e defendeu que a estabilidade à gestante e a licença-maternidade tem por finalidade precípua a proteção da família e do nascituro, ou seja, a proteção do bebê, e como se tratava de pai solo, deveria ter direito de usufruir do benefício da licença-maternidade.

¹⁰⁰ A pandemia da COVID-19 fez o com que famílias inteiras ficassem em quarentena nas suas casas, acumulando o trabalho externo com os afazeres domésticos e cuidados com os filhos.

¹⁰¹ BRASIL, 3ª Turma Recursal do Tribunal Regional Federal 4, Recurso Cível nº 5009679-59.2016.4.04.7200/SC; Relator: João Batista Lazzari. Julgado em: 27 abr. 2017.

¹⁰² BRASIL, 18ª Vara do Trabalho de São Paulo, Ação Trabalhista nº 1000343-16.2019.5.02.0718, Juíza Larissa Rabello Souto Tavares Costa. Julgado em: 16 jul. 2019.

¹⁰³ Wagner Alexandre Scudeler ajuizou ação trabalhista em face da Associação Congregação de Santa Catarina, aduzindo que foi admitido pela reclamada em 17/12 /2018, na função de médico do Programa de Saúde da Família - PSF, sendo seu contrato de experiência rescindido em 12/03/2019 quatro dias antes do termo final previsto. Reclamante é pai solteiro, que teve o filho por meio de gravidez por substituição (nos EUA) e teve seu contrato de experiência rescindido de forma antecipada quando comunicou à reclamada que seria pai unilateral e único guardião da criança.

Constou no voto em análise que essa estabilidade e licença visam a assegurar o emprego à genitora, ou ao genitor na ausência daquela, com o intuito de que o nascituro não ficasse desamparado após o parto, além de promover a convivência familiar em seus primeiros meses de vida. Ao utilizar a expressão “ao genitor na ausência desta”, o judiciário, mesmo que sem perceber, acaba impondo à mulher, novamente, a função de cuidado, indo de encontro à real situação das mulheres nos dias de hoje, que estão cada vez mais determinadas a alcançar o seu lugar no mercado de trabalho. Percebe-se, portanto, uma constante reafirmação dos estereótipos de gênero por parte do judiciário.

Aliás, Michelle Perrot afirma que “a mulher se confunde com seu sexo e se reduz a ele, que marca a sua função na família e seu lugar na sociedade”¹⁰⁴. Assim, tem-se a ideia preconcebida de que a mulher deve ser a responsável pelo trabalho invisível de cuidado apenas por ser mulher, devendo desempenhar bem o seu papel de esposa, mãe e cuidadora.

O TRT da 2ª Região¹⁰⁵ manteve a decisão da primeira instância e reiterou o argumento utilizado na sentença de que o que importa é a proteção da criança e da família e não o sexo biológico do responsável. Entretanto, nota-se, pelas decisões ora analisadas, que o sexo biológico só não será definidor quando o pai for solo ou quando a mãe não se fizer mais presente.

Argumento bastante parecido foi o adotado pelo TJSP¹⁰⁶, que concedeu licença-maternidade a pai solo. Consta no acórdão que não se pode admitir que pai homoafetivo, que desempenha a função da figura materna, tenha direito somente a cinco dias de licença paternidade, como foi inicialmente decidido pelo juiz da primeira instância, que alegou que o homem não era mulher para receber a licença-maternidade.

Segundo o relator, a proteção à família e à criança são prioridades fundamentais do Estado, sendo, portanto, necessário, quando ausente a mãe, conceder ao pai um período maior de dedicação e atenção aos filhos. Destacou ainda em seu voto a evolução do conceito de família, a título de justificar a extensão da licença ao pai, já que ele vive em uma relação homoafetiva, sem a figura da mulher.

¹⁰⁴ PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução Ângela M. S. Correa. 2ª Ed., Editora Contexto, São Paulo, 2019, p., 64.

¹⁰⁵ BRASIL, 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (2 Região). Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000343-16.2019.5.02.0718. Relatora: Desembargadora Maria Cristina Xavier R. Di Lascio. Julgado em: 04 mar. 2020. O TRT reconheceu ainda a nulidade da rescisão antecipada e converteu a obrigação de reintegrar em indenização. Além de ter condenado a reclamada a indenizá-lo por danos morais.

¹⁰⁶ BRASIL, 11ª Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de São Paulo. Processo nº 1014698-33.2020.8.26.056. Relator: Desembargador Marcelo L. Theodósio. Julgado em: 18 jan. 2021.

Estender a licença-maternidade a pai solo, seja homoafetivo ou não, é um avanço e um respeito às novas configurações familiares, que devem ter o mesmo tratamento e proteção dados pelo Estado às famílias tradicionais. Entretanto, limitar tal extensão apenas na ausência da mãe ou de outro pai é algo que faz perpetuar a discriminação existente entre homens e mulheres e a falácia de que o cuidado deve sempre recair sobre a mulher, ficando aquele destinado ao homem apenas secundariamente.

A 1ª Turma Cível do TJDF¹⁰⁷ agiu na mesma linha do TRT da 2ª Região, ao ratificar sentença que determinou a prorrogação de licença paternidade do impetrante de vinte para cento e oitenta dias, descontado o período já usufruído. O impetrante adotou uma bebê e se tornou pai solo. A relatora ressaltou a igualdade entre homens e mulheres prevista na CF, no Art. 5º, I, bem como no Art. 6º.

A despeito de trazer para seu voto a igualdade constitucionalmente prevista entre homens e mulheres, ela utilizou o argumento de que só no caso da morte da mãe ou de adoção solo o prazo da licença paternidade deve ser o mesmo concedido pela licença-maternidade. De certa forma, esse argumento não contribui para a igualdade material, pois serve para demarcar uma diferença socialmente imposta. Enquanto não desconstruirmos essa cultura de que a mulher é, antes de qualquer coisa, mãe e cuidadora, o cenário da igualdade não irá se modificar.

Percebe-se, portanto, que, para o judiciário, essa afirmação é bem clara e reforçada a cada julgamento. Ele acaba contribuindo para a definição, ainda que não intencionalmente, do lugar e da função da mulher na sociedade.

Deixar que as responsabilidades pelo cuidado das crianças e da casa recaiam principalmente, quando não exclusivamente, sobre a mulher é, certamente, uma fonte que serve para aumentar as dificuldades para a inserção e manutenção dela no mercado de trabalho, que é, desde sempre, machista, fruto da sociedade patriarcal em que vivemos.

O RE 1.348.854/SP¹⁰⁸, interposto em face do acórdão proferido pelo TRF da 3ª Região, que teve repercussão geral¹⁰⁹ reconhecida no Supremo¹¹⁰, refere-se ainda à concessão de licença-maternidade a pai solo. A argumentação utilizada foi a proteção integral da criança com

¹⁰⁷ BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Processo nº 0703889-60.2021.8.07.0018, Relatora Carmen Bittencourt, Publicado em: 15 dez. 2021.

¹⁰⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Plenário). Recurso Extraordinário nº 1.348.854/SP. Recorrente: INSS. Recorrido: Marco Antônio Alves Ribeiro. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Publicado em: 20 mai. 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=RE>>. Acesso em: 10 ago. 2022.

¹⁰⁹ Tema 1182 - “À luz do art. 227 da Constituição Federal, que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade, e o princípio da maternidade responsável, a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai, genitor monoparental”.

¹¹⁰ Repercussão Geral reconhecida por unanimidade. O Ministro Gilmar Mendes não se manifestou.

prioridade absoluta, além do respeito aos princípios da isonomia e da legalidade. O Plenário seguiu o entendimento do relator do caso, para quem a licença-maternidade é prioritariamente um direito da criança de ter a presença física de um dos pais na primeira fase da vida.

O juízo singular, e, posteriormente, o TRF da 3ª Região¹¹¹, decidiram por conceder a licença estendida ao autor pelo período de 180 dias, pois os seus filhos gerados em barriga de aluguel, seriam criados exclusivamente pelo pai¹¹². Em sua argumentação, o juiz alegou que a situação narrada na inicial teria os mesmos efeitos de quando a mãe falece no parto. Ou seja, ao pai deve-se conceder a extensão da licença-maternidade desde que a mãe não se faça presente.

O TRF da 3ª Região reforçou a importância da presença do genitor na primeira infância, para o melhor desenvolvimento do recém-nascido, afirmando que afastar o pai dos filhos neste momento é violar o princípio da isonomia material. Esse argumento é bastante significativo, pois, ainda que a mãe esteja viva, é preciso que o pai também participe dos cuidados dos filhos, compartilhando as mesmas funções de cuidado.

Deste modo, o relator do RE, em seu voto, valorizou a proteção da criança e do adolescente, aprofundando sua argumentação ao abordar evidências científicas, as quais revelam a importância da presença física dos pais para o desenvolvimento dos filhos na primeira infância. Isso de certa maneira deveria ser condição necessária para fazer não só o judiciário, como também o legislativo, repensar a questão da licença-maternidade.

A título de exemplificação, o relator fez alusão ao direito estrangeiro, no que se refere ao tratamento isonômico entre homens e mulheres na concessão da licença-maternidade¹¹³. Afirmou em seu voto que com a Constituição atual o poder familiar passou a ser compartilhado, inclusive no que se refere ao dever de cuidado e proteção dos filhos. Assim, o STF buscou a isonomia entre homens e mulheres e estendeu para cento e oitenta dias a licença-maternidade ao pai solo.

Logo, perceber um judiciário decidindo por conceder licença-maternidade a alguns pais, ainda que em ocasiões excepcionais e, por vezes, com argumentos que ressaltam a figura materna, é, certamente, um ponto de partida essencial rumo ao reconhecimento de que os homens podem também ser responsáveis pelas funções de cuidado, recolhendo-se, durante

¹¹¹ BRASIL, 2ª Turma do Tribunal Regional Federal (3 Região), Processo nº 0015901-31.2014.4.03.6100. Relator: Desembargador Souza Ribeiro. Publicado em: 17 mai. 2019.

¹¹² O magistrado afirma que a falta de legislação para regulamentar a situação de genitor monoparental não deve ser impeditivo para a concessão da licença-maternidade no caso específico.

¹¹³ Vários são os países que adotam a licença parental, em que homens e mulheres possuem períodos, quando não iguais, próximos, de afastamento, como por exemplo, Alemanha, Austrália, Cuba, Espanha e Japão.

período maior, à esfera privada, onde terá a oportunidade de conviver mais tempo com os filhos e desenvolver com maior solidez o vínculo paterno.

2.3- O “Calendário Gestacional”

Este caso, apesar de não ser especificamente sobre solicitação para usufruto da licença-maternidade, foi escolhido para compor a amostra por trazer consigo uma situação altamente discriminatória, que interfere na individualidade das trabalhadoras, levando-as à negação do feminino para estarem no mercado de trabalho. Ele, portanto, possibilitará um aprofundamento na questão da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, além de mostrar como o ambiente de trabalho é altamente masculino e preconceituoso.

A empresa de telemarketing Brasil Center Comunicações Ltda instituiu um “calendário gestacional”, que determinava, em escala, o período em que cada empregada poderia engravidar. Tinha o objetivo de conciliar o momento de gravidez de cada empregada, com o atendimento das demandas de trabalho, pois a empresa temia que todas as funcionárias engravidassem ao mesmo tempo¹¹⁴.

Diante desse cenário, uma das funcionárias da empresa, que trabalhava no setor em que foi instituído tal calendário, buscou o judiciário e propôs ação trabalhista contra ato discriminatório da empresa, em que requereu indenização por danos morais.

O juízo de primeiro grau entendeu que tal fato configurava lesão aos direitos de escolhas pessoais da autora, pois o calendário, por si só, produzia medo de engravidar nas empregadas, afrontando diretamente a sua liberdade de decidir sobre a maternidade. Com isso, decidiu-se que seria devida a indenização no valor de R\$ 15.000,00 para a autora¹¹⁵.

Por outro lado, a Turma Recursal de Juiz de Fora do TRT da 3ª Região¹¹⁶ deu provimento ao recurso da reclamada e reformou a sentença, afirmando não haver nos autos provas suficientes de que a reclamante tenha de fato sido exposta à situação humilhante, ou que ela tenha sofrido algum prejuízo psicológico, nem mesmo que ela havia sido impedida de engravidar.

Isso nos faz refletir: o que precisa ser feito para que as mulheres se sintam humilhadas ou sofram psicologicamente no ambiente de trabalho? Ou ainda, o que buscam as pessoas ao

¹¹⁴ Havia atualização na agenda gestacional sempre que uma nova empregada era contratada, a fim de gerenciar uma possível ausência em caso de gravidez, para evitar desfalque na mão-de-obra.

¹¹⁵ BRASIL, 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, Reclamação Trabalhista nº 00755-28.2010.5.03.0143. Juiz do Trabalho: Luiz Olympio Brandão Vidal. Publicado em: 05 de set. 2011.

¹¹⁶ BRASIL, Turma Recursal de Juiz de Fora do TRT da 3ª Região, Recurso Ordinário nº 00755-2010-143-03-00-4. Relatora: Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Publicado em: 19 abr. 2012.

exercerem um controle do corpo feminino? Certamente, não poder escolher livremente o momento de engravidar, é, por si só, causador de humilhação e, sobretudo, uma afronta à liberdade e à individualidade de cada uma das empregadas que esteja em idade reprodutiva, pois elas não têm autonomia sobre a própria escolha, nem sobre o próprio corpo.

Esse tipo de controle impacta na intimidade das mulheres, fazendo com que elas, muitas vezes, abdicuem do “ser mulher”, para seguirem padrões impostos pelo mercado de trabalho, ainda altamente masculino, a fim de permanecerem em seus empregos. Ofende, portanto, a dignidade da pessoa humana, princípio caro para um Estado Democrático de Direito.

A esse respeito, Ingo Wolfgang Sarlet define a dignidade da pessoa humana como

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida¹¹⁷.

A despeito da decisão reformadora do TRT, o TST, ao analisar o recurso de revista¹¹⁸, interposto pela autora, alegou que a comprovação da existência de um plano gestacional faz concluir que todas as mulheres, em idade reprodutiva, que trabalhavam na área específica da empresa em que havia tal controle, foram ofendidas em sua dignidade e em sua intimidade, sendo amplamente discriminadas por serem mulheres.

No acórdão, portanto, prevaleceu a tese de que restou caracterizada a conduta ilícita e antijurídica do empregador, que diretamente ofendeu a dignidade das mulheres que ali trabalhavam. Para o relator, a empresa só se preocupou em atender as suas necessidades produtivas, tolhendo as decisões reprodutivas de suas empregadas. Assim, arbitrou um valor de R\$ 50.000,00 de indenização para a autora.

Oportunamente, Ana Paula Porto Yamakawa pontua que:

é evidente a tentativa de adaptação das mulheres a um mercado de trabalho que lhes nega a possibilidade de serem propriamente mulheres. Intentar prever as gravidezes, ou pior, instituir um programa de controle gestacional das empregadas, apenas mostra a construção de um ambiente de trabalho

¹¹⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**, 9ª ed. rev. atual., Ed. Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2011. p. 28

¹¹⁸ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. RR-755-28.2010.5.03.0143. Relator: Ministro Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho. 7ª Turma. Publicado em: 19 set. 2014.

exclusivamente voltado para maior produtividade e geração de lucros em detrimento da qualidade de vida dos empregados¹¹⁹.

Com isso, as empregadas da referida empresa perdem por completo o direito de exercerem a sua feminilidade, e passam a ser controladas pelos comandos da empresa. Assim, quando nos deparamos com uma empresa que quer controlar o corpo feminino, para não ter perda em sua produtividade/lucratividade, ao mesmo tempo que não se vê nada próximo para tentar controlar o corpo masculino, reforça-se a ideia de que a responsabilidade pelo cuidado dos filhos é algo exclusivo das mulheres.

Percebeu-se clara discriminação da mulher naquele ambiente, já que não se cogitou sequer a possibilidade de os empregados do sexo masculino se afastarem do trabalho para passar um tempo cuidando dos recém-nascidos, pois essa atribuição já foi destinada para a mulher. Isso é algo já tido como certo dentro da nossa sociedade, um padrão pré-estabelecido e aceito, ainda que parte dessa sociedade tente mudar e evoluir no assunto maternidade.

Algo que também chamou bastante atenção nesse caso, foi o fato de a agenda gestacional estar sendo controlada por uma mulher. Isso é bastante significativo, uma vez que, ter ali uma mulher comandando o controle do momento gestacional de outras mulheres, dependentes do emprego, portanto frágeis e reféns de tal controle, há uma pressão maior, por supostamente se ver uma mulher abdicando completamente de sua feminilidade.

Segundo Ana Paula¹²⁰, incorporar um modelo masculino pelas próprias mulheres é capaz de mostrar o cancelamento das características femininas, fazendo com que elas mesmas renunciem à sua feminilidade, bem como exijam que as outras mulheres o façam.

Parte-se, portanto, do pressuposto de que se deve haver uma renúncia da feminilidade para se estar no mercado de trabalho, desvalorizando as singularidades da mulher. A exigência da abdicção de algo tão particular, que é uma escolha que faz parte da individualidade e da vida privada de cada mulher, é inadmissível e o mercado de trabalho não pode querer controlar tal escolha. Foi uma conduta capaz de ofender a dignidade e a honra de todas as mulheres que ali trabalhavam, ao mesmo tempo que causou discriminação, baseada unicamente no sexo, admitindo que toda mulher que ali estivesse iria, em algum momento, querer engravidar.

¹¹⁹ YAMAKAWA, Ana Paula Porto. **A Proteção à Mulher e as Dimensões Discriminatórias do Direito do Trabalho**. 2016. Monografia (Graduação em Direito). Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.academia.edu/direito_do_trabalho>. Acesso em: 05 ago. 2022. p. 20.

¹²⁰ YAMAKAWA, Ana Paula Porto. **A Proteção à Mulher e as Dimensões Discriminatórias do Direito do Trabalho**. 2016. Monografia (Graduação em Direito). Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.academia.edu/direito_do_trabalho>. Acesso em: 05 ago. 2022. p. 10.

Essa situação inaceitável serviu para reforçar a vulnerabilidade a que as mulheres estão submetidas no mercado de trabalho. A escolha de engravidar ou não deve ser unicamente da mulher, e só ela sabe o momento certo para isso. Portanto, não deve existir nada que vá nessa linha de tentar exercer o controle sobre o corpo, a vontade e a individualidade femininos.

A propósito, “ser ou não ser mãe. Nessa questão, de todas a mais íntima, nós mulheres não reconhecemos em ninguém o direito de decidir por nós¹²¹.”

Um outro ponto relevante que podemos perceber com a análise do caso é a questão da subjugação vivida pelas mulheres, que muitas vezes estão sob o controle dos homens, seres que se acham superiores e se sentem legitimados para exercer o poder, resquícios do patriarcalismo que ainda hoje faz estragos na vida da mulher. Nesse sentido, Carole Pateman afirma:

A dominação dos homens sobre as mulheres e o direito masculino de acesso sexual regular a elas estão em questão na formação do pacto original. O contrato social é uma história de liberdade; o contrato sexual é uma história de sujeição. O contrato original cria ambas, a liberdade e a dominação. A liberdade do homem e a sujeição da mulher derivam do contrato original e o sentido da liberdade civil não pode ser compreendido sem a metade perdida da história, que revela como o direito patriarcal dos homens sobre as mulheres é criado pelo contrato. A liberdade civil não é universal – é um atributo masculino e depende do direito patriarcal¹²².

Desse modo, fica explícito a existência de um contrato sexual, podendo-se, portanto, inferir que a empresa, ao instituir um calendário gestacional, tentou exercer o controle sobre o corpo das mulheres que lá trabalhavam. Impende ressaltar que esse controle impacta sobremaneira na condição dessas mulheres, enquanto sujeitos de direito, uma vez que busca anulá-las tanto física e mentalmente, quanto social e culturalmente.

Houve, pois, uma tentativa real de silenciamento das mulheres em sua liberdade de escolha. Escolha essa que recai em poderem, elas próprias, controlar os seus corpos, enquanto sujeitos autônomos de direito e decidirem, elas mesmas, o momento de gerarem um filho. Até mesmo a escolha de não ter filho foi desconsiderada pela empresa. Ou ainda, se não um silenciamento, a tentativa de que as mulheres se adaptem a um mercado de trabalho que impede que elas sejam de fato mulheres, atitude de quem quer destruir as características femininas.

Isso ressalta que não há, de fato, um exercício equitativo da liberdade das mulheres em relação aos homens, pois o controle de quem pode ou não engravidar, para a manutenção no emprego, só recai sobre as mulheres, mais uma questão da diferença pautada na biologia. Vê-se que as mulheres sempre foram um alvo fácil para o controle masculino, o que reflete a

¹²¹ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012. p. 26.

¹²² PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução Marta Avancini. Ed. Paz e Terra. 4ª ed. Rio de Janeiro: 2022. p. 14.

dominação e subjugação em que elas vivem, a fim de atenderem aos desejos de uma sociedade capitalista altamente masculina.

Vale lembrar que o exercício da autonomia e da liberdade é um direito fundamental assegurado pela CF. Assim, o trabalho deveria ser uma forma de exercício dessa autonomia e liberdade, mas muitas vezes não o é, principalmente, quando a mulher está envolvida no contrato de trabalho. Nessa linha, Pateman mostra a importância de se conhecer a história do contrato sexual, pois será possível entender a existência de problemas específicos nos contratos em que as mulheres estão envolvidas¹²³.

Desse modo, diante de um calendário gestacional, as mulheres, seguramente, não estão exercendo nem o direito à autonomia e nem o direito à liberdade. A decisão reprodutiva da mulher fica sob ameaçada, cabendo à empresa autorizar ou não a sua gravidez. Evidencia-se, com isso, a titularidade da mulher sendo negada e colocada na mão de outras pessoas, demonstrando que, para ela, ser sujeito de direito é bem diferente de poder exercer os seus direitos.

Infelizmente, as mulheres, muitas vezes, têm a sua existência e as suas especificidades invisibilizadas e a despeito de serem consideradas sujeitos autônomos de direitos, o que ocorre, na prática, é a negação do exercício de tais direitos.

Segundo Talita Rampin, partindo de uma perspectiva de gênero, pode-se perceber que existe uma diversidade de direitos que são negados às mulheres, porque os responsáveis pela positivação os ignoram. Ela traz como exemplos a possibilidade de a mulher exercer a maternidade e a livre disposição sobre o próprio corpo. Portanto, às mulheres muitas vezes é negado exercer direitos que deveriam a elas serem assegurados, pois tratam de “interesses essenciais para o desenvolvimento da mulher enquanto sujeito, mas que não são universalizados e, quando o são, jazem letra morta de lei, não se concretizando”¹²⁴.

A cultura patriarcal naturaliza o fato de que muitos dos direitos assegurados formalmente às mulheres não chegam a ser exercidos de fato. Ademais, essa mesma cultura legitima o domínio do corpo feminino por outro ser que não a própria mulher. Com isso, a mulher perde a possibilidade de ser sujeito de direito, de exercer seus direitos de maneira igualitária e livre, o que reforça a realidade de que a ela não são asseguradas a garantia e

¹²³ Ibidem. p. 18.

¹²⁴ RAMPIN, Talita T. Dias. **Direitos humanos e gênero: um aporte quase universal**. Marcadores sociais da diferença e repressão penal. Nr. 1. São Paulo: NETPDH, Cultura Acadêmica Editora, 2011. p. 98.

liberdade de viver sob as suas próprias regras, suas próprias escolhas. Segundo Pateman, “a diferença sexual é a diferença entre liberdade e sujeição”¹²⁵.

Em um Estado Democrático o exercício dos direitos deve ser assegurado igualmente a ambos os gêneros. Não se pode mais admitir que os direitos das mulheres sejam colocados em segundo plano e, muitas vezes, desrespeitados e subjugados. Não adiantam estar positivados em diversos normativos, se não são respeitados e garantidos na prática. É preciso, pois, que o judiciário perceba tal afronta e intervenha, quando acionado, em prol de assegurar que as mulheres sejam as protagonistas de suas vidas e façam, elas mesmas, as suas escolhas, sem que haja a possibilidade de qualquer interferência e controle externos.

Está mais do que na hora de as mulheres assumirem propriamente a autoria do feminino, pois só assim elas conquistarão de fato a sua autonomia e alcançarão a tão desejada liberdade, direito fundamental para se chegar à uma igualdade substantiva entre os gêneros.

¹²⁵ PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução Marta Avancini. Ed. Paz e Terra. 4ª ed. Rio de Janeiro: 2022. p. 19.

3. PROTEÇÃO À MATERNIDADE E LICENÇA PARENTAL

Após a análise das decisões judiciais e o aprofundamento na desigualdade de gênero, o presente capítulo buscará refletir acerca do reforço dos estereótipos lançados sobre a mulher. Abordará especificamente a licença-maternidade, apresentando arcabouço jurídico, tanto nacional, quanto internacional, a fim de demonstrar como esse benefício impacta a vida das mulheres no mercado de trabalho. Demonstrará também o quanto a licença paternidade estimula a permanência do homem na esfera pública, na medida em que ele não dispõe de tempo suficiente para participar dos cuidados dos recém-nascidos. Evidenciará ainda a importância do judiciário para a garantia dos direitos fundamentais.

Por fim, será apresentado o instituto da licença parental, que terá como objetivo maior conceder períodos iguais de afastamentos a ambos os genitores ou adotantes, independentemente do sexo, ressaltando os benefícios que este instituto provocará na vida das mulheres, além de tentar compreender como ele poderá contribuir para colocar o homem em contato direto e contínuo com os filhos e com os afazeres domésticos. Ou seja, como a licença parental poderá ser vista como uma possível solução para o fim da desigualdade de gênero no meio laboral.

3.1. O reforço dos estereótipos atribuídos à mulher

Partindo dos julgamentos dos magistrados, nota-se que há por parte deles, ainda que veladamente, um reforço da divisão sexual do trabalho, na medida em que fica nítida, diante dos argumentos utilizados, a responsabilidade maior que a maternidade tem para a mulher. Isso acaba refletindo diretamente na discriminação constante que ela sofre e que é tão latente no mercado de trabalho.

Essa discriminação provoca condições adversas às mulheres no espaço público, fazendo com que elas se concentrem em cargos hierarquicamente inferiores, recebam menores salários, vivam na informalidade. Muitas ainda se veem obrigadas a se submeterem a situações, por vezes, de subjugação, em que a condição de ser mulher é menosprezada, o feminino é anulado e a elas é negada a possibilidade de exercerem as suas vontades e fazerem as suas próprias escolhas, como pudemos ver no caso do calendário gestacional.

Assim, diante da análise das decisões judiciais, feita no capítulo anterior, percebe-se, de antemão, que o modo como a sociedade se comporta, repleta de resquícios de um modelo patriarcal, interfere, diretamente, no modo com que se organiza e concede espaços no mercado de trabalho a homens e mulheres. Observa-se, com isso, a tendência de manutenção de um

padrão socialmente institucionalizado que assegura ser a mulher a responsável pelo espaço privado, enquanto o homem se dedica, quase que integralmente, à esfera pública.

Destarte, ao nos concentrarmos, especificamente, no caso da implementação do calendário gestacional, percebemos como o fato de ser mulher é, por si só, um delimitador de espaços, que mostra até onde a mulher pode ir. É também altamente discriminador, uma vez que a simples possibilidade de gestar uma criança reflete em desvantagem para o ingresso ou permanência dessa mulher no mercado de trabalho.

Essa interferência que as empresas tentam exercer na individualidade de cada trabalhadora é, sobretudo, consequência de as mulheres terem compulsoriamente jogada, sobre elas, toda a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo, que ocorre de maneira invisível e desvalorizada no âmbito privado. Isso pode, aos olhos do empresariado, gerar prejuízo para o desempenho e para os lucros da sua empresa. Demonstra, portanto, claramente, um desrespeito ao direito da mulher de ser mulher, de exercer livremente a sua feminilidade e fazer as suas escolhas, além da necessidade que muitos têm de exercer o controle sobre o seu corpo, como se a mulher fosse desprovida de desejos e vontades.

Nos outros casos abordados na pesquisa, em que foi analisada a concessão da licença-maternidade para situações não convencionais - como, por exemplo, a casais homoafetivos femininos -, foi possível perceber o reforço do estereótipo de que às mulheres compete a função de cuidado com os filhos recém-nascidos, cabendo aos homens serem cuidadores nos casos em que a mãe se fizer ausente.

Até mesmo na concessão da dupla licença-maternidade a par homoafetivo feminino, pode-se inferir tal reforço, pois dificilmente o mesmo aconteceria se o par homoafetivo fosse formado por homens. Neste ponto, vale refletir se a existência de medidas protetivas imediatas para as mulheres não impede que se faça a reconstrução e reestruturação do direito, que foi pensado e construído sob o olhar masculino. A concessão da dupla licença-maternidade, por aparentemente proteger as mulheres, impede que se repense e reconstrua o direito, pois pressupõe-se que já há uma compensação das desigualdades.

Observa-se, portanto, que, em todos os casos abordados no estudo, há forte e consolidada influência do patriarcado, que, por um lado, visa a dificultar a saída das mulheres do espaço privado, criando obstáculos diversos para que elas não ingressem no mercado de trabalho; e por outro, reforçam a manutenção do homem na esfera pública, baseado na ideia de ser ele o provedor econômico da família.

Isso impacta sobremaneira a manutenção das mulheres no espaço público, pois a elas é constantemente atribuída a responsabilidade pelo cuidado e a obrigatoriedade de maternar, de

exercer o trabalho reprodutivo. É como se ser mãe fosse algo almejado por todas as mulheres, sendo, desse modo, a maternidade considerada uma característica obrigatória do ser mulher, definidora da feminilidade. Portanto, essa naturalização da atribuição, quase que exclusiva às mulheres, da responsabilidade pelo cuidado é uma das causas geradoras da desigualdade de oportunidades e de salários no mercado de trabalho¹²⁶.

Deve-se ressaltar que as situações analisadas deixam claro que inexistem, no ordenamento jurídico brasileiro, normativo específico para tratar das situações de licença-maternidade para os casais homoafetivos. Nem tampouco há norma de ampliação do prazo da licença paternidade. De tal modo, apesar da evolução constante da sociedade, do posicionamento do STF¹²⁷, a legislação, no tocante às licenças maternidade e paternidade, ainda está muito centrada no padrão do casal heteronormativo, nutrindo o *status quo* da mulher dona de casa e do homem chefe provedor da família.

Assim, vimos o judiciário, ao interpretar as situações concretas, decidir sempre atento à prioridade da proteção que deve ser assegurada à criança, em seus primeiros meses de vida. Ele foi além daquilo que está positivado, buscando tutelar tanto o interesse dos menores, como também o interesse da família. Entretanto, ele não adentrou na esfera da desigualdade de gênero, momento em que poderia ter sido enfatizada a importância de se repartir as responsabilidades, além de ser uma maneira de tentar equilibrar as assimetrias existentes, que são geradoras de discriminação da mulher.

Como se pôde perceber, em algumas situações abordadas na pesquisa, os magistrados interpretaram a situação concreta sob a ótica da evolução social e optaram por estender a licença paternidade para o mesmo prazo concedido pela licença-maternidade, principalmente, nos casos que não existe a figura materna. Todavia, os argumentos utilizados ressaltaram a responsabilidade da mulher nas funções de cuidado, reforçando, pois, a divisão de um trabalho baseado em critérios sexistas, o que, indiretamente, contribui para a permanência da desigualdade de gênero entre os trabalhadores e trabalhadoras.

Os juízes e os tribunais, de modo geral, parecem ficar mais confortáveis quando em suas decisões utilizam argumentos que giram em torno da defesa da criança e da família. Isso não permite que eles entrem na profundidade de uma discussão que procure promover uma política

¹²⁶ Brasil, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ e Enfam. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado>>. Acesso em: 14 out. 2022. p. 26.

¹²⁷ ADI nº 4277 e ADPF nº 132, que o Supremo assegurou o direito constitucional à igualdade e à não discriminação e reconheceu o direito básico dos casais do mesmo sexo poderem constituir uma família, com os mesmos direitos e deveres dos casais heterossexuais.

judiciária de afirmação da igualdade das mulheres no mercado de trabalho, pouco importando, para tanto, se o julgador é homem ou mulher.

Assim sendo, o judiciário, ainda que indiretamente, reforça a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, quando a cada decisão enfatiza que a licença-maternidade é exclusividade da mulher e que somente na ausência desta o pai deverá fazer jus a tal benefício. O mesmo se dá com os casais homoafetivos. Com isso há um reforço das discriminações existentes no mercado de trabalho entre trabalhadoras e trabalhadores, uma vez que aquelas são vistas, muitas vezes, como “causadoras de prejuízos para as empresas”, em razão de sua ausência prolongada por uma eventual maternidade.

O reforço feito pelo Judiciário dos papéis de mãe e cuidadora doméstica atribuídos há tempos à mulher é resultado da sociedade patriarcal. Entretanto, mesmo com todos os percalços, cada dia mais, a mulher vem se inserindo no mercado de trabalho e com isso ganhando um novo papel dentro da sociedade, assumindo outras funções que não a de mãe e cuidadora.

Como se observa, a inserção da mulher no mercado de trabalho precisa ser considerada, no momento de tomada decisões afetas à concessão da licença-maternidade, pois só assim caminharemos de fato para o alcance da igualdade de gênero constitucionalmente assegurada. O olhar para a agenda de gênero precisa se fazer presente nas decisões judiciais, visto que o poder judiciário é responsável por garantir que os direitos e garantias fundamentais sejam de fato respeitados.

A esse respeito, Celso Campilongo afirma que “o judiciário vive o dilema de adaptar seu repertório a situações inéditas”. Para ele essas situações têm como protagonistas grupos que até pouco tempo atrás eram alijados do acesso à justiça, mas que vêm lenta, porém progressivamente, desafiando a rigidez das normas positivadas¹²⁸. Assim, o judiciário tem, dentre as suas funções, a de incluir tais grupos e dar respostas aos problemas sociais, para os quais, muitas vezes, as normas deixam de ser efetivas. Logo, as modificações que ocorrem na sociedade “transformam o judiciário num foro que vai além da aplicação mecânica da lei¹²⁹”.

Destarte, sabe-se que o mundo do trabalho mudou. As mulheres têm buscado seu espaço no mercado de trabalho, não deve e nem pode mais haver espaço único e exclusivo do homem. Do mesmo modo, o espaço doméstico precisa ter a figura masculina como sujeito principal ao lado da mulher, para que se evitem as chamadas dupla e tripla jornadas. É chegado o momento

¹²⁸ CAMPILONGO, Celso Fernandes. **O judiciário e a democracia no Brasil**. Revista USP, n. 21, mar./abr./maio 2019. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26940/28718>>. Acesso em: 10 out. 2022. p. 118.

¹²⁹ Ibidem. p. 120.

de abolir a divisão sexual do trabalho, pois não há mais espaço para segregações de gênero. É, portanto, papel do judiciário contribuir para que isso ocorra, uma vez que a legislação existente já não traz respostas eficazes para os anseios da sociedade.

Dito isto, ressalta-se que a busca pela igualdade de gênero deve ser um dos objetivos do poder judiciário brasileiro. Entretanto, percebe-se que ainda temos um judiciário não muito compromissado em julgar sob a perspectiva de gênero. Atento a essa questão, o CNJ instituiu, em 2021, o “Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero”¹³⁰, com a ideia de levar o judiciário a repensar o seu modo de julgar, evitando-se quaisquer preconceitos e/ou discriminações contra mulheres, durante seus julgamentos, para então assumir um compromisso com a igualdade material de gênero.

O protocolo¹³¹ vem para mostrar o compromisso formal do poder judiciário a partir do CNJ e, certamente, traz consigo um desafio para o futuro. Todavia, não basta existir o protocolo, pois ele apenas significa a existência de um compromisso; não é vinculante. É preciso, pois, formar magistradas e magistrados em torno do protocolo, sendo imprescindível que a adesão a ele aconteça por dentro, ou seja, que haja um envolvimento que o legitime, para que ocorra uma legitimação material e não apenas formal, ou seja, para que saia do campo da teoria e vá para a prática.

A mulher é sujeito autônomo, é verdade, mas nem sempre a sua vontade é respeitada. Há, de certa forma, necessidade de se controlar o que elas fazem e como fazem, pois, para uma sociedade machista, a mulher ser dona das suas próprias vontades pode significar constante ameaça aos homens.

Como diz Simone de Beauvoir, “afinal, ver com clareza isso tudo não é da sua alçada: ensinaram-lhe a aceitar a autoridade masculina; renuncia-se, pois, a criticar, a examinar, a julgar por sua conta. Confia na casta superior. Eis por que o mundo masculino se apresenta a ela como uma realidade transcendente, um absoluto”¹³².

Ademais, será importante que o judiciário, enquanto poder responsável por aplicar o direito ao caso concreto e enquanto guardião dos direitos fundamentais de igualdade, adote posicionamento que traga medidas destinadas a eliminar e corrigir toda e qualquer forma de

¹³⁰ Brasil, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ e Enfam. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado>>. Acesso em: 10 out. 2022.

¹³¹ O protocolo do CNJ foi inspirado no protocolo de julgamento com perspectiva de gênero elaborado pelo México, país que foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, por violar direitos das mulheres vítimas de violência a partir de erros cometidos na Justiça.

¹³² BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução Sérgio Milliet. 5ª ed., Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. p. 410.

discriminação em razão do sexo, já que o referido poder possui papel importante na identificação de práticas discriminatórias, inclusive para as mulheres no mercado de trabalho.

No entanto, magistradas e magistrados, ainda que involuntária e inconscientemente, são passíveis de repetir diversos estereótipos presentes na sociedade. Para tentar evitar que isso ocorra, o CNJ recomenda “que magistradas e magistrados se atentem à existência fática da divisão sexual do trabalho em suas decisões, de forma a buscar soluções protetivas e emancipatórias”¹³³. Ou seja, que eles interpretem o direito não abstratamente, mas sim preocupados com a realidade, a fim de buscar identificar as desigualdades e então impedir que elas se perpetuem. Isso, certamente, contribuirá para que os estereótipos atribuídos às mulheres desapareçam e, quem sabe, para que se comece a repensar e reestruturar o sistema jurídico também sob um olhar feminino.

A propósito, Campilongo afirma que “o desafio do judiciário no campo dos direitos sociais, era e continua sendo conferir eficácia aos programas de ação do Estado, isto é, às políticas públicas, que nada mais são do que os direitos decorrentes dessa seletividade inclusiva”¹³⁴.

De tal maneira, fica evidente que aos juízes compete interpretar o direito, e não puramente aplicar a lei, uma vez que “o progresso da democracia se mede precisamente pela expansão dos direitos e pela sua afirmação em juízo”¹³⁵, em que o judiciário está em sintonia com as características e mutações do seu tempo.

Desta forma, com a base teórica sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, em que se mostrou a divisão das suas funções atribuídas às mulheres, juntamente com as análises das decisões do Judiciário, busca-se relacionar a ideia de que a licença-maternidade e a paternidade, conforme instituídas em nosso ordenamento jurídico, são grandes responsáveis por perpetuar as diferenças existentes entre os gêneros, seja na esfera privada, seja na esfera pública.

Assim sendo, importante que foquemos, a partir de então, na análise dessas licenças e em como promover a efetiva igualdade de gêneros, no que se refere às licenças maternidade e paternidade, deixando de lado a exclusiva preocupação com a proteção dos menores e da família e jogando luz sobre a agenda de gênero.

¹³³ Brasil, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ e Enfam. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado>>. Acesso em: 14 out. 2022. p. 27.

¹³⁴ CAMPILONGO, Celso Fernandes. **O judiciário e a democracia no Brasil**. Revista USP, n. 21, mar./abr./maio 2019. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26940/28718>>. Acesso em: 10 out. 2019. p. 124.

¹³⁵ Ibidem. p. 125.

3.2. O impacto das licenças maternidade e paternidade na vida da mulher

Conforme Mauro Schiavi, antes da CF de 1988, a legislação tratava de maneira diferente os direitos do trabalhador do sexo masculino e feminino. No entanto, atualmente, não se pode fazer tal diferenciação, pois a Constituição é expressa ao vedar qualquer tipo de tratamento diferenciado em razão do sexo¹³⁶. Logo, não pode haver distinção entre direitos e obrigações entre homens e mulheres no contrato de trabalho¹³⁷. Entretanto a realidade está bem distante do que determina a Lei, pois vivemos em uma sociedade que tende a discriminar a mulher e tenta, inúmeras e incansáveis vezes, impedi-la de estar nos mesmos lugares que os homens, de usufruir dos mesmos direitos e de se posicionar.

Contudo, apesar de a Carta Magna ter trazido diversos dispositivos com o intuito de suprimir a discriminação vivida pela mulher no mercado de trabalho, não foi suficiente para acabar com todos os institutos que de certa forma prejudicam a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho. As licenças maternidade e paternidade são exemplos de formas geradoras de discriminação, existentes na própria Constituição.

Ao mesmo tempo que o constituinte se preocupou em disciplinar o prazo da licença-maternidade, o mesmo não aconteceu com a licença paternidade¹³⁸. Deixou-se um vazio ao não trazer em seu texto o período de duração desta licença e de seus termos de fruição¹³⁹. Tal atribuição foi deixada a cargo do legislador infraconstitucional. Isso demonstra que a Constituição, quando elaborada, valorizou mais o trabalho de cuidado materno que o paterno, refletindo, portanto, a vontade inicial do constituinte, majoritariamente homem, em atribuir a responsabilidade pela maternidade quase que exclusivamente à mulher.

Ressalta-se, portanto, a diferença enorme existente entre os períodos de usufruto das licenças maternidade e paternidade, que assegura à mãe um período de afastamento do trabalho muito maior do que aquele concedido ao pai, reforça a cultura da divisão sexual do trabalho. Isso representa, ainda que não tenha sido a intenção inicial do legislador, um fator de diferenciação dos direitos existentes entre homens e mulheres, causador de segregação da mulher no mercado de trabalho.

¹³⁶ CF/88: Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

¹³⁷ SCHIAVI, Mauro. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. 3ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2022. p. 740.

¹³⁸ CF/88: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei;

¹³⁹ Está disposto no art. 10, § 1º do ADCT, que está vigente pois até o momento não foi promulgada a Lei que se refere o art. 7º XIX da CF/88.

Em consequência desse período maior de afastamento das atividades laborais concedido às mulheres, a licença-maternidade, juntamente com outros custos que a maternidade envolve, leva à falácia de que o trabalho feminino é mais caro que o masculino. Assim, Laís Abramo afirma:

é muito frequente a ideia de que os custos da mão-de-obra feminina são superiores aos custos da mão-de-obra masculina, apesar de as remunerações das mulheres serem, em média, bastante inferiores às dos homens. Essa ideia constitui uma importante barreira para as possibilidades de acesso das mulheres a mais e melhores empregos. Acredita-se que é mais caro empregar uma mulher devido aos custos indiretos associados à sua contratação, em particular aos dispositivos legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil¹⁴⁰.

Essa conclusão de que o trabalho da mulher demanda maior custo nos leva a reflexão de que, possivelmente, tal fato tem a ver com a perspectiva de gênero, em consequência de vivermos em uma sociedade machista, onde a preferência pelo trabalho do homem é vista como algo inerente e consolidado. Sobretudo porque, ao fim e ao cabo, não é o empregador quem arca com o pagamento dos 120 dias de licença-maternidade¹⁴¹, mas sim o Estado¹⁴², mediante compensação¹⁴³.

Enquanto se mantiver essa diferenciação temporal nas licenças e a mulher precisar se afastar do trabalho por um período consideravelmente maior que o homem, as empresas, muitas vezes, usarão disso para não as contratar, com justificativas mentirosas, uma vez que a preferência pela contratação de homens está muito mais relacionada à discriminação de gênero, do que a qualquer outra coisa. Ou, quando as contratarem, as empresas sentir-se-ão legitimadas a estabelecer políticas de controle dos corpos femininos, como foi feito pela empresa Brasil Telecom, ao instituir um calendário gestacional, para controlar quando as suas funcionárias poderiam engravidar, como pudemos ver no capítulo 2.

Na tentativa de impedir práticas discriminatórias, a CLT positiva em seu artigo 373-A algumas condutas que são vedadas¹⁴⁴, pois quando praticadas podem ser vistas como um empecilho para a entrada da mulher no mercado de trabalho. Assim, tanto a CLT como a CF vedam quaisquer atos discriminatórios contra a mulher, o que não é suficiente para impedi-los.

¹⁴⁰ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** São Paulo, 2007. Disponível em: <tese_lais_wendel_abramo.pdf> Acesso em: 24 mar. 2022. p. 129.

¹⁴¹ Vale destacar que os 60 dias concedidos a mais, pela empresa que participa do Programa Empresa Cidadã, são custeados pelo empregador. Há, entretanto, incentivo fiscal por parte do governo, que possibilita a dedução do IR do valor pago.

¹⁴² A licença paternidade, por sua vez, é considerada falta justificada ao trabalho, e, portanto, é paga pelo empregador.

¹⁴³ Lei 8.213/91: Art. 72, § 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação (...).

¹⁴⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. [não paginado]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 out. 2022.

O direito positivo, por si só, não assegura a proteção dos direitos e garantias fundamentais, motivo pelo qual se faz imprescindível a atuação do judiciário na interpretação dos casos concretos, levando em consideração a evolução da sociedade, em seus mais diversos aspectos, adaptando, portanto, o direito às demandas sociais.

A despeito de todo esse aparato legal que tenta evitar a discriminação da mulher, ainda persiste tal situação. A licença-maternidade, que é de 120 dias para a mãe, “é um direito social fundamental, tanto para a proteção da gestante, como da criança e da própria família”¹⁴⁵. Deste modo, pensando na família como um todo, fica muito discrepante a licença paternidade ser só de 5 dias, quando comparada com a licença-maternidade, já que conforme o art. 227 da CF/88:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão¹⁴⁶.

Cabe mencionar que a licença-maternidade será prorrogada por mais 60 dias para as funcionárias que fizerem parte das empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei nº 11.770/2008¹⁴⁷. Ao passo que a licença paternidade poderá ser prorrogada por apenas 15 dias, para os empregados das empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, conforme previsto na Lei nº 13.257/2016¹⁴⁸. Percebe-se, desta maneira, que a alteração no período da licença paternidade foi mínimo, permanecendo ainda a enorme discrepância entre os dois institutos.

Destarte, a Lei nº 14.447/2022¹⁴⁹, prevê em seu art. 20, alterações na Lei nº 11.770/2008, a fim de possibilitar que a prorrogação da licença-maternidade seja compartilhada entre a empregada e o empregado, conforme acordado por ambos. Encontra-se, portanto, a princípio, diante de uma alteração significativa, que poderá, se bem-intencionada, trazer uma maior

¹⁴⁵ SCHIAVI, Mauro. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. 3ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2022. p. 746.

¹⁴⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/Constituicao.2016.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2022. p. 133.

¹⁴⁷ BRASIL. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã e altera a Lei nº 8.212/1991**. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2008/>. Acesso em: 10 out. 2022.

¹⁴⁸ BRASIL. **Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069/90, o Decreto-Lei nº 3.689/41, a CLT, a Lei nº 11.770/08, e a Lei nº 12.662/12**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2016/>. Acesso em: 10 out. 2022.

¹⁴⁹ BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a CLT, e as Leis nº 11.770/2008, 13.999/2020 e 12.513/2011**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2022/Lei/>. Acesso em: 26 out. 2022.

equidade na divisão das responsabilidades entre mãe e pai no cuidado com os filhos. Todavia, como mencionado no item 1.1, do capítulo 1 deste trabalho, a legislação é bastante nova, o que impede que se faça uma análise das suas implicações na vida das mulheres.

Ademais, a CF/88 assegura em seu artigo 5º, inciso I, que mulheres e homens são iguais em direitos e obrigações¹⁵⁰ e em seu artigo 226, § 5º, que a mulher e o homem deverão exercer em condições de igualdade os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal¹⁵¹. Portanto, não faz mais sentido existir licenças maternidade e paternidade com prazos de usufruto tão discrepantes como os praticados hoje no direito brasileiro. O direito e o dever de cuidado com os filhos e afazeres domésticos devem ser igualmente repartidos entre o casal, para que se evite também a desigualdade de gênero na esfera privada.

Em 1979, a Assembleia Geral da ONU promulgou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres¹⁵², tendo resultado no primeiro tratado internacional trazer como tema central os direitos humanos da mulher, ficando conhecida como Convenção da Mulher¹⁵³, com objetivo principal de alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres. Isso evidencia o quão tardio foi o início da visibilidade lançada sobre a mulher enquanto sujeito de direitos, a qual merece tratamento respeitoso e igualitário e sem qualquer tipo de discriminação e preconceito pelo fato de ser mulher.

Desde então, a igualdade de gênero vem sendo buscada por diversos países e organizações ao redor do mundo. A Agenda 2030 da ONU¹⁵⁴, por exemplo, tem dentre os seus objetivos de desenvolvimento sustentável um que traz como foco o tema da igualdade de gênero, além do empoderamento de todas as mulheres e meninas.

Dentre as metas do ODS 5, duas são extremamente relevantes para a presente pesquisa, são elas:

5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais; e

¹⁵⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/Constituicao.2016.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2022. p. 14.

¹⁵¹ Ibidem. p. 133.

¹⁵² ONU. Organização das Nações Unidas Comitê Sobre a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1979. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/cedaw1.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2022.

¹⁵³ Assinada pelo Brasil, com reservas, em 31.03.1981 e ratificada, com reservas, em 01.02.1984, entrou em vigor em nosso país em 02.03.1984. Em 22.06.1994 foi ratificada, sem reservas.

¹⁵⁴ A Agenda 2030 da ONU é um plano de ação global que reúne 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, elaborados com a finalidade de erradicar a pobreza em todas as suas formas e promover uma vida digna a todos. Todos os países interessados atuarão de maneira colaborativa para a implementação da Agenda. Para ter acesso a agenda, acesse o link [Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável | As Nações Unidas no Brasil](#).

5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública¹⁵⁵.

Essa Agenda ajuda a estimular os países a desenvolverem políticas públicas voltadas para as questões de gênero. Nessa perspectiva vale reforçar a existência do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do CNJ, que vem, neste momento, demonstrar a preocupação de se ter um judiciário que esteja alinhado com a Agenda 2030 da ONU. Para tanto, o protocolo intenta superar os obstáculos que impossibilitam a percepção de uma igual dignidade entre homens e mulheres, sobretudo “no ambiente judicial, diante da própria dimensão do conceito de acesso à justiça”¹⁵⁶.

Assim, percebe-se, cada vez mais, a preocupação em se valorizar e visibilizar o trabalho desenvolvido pela mulher na esfera privada, realizando o compartilhamento entre os sexos do trabalho doméstico e de cuidado com os filhos, o que certamente contribuirá para que a aceitação da mulher no mercado de trabalho não seja mais tão discriminada e ela possa então ter igualdade plena de participação na esfera pública.

Como percebido no Capítulo 1, grande fatia da desigualdade de gênero no mercado de trabalho é consequência do trabalho doméstico invisível que as mulheres realizam diariamente, o que acaba excluindo-as ou diminuindo consideravelmente a participação delas no meio público. Precisa-se, pois, que haja a busca pela igualdade com respeito às diferenças, sem que ocorra a exaltação do trabalho masculino, e a inferiorização ou invisibilidade do trabalho feminino. O gênero não pode ser o muro que separa a mulher do espaço público.

Nessa linha, a OIT possui diversas Convenções que abordam tanto a questão da igualdade de gênero, como também a proteção à maternidade. A título de exemplo citamos a Convenção nº 183, de 2000, que estabelece a licença-maternidade a todas as mulheres empregadas, inclusive para aquelas que exercem formas atípicas de trabalho dependente¹⁵⁷. Vale ressaltar que o Brasil não ratificou esta Convenção.

Por meio de relatório publicado em 2009, o OIT esclareceu que o objetivo de se ter uma legislação que protege a maternidade é permitir que as mulheres combinem, com sucesso, a sua função de reprodução com seus papéis produtivos, e promover a igualdade de oportunidades e

¹⁵⁵ ONU. Organização das Nações Unidas. **Agenda 2030**. [não paginado] Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em: 28 set. 2022.

¹⁵⁶ Brasil, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ e Enfam. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado>>. Acesso em: 14 out. 2022. p. 9.

¹⁵⁷ OIT. **C183 - Relativa à revisão da Convenção (revista) sobre a proteção da maternidade**. Genebra, 2000. Disponível em: <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB>>. Acesso em: 25 set. 2022.

de tratamento no meio laboral, sem que haja prejuízo da saúde e da segurança econômica da mulher¹⁵⁸.

Em 1981, com a Convenção nº 156 da OIT, foi estabelecida a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, em que se vislumbra a “necessidade de mudança no papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar à plena igualdade entre homens e mulheres”¹⁵⁹.

Essa necessidade de mudança no papel que se atribui ao homem (responsável pelo trabalho produtivo) e à mulher (responsável pelo trabalho reprodutivo) nos leva novamente a refletir a respeito dos efeitos que a divisão sexual do trabalho ainda provoca na sociedade brasileira.

Cabe, portanto, neste momento, uma breve reflexão a respeito da licença paternidade no cenário legislativo brasileiro. Nota-se que o seu avanço foi mínimo, quando comparado com o avanço da licença-maternidade¹⁶⁰. Isso provoca um debate necessário sobre as funções atribuídas ao homem e à mulher na sociedade e sobre como é feita a imposição da distinção de gêneros pela legislação, contribuindo ainda mais para a promoção e o reforço da desigualdade, indo de encontro à tão esperada igualdade de gênero.

A existência de períodos tão díspares a serem usufruídos pela mulher e pelo homem em consequência do nascimento de um filho deixa evidente que o Estado é um ator que contribui para a manutenção da ideia preconcebida de que a responsabilidade pela família, ou seja, a responsabilidade no âmbito privado é essencialmente da mulher, cabendo, portanto, a ela um período muito mais amplo de licença, para que exerça a sua função de cuidadora dos filhos e do lar.

Assim, essa enorme diferenciação entre os prazos das licenças maternidade e paternidade acaba reforçando a divisão sexual do trabalho, mantendo a falsa ideia de que o

¹⁵⁸ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Genebra: ILO, 2014. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/>>. Acesso em: 27 set. 2020. p. 14.

¹⁵⁹ OIT, C156 - **Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família**. Genebra, 1981. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS>>. Acesso em: 25 set. 2022.

¹⁶⁰ A licença-maternidade adentrou no ordenamento jurídico brasileiro em 1943, com a promulgação da CLT. Garantia às mulheres empregadas o direito à licença remunerada durante quatro semanas antes e oito semanas após o parto. Com a CF/88 ela passou a compor o rol dos direitos sociais, possibilitando às empregadas a se ausentarem de seus empregos pelo período de 120 dias. Em 2008, passou a ser de 180 dias para servidoras públicas e empregadas de empresas pertencentes ao Programa Empresa Cidadã. Tramita no CN, já tendo sido aprovado no SF, projeto de lei que estende a licença de 180 a todas as empregadas. Enquanto a licença paternidade teve uma alteração inexpressiva, sendo que até hoje o comando do ADCT é que estabelece o prazo.

homem é essencialmente provedor e a mulher é fundamentalmente responsável pelos afazeres domésticos.

Precisa-se, pois, que mudanças significativas ocorram e essas mudanças só surtirão efeitos se ocorrerem de maneira institucionalizada. O que se busca é uma forma de efetivamente promover o direito à igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho, assegurando, de fato, a divisão igualitária e justa das responsabilidades familiares no âmbito privado.

Ficar refém da previsão legislativa que está posta atualmente só manterá as mulheres associadas ao seu papel histórico e cultural do âmbito privado. Mesmo que não tenha sido a intenção inicial do legislador, a maternidade é associada unicamente à figura feminina. Com isso, acredita-se que a mulher e só ela deve permanecer em casa por um tempo bem mais longo, exercendo a sua função de cuidar dos recém-nascidos e da casa.

Por outro lado, na medida em que concede um tempo mínimo para o homem permanecer em casa e exercer a sua função de paternidade, reafirma que ser pai não tem a mesma responsabilidade e importância que ser mãe, devendo aquele ficar ativo no mercado de trabalho e exercer a sua função “natural” de ser o provedor econômico do lar. Isso só reaviva a ideia de que “pai não cuida, pai alimenta”.

Segundo relatório da OIT, a licença paternidade, juntamente com responsabilidades familiares e interação precoce com os filhos estão diretamente ligados a um desenvolvimento infantil bem-sucedido¹⁶¹. Portanto, o prazo assegurado hoje pela legislação brasileira está muito aquém do desejado para que os pais possam participar efetivamente dos cuidados com os filhos e desfrutar de um período maior com eles.

Destarte, o período concedido a título de licença paternidade não é suficiente para cobrir as necessidades das famílias contemporâneas e segue restringindo os papéis do masculino e do feminino, não condizendo com a realidade, em que ambos deveriam ser igualmente responsáveis pela função de cuidado, seja com os filhos, seja com o lar, assim como estarem igualmente inseridos no mercado de trabalho, sendo, portanto, conjuntamente provedores econômicos do sustento da família e cuidadores dos filhos e da casa.

Percebe-se, portanto, que a legislação brasileira, na temática da concessão da licença-maternidade e da licença paternidade, contribui para que se permaneça e se reproduza a elevada desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Pode-se, inclusive, argumentar que o

¹⁶¹ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Genebra: ILO, 2014. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/>>. Acesso em: 27 set. 2022. p. 64.

legislativo não tem contribuído efetivamente para que se promova a igualdade de gênero no país, ferindo, portanto, o direito fundamental à igualdade, constitucionalmente previsto.

Deste modo, deve a magistrada e o magistrado fazerem os seus julgamentos submetendo-se não simplesmente à observância estrita da letra da lei, pois a sua tarefa não é meramente técnica, mas também social e política. Deve, portanto, o judiciário oferecer respostas aos problemas sociais que chegam até ele, ainda que inexista lei regulando a situação específica (princípio da vedação do *non liquet*), motivo pelo qual é tão importante a sua função interpretativa principiológica. Desta maneira, grande parte da população brasileira enxerga o “judiciário como um espaço relevante de luta política”¹⁶².

Assim, com a busca por uma igualdade de gênero no mercado de trabalho, não faz mais sentido ter licenças com períodos tão diferentes, que reforçam a ideia de que a mulher é quem deve se dedicar ao maior cuidado com os filhos. Portanto, percebe-se a oportunidade de se tentar instituir uma licença parental¹⁶³, voltada para a família, com a retirada do peso do cuidado dos ombros somente da mulher e, também, compartilhado com o homem.

3.3. A licença parental como estímulo à promoção da igualdade de gênero

A discussão sobre a possível instituição de uma licença parental¹⁶⁴, no ordenamento jurídico brasileiro, em que as responsabilidades sejam compartilhadas entre os genitores ou adotantes, ainda não é algo que foi levantado pelo judiciário nas decisões analisadas neste trabalho. Algo voltado para a pauta de gênero poderia ter sido trabalhado pelos magistrados em suas decisões, como, por exemplo, o impacto que a licença-maternidade, nos moldes que é hoje instituída, causa na vida das mulheres, no mercado de trabalho, tenham essas mulheres desejo de serem mães ou não.

Focou-se muito na subsidiariedade da concessão da extensão da licença-maternidade ao pai, evidenciando que ele só faria jus quando não houvesse a figura materna para assumir as responsabilidades com o filho, em que há o reforço da divisão sexual do trabalho, uma vez que coloca a função pelo cuidado dos recém-nascidos, inicialmente, na mãe. Isso faz manter vivo o estereótipo de que será a mulher quem terá obrigação de se afastar do mercado de trabalho em

¹⁶² CAMPILONGO, Celso Fernandes. **O judiciário e a democracia no Brasil**. Revista USP, n. 21, mar./abr./maio 2019. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26940/28718>>. Acesso em: 10 out. 2022. p. 118.

¹⁶³ Entendemos a licença parental como sendo aquela ofertada a ambos os pais, independente do gênero, e que será usufruída de maneira compartilhada entre eles, seja em caso de gestação ou em caso de adoção.

¹⁶⁴ Tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 1974/21, que tem como objetivo assegurar que todas as pessoas que possuam vínculo socioafetivo possam exercer o papel de cuidados, independentemente do sexo ou do gênero. Há, pois, certa preocupação política com o tema, mas não há ainda grandes expectativas de que tal projeto avançará no Parlamento.

razão da maternidade. Ou seja, caberá à mulher se ausentar do trabalho para dedicar aos filhos em seus primeiros meses de vida, enquanto o homem se manterá integralmente à disposição da empresa, exercendo o seu papel de provedor.

Como pontua Candy, a divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas, atribuídas às mulheres e das áreas produtivas, atribuídas aos homens¹⁶⁵. Com essa divisão tão solidificada e evidente fica cada vez mais distante que a igualdade de gênero seja de fato implementada no meio laboral.

Percebe-se que nem as licenças maternidade e paternidade, nem a legislação infraconstitucional, atentaram-se para o efetivo compartilhamento da parentalidade e a divisão dos afazeres domésticos. O que prevalece em todo o sistema jurídico brasileiro é a reafirmação, ainda que indireta, dos estereótipos de gênero, validando a existência de situações desiguais para a mulher no mercado de trabalho, colocando-a em posição de inferioridade em relação ao homem, pelo simples fato de ser mulher.

Sobre o assunto, Rosiska assegura que “desde o nascimento, o sexo determina o lugar do indivíduo de um lado ou de outro da fronteira, primeira seleção que será reafirmada pela prática social”¹⁶⁶.

À vista disso, a licença parental terá o papel de trazer consigo uma política de inclusão da mulher no mercado de trabalho, ao possibilitar um redesenho da divisão sexual do trabalho, retirando a responsabilidade exclusiva da mulher de cuidar e seu consequente afastamento do posto de trabalho em razão da maternidade e promoverá o compartilhamento equilibrado do dever de cuidador, permitindo ao pai que se afaste por um período mais prolongado do mercado de trabalho e se dedique aos filhos e à casa.

Consequentemente, além de uma possível divisão igualitária das funções de cuidado, haverá a saída temporária de ambos de seus postos de trabalho em iguais condições, acabando, portanto, com a justificativa falaciosa que as empresas utilizam, muitas vezes, para não contratarem mulheres.

A OIT, apesar de não ter uma Convenção que aborde especificamente a licença parental, estabeleceu, por meio da Recomendação nº 165¹⁶⁷, em seu artigo 22, item 1, que “o pai e a mãe

¹⁶⁵ CANDY, Florêncio Thomé. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalho**. p. 120.

¹⁶⁶ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012. p. 50.

¹⁶⁷ OIT. R165 - **Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 ago. 2022.

devem ter a possibilidade, num período imediatamente seguinte à licença-maternidade, de obterem licença de afastamento sem perda do emprego e dos direitos dele decorrentes”¹⁶⁸. Há, então, uma sinalização clara da OIT para que os países busquem criar institutos capazes de repartir as funções, entre os gêneros, decorrentes da maternidade.

Fato é que o papel que a paternidade tem na vida do homem e no desenvolvimento de seus filhos está em constante modificação. É preciso, portanto, que o Estado incentive essa mudança, para que então haja uma maior participação do homem tanto no cuidado das crianças, como na divisão das tarefas domésticas. A paternidade precisa ser fortalecida e incentivada e o vínculo entre recém-nascido e pai precisa ser estimulado e defendido.

Homens exercendo a função de cuidado ainda é uma situação excepcional, portanto, quanto mais incentivados eles forem, mais engajados e mais envolvidos emocionalmente ficarão e, com isso, construirão vínculos emocionais e profundos com os seus filhos. Afinal, diferentemente do vínculo materno, o vínculo paterno inicia a sua construção quando o pai pega o filho no colo. É, portanto, “construído diariamente, através de ações simples do dia a dia, como uma troca de fraldas, um contar de história, um banho com jeitão de pai etc. Nessas pequenas interações, a criança vai percebendo no pai também um porto seguro e aí estabelecendo um laço forte”¹⁶⁹. Assim, quanto mais tempo o pai se fizer presente nos primeiros meses de vida do bebê, maior e mais sólido será esse vínculo.

Isso, gradualmente, possibilitará uma maior inclusão e permanência da mulher no mercado de trabalho, pois a responsabilidade a ela inicialmente atribuída com exclusividade será, enfim, compartilhada. Deste modo, ela poderá, enfim, adentrar na esfera pública sem a pressão de que uma possível gravidez a obrigue se afastar por tanto tempo do mercado de trabalho, já que ela terá com quem dividir as funções de cuidado com as crianças e com a casa.

É preciso, pois, que o Estado encontre maneiras de proporcionar uma repartição igualitária das responsabilidades parentais entre homens e mulheres. Não se deve mais, em pleno século XXI, reforçar a ideia de que a mãe é a responsável principal pelos afazeres domésticos e atenção e cuidado com os filhos, pois isso é um argumento estimulador da perpetuação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

A despeito de prevalecer no ordenamento jurídico a regra de que somente a mãe que gestou deve ser beneficiária da licença-maternidade, não deve o judiciário se curvar ao que está

¹⁶⁸ Cabe esclarecer que as Recomendações da OIT, diferentemente das Convenções, não têm caráter vinculante, porém sinalizam a importância que a Organização dá ao tema abordado.

¹⁶⁹ STROMBECK, Fernando. **Reforçando o vínculo paterno desde o nascimento do bebê**. São Paulo: Abril Editora, 2017. Disponível em: <<https://bebe.abril.com.br/coluna/papai-comedia/reforcando-o-vinculo-paterno>>. Acesso em: 28 set. 2022.

positivado, pois a legislação foi elaborada em um outro contexto e, muitas vezes, o legislador não consegue acompanhar a constante evolução da sociedade.

Diante dessa evolução, o judiciário precisa tomar decisões que se adequem ao contexto atual, respeitando princípios bastante sensíveis como o da dignidade da pessoa humana e o da não discriminação, pois é seu papel promover a garantia dos direitos fundamentais, sem que fruste demais as nossas expectativas sociais. É isso o que legitima o judiciário a decidir, em algumas situações específicas, fora dos limites do princípio da legalidade.

Precisamos reconhecer que a nossa legislação ainda mantém um viés bastante sexista no que se refere ao entendimento de quais competências e responsabilidades são dos homens e quais são das mulheres, no exercício da paternidade e da maternidade. A agenda de gênero não parece ter muita prioridade para o nosso Congresso Nacional, que, coincidentemente ou não, é majoritariamente masculino, branco e heterossexual.

A partir do momento em que as responsabilidades forem igualmente compartilhadas no núcleo familiar, quando a maternidade não for mais uma obrigação exclusiva para a mãe, certamente contribuirá para que haja uma maior equidade de gênero no mercado de trabalho, e as mulheres poderão, enfim, disputar, em grau de igualdade, espaços profissionais com os homens.

A propósito, a Finlândia, segundo país com menor índice de desigualdade de gênero no mundo, de acordo com o Fórum Econômico Mundial¹⁷⁰, remodelou a sua legislação a respeito da licença parental, atribuindo aos dois progenitores, independentemente do gênero, direitos iguais, em que ambos receberão 160 dias de subsídios. Isso certamente irá melhorar a situação das mulheres no mercado de trabalho, ao passo que possibilitará tanto ao pai quanto à mãe passar mais tempo com os filhos¹⁷¹.

Cabe refletir, então, se diante das decisões do judiciário, em que foram concedidas a dupla licença-maternidade para casais homoafetivos femininos, não estaria nesse caso havendo uma dissonância para a manutenção de uma licença-maternidade, nos moldes atuais, para os casais heteroafetivos? Reflexões como essa podem fazer com que as instituições governamentais coloquem a lente e enxerguem as demandas da agenda de gênero, que é tão impactada pela licença-maternidade, e comecem, então, a repensar a concessão desse direito,

¹⁷⁰ Global Gender Gap Index 2022. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf>. Acesso em: 26 set. 2022. p. 10.

¹⁷¹ CARDOSO, Ana Patrícia. **Finlândia, licença parental paga por mãos de cinco meses e a ambos os pais**. Disponível em: <<https://www.wort.lu/pt/sociedade/finlandia-licenca-parental>>. Acesso em: 25 set. 2022.

não focando unicamente na mulher, enquanto mãe e cuidadora, mas sim nela enquanto ocupante do espaço público, para dividirem as responsabilidades entre ambos os genitores.

O direito deve acompanhar a evolução da sociedade. Desse modo, os casais homoafetivos já foram equiparados pelo STF aos casais heteroafetivos. Entretanto, apesar de a licença-maternidade estar positivada no ordenamento jurídico brasileiro, ela pode ceder lugar a uma licença parental, capaz de dividir as responsabilidades com os filhos, independentemente do gênero dos pais. Portanto, o judiciário, para acompanhar a evolução da sociedade e a existência de diversas estruturas familiares, deve, em cada caso concreto, interpretar a situação e julgá-la com a perspectiva de gênero.

Um ponto sensível, que deve ser analisado, diz respeito aos custos advindos de uma licença desse porte e quem deverá arcar com eles. No campo do direito comparado, já se notou que, embora a licença seja da pessoa trabalhadora, é encargo público propiciar para pais e mães a responsabilidade do cuidado, na ideia de se preservar as gerações futuras. Por isso, as políticas públicas adequadas a esse tema são todas aquelas que traduzem alguma forma compensatória ou remuneratória para as empresas. Importante enfatizar que elas não podem arcar com isso sozinhas nunca, pois se tornaria algo extremamente oneroso para elas.

As licenças precisam ter um aporte estatal, seja custos para o INSS, seja por meio de compensação para as empresas, na ideia de benefícios ou de fomentos¹⁷². Assim, será, portanto, dever do Estado estimular as empresas a respeitarem a licença parental, sem deixar que isso seja um peso econômico para elas.

Sabe-se, pois, que um dos motivos de se instituir a licença parental, licença essa concedida à família em si, é a busca pela manutenção e/ou reinserção da mulher no mercado de trabalho, a fim de diminuir a desigualdade existente nesse espaço. Por meio de uma licença parental ambos poderão usufruir do afastamento prolongado e remunerado para cuidar dos recém-nascidos, o que possibilitará a percepção de salários iguais por homens e mulheres, e a manutenção delas no meio público, já que a maternidade não poderá mais ser uma justificativa para que a mulher receba salários menores que o homem.

Assim, existindo a igualdade de gênero, haverá, também, a divisão do encargo do cuidado da família, com responsabilidade compartilhada e afastamento remunerado igualitário para ambos, não justificando, portanto, a mulher ganhar menos ou ser preterida do meio laboral.

¹⁷² A Constituição Federal de 1988, em seus artigos 173, 174 atribui a atividade de fomento ao Estado.

Conforme a OIT, a discriminação baseada em gravidez, maternidade e nas responsabilidades com a família são endêmicas e estão em todo lugar¹⁷³. Isso certamente está ligado à questão de gênero e possivelmente deixaria de existir caso a responsabilidade fosse compartilhada por ambos os pais, pois a maternidade não estaria mais associada unicamente à figura da mulher, mas sim ao casal.

Todavia, as licenças maternidade e paternidade, nos moldes que estão hoje asseguradas, reforçam bastante a concepção tradicional da família, aquela formada por um homem provedor e por uma mulher dedicada aos cuidados domésticos, refletindo negativamente na inserção feminina no mercado de trabalho. Coloca o ônus da parentalidade integralmente sobre a mulher, cabendo ao homem dedicar o seu tempo e sua energia em ambiente externo.

Como vimos nas análises das decisões, o judiciário, ao conceder a dupla licença-maternidade a casal homoafetivo feminino, ou ao permitir que pai não adotante, nem viúvo, mas que realizou fertilização in vitro, usufrua da licença-maternidade, decide buscando atender as reivindicações sociais para as quais não há respostas eficazes do legislativo. Essa é, de fato, a responsabilidade de um poder constituído, quando constata que a promessa constitucional da igualdade, no campo das mulheres, permanece como uma mera promessa.

É preciso, pois, que haja a ruptura de certos paradigmas, ainda que por via judicial, já que a Constituição reflete em seu texto um preconceito de gênero ao diferenciar as licenças maternidade e paternidade, com períodos tão diversos e a legislação infraconstitucional nada evoluiu neste cenário. Deste modo, a instituição de uma licença parental contribuirá para fortalecer os novos padrões familiares, além de possibilitar valorização da corresponsabilidade, do compartilhamento de tarefas e do exercício da paternidade responsável.

Direitos sociais concedidos a pretexto de gênero precisam ser pensados e repensados a todo o momento, com atenção e com um olhar observador, para que não se perpetuem como direitos que no final se convertam em não direitos. Pensar em institutos como o da licença parental, é pensar, sobretudo, na questão da mulher, a fim de retirar dela um injusto e pesado fardo, que é o da necessidade de, muitas vezes, ter de optar entre a criação de um filho e a vida profissional, como se um fosse determinantemente excludente do outro.

Logo, a licença parental¹⁷⁴ possibilitará a participação e envolvimento mais ativos dos pais na divisão das responsabilidades familiares, uma vez que há embutida nela a aposta na

¹⁷³ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Genebra: ILO, 2014. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/>>. Acesso em: 27 set. 2022. p. 10.

¹⁷⁴ No Brasil, algumas empresa já tomaram a dianteira para mudar a concepção cultural da paternidade e adotaram, em sua política interna, uma espécie de licença parental, como, por exemplo, a empresa Sanofi, que desde janeiro

igualdade substancial como vetor central para a construção de uma sociedade que seja mais justa e igualitária, sem qualquer tipo de discriminação contra a mulher, especialmente, no mercado de trabalho.

Diante de tudo o que foi abordado, percebe-se que talvez o judiciário brasileiro, ainda que em estágio inicial, esteja caminhando para uma situação melhor, em que a preocupação de julgar com a perspectiva de gênero se tornará uma constante. Para ajudar nessa caminhada, temos o protocolo do CNJ, bem como o compromisso de todo o judiciário com o cumprimento do ODS 5 da ONU, que são instrumentos reais e que nos levam a crer que teremos, no futuro, mais magistradas e magistrados atentos à agenda de gênero, entendendo a real necessidade de interpretar as normas pelas lentes da perspectiva de gênero.

de 2020 possibilita que todos os seus empregados e empregadas tirem até 6 meses de licença. Agora em 2022, foi implementada a política de licença parental pela empresa NeoAssist, por meio da qual os colaboradores podem também usufruir de até 6 meses do benefício, independentemente de identidade de gênero ou orientação sexual.

CONCLUSÃO

Como o Brasil ainda vive configurações sociais que insistem na reprodução de um modelo de poder centrado no patriarcado, a desigualdade de gênero é um fator marcante nesse contexto, em que a mulher é tida como a maior responsável pelo cuidado dos filhos e pelos afazeres domésticos e o homem o grande provedor econômico da família. Quando, por acaso, a mulher se dedica a alguma profissão, fora do ambiente privado, ela recebe funções aquém das dos homens e salários inferiores, apesar de estar constitucionalmente previsto o princípio da igualdade entre homens e mulheres.

Posto isso, para que a mulher usufrua materialmente do direito à igualdade que a Constituição lhe garante, podendo se inserir no mercado de trabalho e dividir as responsabilidades de cuidar dos filhos e do lar com outra pessoa, que seja tão responsável quanto ela, é fundamental que sejam deixados de lado padrões conceituais que há séculos perduram sobre as mulheres, perpetuando-se os discursos patriarcais, como definições das funções baseadas em critérios sexistas, que atribuem à mulher a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo (esfera privada) e ao homem a responsabilidade pelo trabalho produtivo (esfera pública).

Prevalece, portanto, enraizada na sociedade contemporânea a desigualdade entre os gêneros, seja no âmbito do mercado de trabalho, seja na esfera doméstica. Essa desigualdade existente na esfera privada, tão latente e constantemente reforçada, é um dos fatores que afeta diretamente a vivência da mulher no meio público, bem como a sua busca por igualdade de oportunidades e crescimento profissional.

A pesquisa mostrou que a igualdade que se deseja não é uma igualdade baseada na perspectiva da neutralidade, trazida por um direito homogêneo, um direito universal, que considera todos iguais, sem distinção, mas sim uma igualdade que respeite as diferenças e que adote medidas diversas para lidar com pessoas diversas sem, contudo, utilizar as diferenças para práticas excludentes. Portanto, uma igualdade que considera que as divergências entre os sexos, que respeita a liberdade e individualidade de cada em sua essência, é a verdadeira igualdade material que se pretende alcançar.

A despeito de as mulheres estarem cada vez mais presentes no mercado de trabalho, é importante enfatizar que os avanços são lentos e ainda insuficientes para representarem uma divisão sexual do trabalho doméstico mais igualitária, o que impactaria sobremaneira em uma maior inclusão da mulher na esfera pública. Está claro, com o presente trabalho, que a esfera privada não pode continuar sendo vista como espaço privativo da mulher. É fundamental que o

homem deixe de ser coadjuvante e passe a ser sujeito ativo dentro do ambiente doméstico, dividindo igualmente responsabilidades.

A distribuição desigual do trabalho reprodutivo (cuidado e afazeres domésticos) acaba por provocar um círculo vicioso de perpetuação das mulheres no ambiente privado. O trabalho doméstico ainda é para a mulher um peso em seus ombros e em sua identidade, uma vez que a sociedade há anos atribui a ela essa responsabilidade, esquecendo que as suas competências e habilidades ultrapassam as barreiras do lar.

Assim também é com a maternidade, quando a legislação decide conferir à mulher um período de licença para cuidar dos filhos muito maior que o concedido ao homem, contribuindo para o olhar de mãe e cuidadora que é diariamente lançado sobre ela.

O presente trabalho mostrou, ao apresentar a discrepância entre as licenças maternidade e paternidade, que aquela, da maneira que está estabelecida na legislação brasileira, colabora para a manutenção da visão de que a mulher é a responsável pelo trabalho de cuidar, uma vez que se concede a ela o direito de se ausentar por um período maior, para se dedicar ao recém-nascido e aos demais afazeres decorrentes da maternidade. Já a licença paternidade é algo simbólico, que não permite, com os seus cinco ou vinte dias de afastamento, que o pai seja tão responsável e dedicado quanto a mãe.

Percebe-se que a evolução sofrida nos institutos da licença-maternidade e da licença paternidade não foi suficiente para o alcance da igualdade entre os gêneros. Permanece a ideia patriarcal que coloca a mulher como ser subjugado ao homem, devendo este se sobressair na esfera pública, na esfera de poder. Ficou evidente que é preciso reformular o contrato sexual, implícito, porém, existente. Será por meio de uma reformulação desse contrato que haverá a possibilidade de igualar a responsabilização entre as mulheres e os homens pelo trabalho de cuidar.

Não obstante as várias construções normativas, existentes tanto no âmbito interno quanto no internacional, voltadas ao estabelecimento de condições de igualdade para homens e mulheres, nota-se que inexistente uma trajetória legislativa ascendente e evolutiva no que diz respeito ao alcance material dessa igualdade, sobretudo no mercado de trabalho.

Hoje a paternidade e a maternidade vêm sendo transformadas, e a tendência é a de que as responsabilidades sejam divididas de forma igualitária. O direito precisa se moldar a tais transformações. Assim, diante de um cenário em que a legislação não consegue acompanhar a evolução vivida pela sociedade, não sendo capaz de apresentar soluções que favoreçam o alcance da igualdade material, é imprescindível que se tenha um judiciário atuante e capaz de, por meio de suas decisões, fazer com que os direitos fundamentais sejam a todos,

indistintamente, assegurados. Manter o sistema de licenças maternidade e paternidade como está é contribuir para a perpetuação da desigualdade de gênero, na qual a mulher será sempre a perdedora.

Entretanto, como se pôde perceber pela análise das decisões, o judiciário, como esfera de poder, não saiu imune das interferências e influências da cultura patriarcal. Destarte, o estudo realizado nesta pesquisa permitiu identificar a existência de estereótipos de gênero nos discursos, e, até mesmo, nos silêncios, do judiciário. Viu-se a existência de argumentos patriarcais e o quanto a utilização desses argumentos pode ocasionar tratamento negativo da mulher na sociedade, pois acaba reproduzindo crenças e mitos que tiram da mulher a sua condição de sujeito de direitos.

Logo, a análise das decisões indica a persistência de uma predeterminação das funções sociais baseadas em critérios sexistas. Ou seja, percebe-se que há o reforço da divisão sexual do trabalho. Indica, também, em algumas situações, que, para as mulheres ingressarem no mercado de trabalho, há a dependência de disposições específicas que neutralizam o feminino, para que elas se adaptem a um modelo masculino de trabalhador ideal sem, contudo, deixarem de lado as suas obrigações de cuidado.

Das decisões acerca da concessão da dupla licença-maternidade a casal homoafetivo feminino, pôde-se deduzir que, além da predefinição dos papéis, que destina às mulheres a atividade de cuidar, tal benefício, que tem o papel inicial de proteger, acaba por fim gerando ainda mais desproteção às mulheres, colocando-as cada vez mais em situação de desigualdade, pois, nesses casos, haverá o afastamento não só de uma, mas de duas mulheres do trabalho. Justificativa sem fundamento, porém utilizada, certamente, por muitos empresários, para a contratação maior do trabalho masculino, o que demonstra o preconceito vivido pelas mulheres no mercado de trabalho.

Quando analisada a decisão em que a magistrada se ateuve a características físicas particulares das mulheres para conceder o benefício da licença, percebeu-se que a biologia ainda é capaz de segregar. Usar o fato de amamentar para conceder a dupla licença-maternidade acaba reforçando a discriminação das mulheres, em um modelo de mercado de trabalho masculino que não as acolhe. Ademais, não resta a menor dúvida de que a amamentação é fundamental, todavia, o dever das mães e dos pais vai muito além, não devendo, portanto, tal critério biológico ser utilizado como diferenciador, para justificar a concessão de benefício às mulheres e negá-lo aos homens.

Analisando os casos em que o judiciário concedeu a licença-maternidade aos pais (solos ou não), inferiu-se que há neles também um reforço da mulher ser a maior, quando não a única,

responsável pelo cuidado das crianças. Isso é percebido quando o judiciário, em seus argumentos, por diversas vezes, reforçou que o pai só deverá usufruir da licença-maternidade se a mulher estiver ausente para cuidar do recém-nascido, ou quando aquele utiliza a expressão “paternidade anormal”.

Contudo, o direito assegurado em princípio à mulher gestante é fator que impacta diretamente a vida laboral de todas as mulheres, queiram ou não ser mães. Assim, como pôde se verificar, o dever de assistir a criança, em todas as suas necessidades, deve ser atribuição igualitária entre ambos os genitores. Não deve mais toda a responsabilidade e o ônus de cuidar do filho serem depositados apenas na mãe.

Nessa linha, em algumas decisões analisadas, como por exemplo a do TRF 4¹⁷⁵, percebeu-se um judiciário preocupado em reconhecer e se fazer reconhecer a importância da participação do pai na rotina e nos cuidados com o recém-nascido, pois será assim que se construirá uma relação de afeto mais sólida entre eles. Nota-se, portanto, que há, em certas situações, o reconhecimento da real importância da paternidade.

Por meio da análise do caso judicial a respeito do “calendário gestacional”¹⁷⁶, verificou-se como a simples possibilidade de gerar uma criança traduz-se em desvantagem para a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Viu-se como é fácil invadir a esfera íntima da mulher e como o meio público, criado maiormente por homens, tenta anular características femininas, fazendo-as acreditar que só mediante tal anulação elas conseguirão entrar e permanecer no mercado de trabalho. Isso é, portanto, reflexo de um espaço de poder que foi construído sobre o modelo e olhar masculinos de trabalhador ideal, que exige a adaptação das mulheres a esse modelo para, então, manterem-se na esfera pública.

Esse caso impacta, também, a vida daquelas que não optam pela maternidade, pois esta ainda simboliza o feminino. Então, parte-se, erroneamente, do pressuposto de que toda mulher quer ser mãe, de que toda mulher tem o conhecido instinto materno, como se só com a maternidade a sua feminilidade tornar-se-ia completa.

Os interesses da empresa se sobrepuseram às individualidades das trabalhadoras, na medida em que se buscou a imposição da negação do ser mulher, com a instituição de um calendário de gravidez, principalmente, com o controle dos períodos sendo realizado por uma

¹⁷⁵ BRASIL, 3ª Turma Recursal do Tribunal Regional Federal 4, Recurso Cível nº 5009679-59.2016.4.04.7200/SC; Relator: João Batista Lazzari. Julgado em: 27 abr. 2017.

¹⁷⁶ BRASIL, 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, Reclamação Trabalhista nº 00755-28.2010.5.03.0143. Juiz do Trabalho: Luiz Olympio Brandão Vidal. Publicado em: 05 set. 2011.

trabalhadora, o que parece legitimar ainda mais a anulação do feminino em prol da manutenção do emprego, da existência das mulheres no meio laboral.

De modo geral, as decisões analisadas mostraram um judiciário reticente em incluir em seus julgados questões específicas da agenda de gênero. Por outro lado, observou-se a repetição de padrões de ideias patriarcais, com o reforço dos estereótipos de gênero, revelando como meios capazes de legitimar e perpetuar noções ultrapassadas sobre a mulher os quais interferem na concretização dos seus direitos.

Fica, portanto, evidente a normalização e o reforço do argumento de que as mulheres são naturalmente destinadas aos cuidados com os filhos e aos afazeres domésticos, quando, para embasar decisões jurídicas, parte-se do pressuposto da subsidiariedade da concessão da licença-maternidade ao pai apenas na ausência da mãe. Isso vai de encontro ao princípio da igualdade de gênero, constitucionalmente previsto no ordenamento jurídico pátrio.

É importante, pois, que as decisões judiciais estejam condizentes com a prática efetiva da vida cotidiana, para que então o direito possa de fato acompanhar a evolução da sociedade e não ficar estagnado e, também, possa assegurar que os direitos fundamentais sejam de fato protegidos. Para tanto, é imprescindível que, quando provocado, em situações que envolvam a concessão da licença-maternidade, o judiciário olhe para a agenda de gênero, para então decidir.

Na tentativa de trazer um olhar para a pauta de gênero dentro do judiciário, o Protocolo para julgamento com a perspectiva de gênero (do CNJ)¹⁷⁷ possui disposições expressas que demonstram a necessidade de se observar, sob a perspectiva de gênero, para as situações que são trazidas ao judiciário, pois assim será possível transpor barreiras invisíveis criadas pela suposta neutralidade da norma, especialmente num mercado de trabalho que até hoje reluta em garantir a simetria em matéria de gênero. Há também o compromisso do judiciário com o ODS 5, da Agenda 2030 da ONU, o qual busca alcançar a igualdade de gênero.

Importante ressaltar que apesar das mudanças sociais e culturais, a distância entre os grupos homens e mulheres, no que concerne às oportunidades, condições de igualdade no mercado de trabalho e divisão das responsabilidades das tarefas familiares permanece praticamente a mesma. O fato de a Constituição ser expressa ao exigir que haja a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, não é suficiente, pois, de nada adianta a constitucionalização de direitos se ela não vier acompanhada de instrumentos adequados para implementá-los.

¹⁷⁷ Brasil, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ e Enfam. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado>>. Acesso em: 14 out. 2022.

Diante disso, para que haja igualdade de fato na divisão de tarefas no âmbito doméstico, bem como a inserção da mulher no mercado de trabalho, faz-se necessário que se distribuam os custos derivados do trabalho reprodutivo das famílias entre as mulheres e os homens. Para tanto, os benefícios trabalhistas previstos para as mulheres e que buscam assegurar seus direitos reprodutivos, precisam ser revistos e estendidos, na medida do possível, aos homens.

As mulheres não devem mais serem vistas como categoria homogênea e frágil, que precisa ser tutelada a todo custo. Precisa, sim, que se criem políticas e mecanismos para, não só assegurar a igualdade material entre homens e mulheres, mas principalmente diminuir, na prática, a enorme distância ainda prevalecente entre as oportunidades para os diferentes gêneros.

Isso poderia ser alcançado por meio da instituição de períodos de licenças maternidade e paternidade mais igualitários, que apoiassem a ideia de ser o homem tão responsável pelo trabalho de cuidar quanto a mulher, além de contribuir para que, no mercado de trabalho, o papel da mulher e do homem tenha a mesma relevância.

Assim, igualando tais períodos, há, necessariamente, a afirmação, pelo Estado, de que homens e mulheres detêm iguais responsabilidades nos cuidados advindos da maternidade, o que irá impactar a mudança da visão histórica e cultural do papel da mulher e do homem na sociedade, ajudando no equilíbrio da divisão das responsabilidades familiares e na inserção da mulher na esfera pública.

A licença para o cuidado dos filhos deve ser assegurada tanto à mulher quanto ao homem. É, portanto, responsabilidade do Estado assegurar esse direito. Assim, como demonstrado pelo presente estudo, por meio da licença parental, a responsabilidade pelo cuidado com os filhos, hoje sob o encargo quase que exclusivo das mães, poderá ser dividida com seu companheiro ou sua companheira, propiciando uma maior equidade de gênero.

Todavia, manter a discrepância existente entre os períodos das licenças maternidade e paternidade é, ainda que indiretamente, contribuir para a manutenção da divisão do trabalho baseada em critérios sexistas, o que corresponde à própria desconstitucionalização de direitos fundamentais. Logo, promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho se faz urgente.

Deste modo, instituindo a licença parental será possível se pensar na reformulação do contrato sexual implícito, o que possibilitará que haja igual responsabilização entre mulheres e homens pelos trabalhos domésticos e de cuidado. Por outro lado, a mulher poderá se dedicar a funções na esfera pública, com a mesma disponibilidade que o homem.

O direito brasileiro só tem a ganhar com a criação de uma licença que dê responsabilidades iguais à mulher e ao homem, oportunidades iguais no mercado de trabalho,

com salários e cargos para as mulheres semelhantes aos dos homens. Nela mãe e pai se completam. Não há aquela de subjugação ou discriminação de um em detrimento do outro, privilégios do masculino sobre o feminino. Além do mais, acredita-se que toda a sociedade tem a ganhar com essa nova modalidade de licença, devendo ser encarada como um desafio para o Estado Democrático de Direito, e por ele almejada, pois ela, certamente, contribuirá para a construção de uma sociedade efetivamente igualitária, democrática, inclusiva e representativa.

Cabe reforçar que, mesmo que não haja alteração legislativa por agora, as modificações na concessão das licenças maternidade e paternidade podem ser realizadas pelo judiciário, no momento em que ele for decidir os casos concretos, em consequência da sua função interpretativa e do seu compromisso em assegurar o cumprimento dos direitos fundamentais.

Dessa forma, a licença parental, ainda que não esteja positivada na legislação, poderá ser implementada pelo poder judiciário, uma vez que ele baseia as suas decisões na aplicação de princípios constitucionais, como por exemplo, a dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não-discriminação. Ademais, como apreendeu-se durante a pesquisa, não existe hierarquia entre a legislação e a jurisprudência.

Observa-se, portanto, que o judiciário, ao exercer a função de intérprete, tem papel fundamental na garantia de direitos fundamentais, em especial para as minorias e para os grupos historicamente subjugados. As suas decisões devem caminhar no sentido de garantir a dignidade da pessoa humana, um dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito, pois é nessa direção que será possível construir uma sociedade mais igualitária e menos discriminatória, em que as mulheres serão vistas como sujeitos de direito e não mais como um ser frágil e que precisa, em razão dessa fragilidade, ser tutelado pelo Estado, o que provoca segregação e desigualdade.

Apenas assim, com o judiciário aliado à causa da igualdade de gênero, em que ele percebe a discrepância das licenças maternidade e paternidade, legalmente previstas, e então contribui para mudança de paradigmas na concessão de tais benefícios, é que as mulheres serão de fato inseridas e respeitadas no mercado de trabalho e a visão, sobre elas, ressignificada. E, também, a sociedade será de fato inclusiva e democrática, estando os princípios da dignidade humana, da igualdade e da não-discriminação sendo respeitados e assegurados na prática.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** São Paulo, 2007. Disponível em: <[Tese_Lais_Wendel_Abramo.pdf](#)> Acesso em: 24 mar. 22.
- ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world.** Genebra: ILO, 2014. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/>>. Acesso em: 27 set. 2022.
- AGUADO, Ana. **Ciudadania, mujeres y democracia.** Revista Electrónica de Historia Constitucional, núm. 6, septiembre, 2005. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2590/259027572001.pdf>> Acesso em: 10 abr. 22.
- ALVARENGA, Darlan. **Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil.** UOL, São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulher>>. Acesso em: 03 out. 2022.
- ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde nasce a desigualdade?** Estudo das Consultorias Legislativas e de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara dos Deputados. 2016. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/29160>> Acesso em: 02 abr. 22.
- BARBOSA, Marina e PHELIPE, André. **Mulheres são responsáveis pela renda familiar em quase metade das casa.** Brasília: Correio Brasiliense, 2020. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia>> Acesso em: 12 set. 2022.
- BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo: A experiência vivida.** Vol. 2. Tradução: Sérgio Milliet. 5ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 2019.
- BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com a Perspectiva de Gênero 2021.** Brasília: CNJ e Enfam. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado>>. Acesso em: 14 out. 2022.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao>> Acesso em: 12 jun. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.** Brasília, DF: Presidência da República, 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/>. Acesso em: 15 set. 2022.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 out. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/>. Acesso em: 26 out. 2022.

BRASIL. Projeto de Lei nº 1.974, de 2021. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional, altera a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis nº 8112/1990, nº 8212/1991, nº 8213/1991 e nº 11770/2008. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/>>. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Plenário). Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 4277. Publicada em 01/12/2014. Relator: Ministro Ayres Britto. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=11872>> Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Plenário). Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 132. Publicada em 31/10/2014. Relator: Ministro Ayres Britto. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2598238>> Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Plenário). Recurso Extraordinário nº 1.348.854/SP. Recorrente: INSS. Recorrido: Marco Antônio Alves Ribeiro. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Publicado no DJE em 20/05/2022. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=RE>>. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Plenário). Recurso Extraordinário nº 1.211.446/SP. Recorrente: Município de São Bernardo do Campo. Recorrido: Tatiana Maria P. Fernandes. Relator: Ministro Luiz Fux. Publicado no DJE em 19/11/2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?>>. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL, 13ª Vara do Trabalho de Brasília, Processo nº 0000038-81.2014-5.10.0013. Juíza do Trabalho: Ana Beatriz do Amaral Cid Ornelas. Publicado em: 09 mai. 2014.

BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, Agravo de Instrumento nº 0700790-73.2019.8.07.9000. Relator: Juiz Arnaldo Corrêa Silva. 2ª Turma dos Juizados Especiais. Publicado em: 07 out. 2019.

BRASIL, 3ª Vara do Trabalho de Ipojuca. Reclamação Trabalhista nº 0000183-54.2018.5.06.0193, Juíza Juliana Gabriela Hita Neves. Publicado em 08 jan. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário nº 0000183-54.2018.5.06.0193. Relatora: Desembargadora Ana Cláudia Petrucelli de Lima. 4ª Turma. Publicado em: 05 set. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº AIRR-183-54.2018.5.06.0193. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. 3ª Turma. Publicado em: 27 abr. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº Ag-ARR-183-54.2018.5.06.0193. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. 3ª Turma. Publicado em: 12 ago. 2022.

Brasil, 3ª Turma Tribunal Regional Federal (4 Região). Agravo de Instrumento nº 5019096-29.2021.4.04.0000. Relatora: Desembargadora Marga Inge Barth Tessler. Julgado em: 18 mai. 2021.

BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, Recurso Inominado Cível nº 0707343-82.2020.8.07.0018, Relator: Desembargador Edilson Eneidino das Chagas. Publicado em: 25 nov. 2021.

BRASIL, 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010640-35.2020.5.15.0126. Relator: Renato Henry Santanna. Julgado em: 07 jun. 2021.

BRASIL, 2ª Vara do Trabalho de Paulínia. Processo nº 0010640-35.2020.5.15.0126. Juíza Cláudia Cunha Marchetti. Publicado em: 27 jan. 2021.

BRASIL, 3ª Turma Recursal do Tribunal Regional Federal 4, Recurso Cível nº 5009679-59.2016.4.04.7200/SC; Relator: João Batista Lazzari. Julgado em: 27 abr. 2017.

BRASIL, 18ª Vara do Trabalho de São Paulo, Ação Trabalhista nº 1000343-16.2019.5.02.0718, Juíza Larissa Rabello Souto Tavares Costa. Julgado em: 16 jul. 2019.

BRASIL, 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (2 Região). Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000343-16.2019.5.02.0718. Relatora: Desembargadora Maria Cristina Xavier R. Di Lascio. Julgado em: 04 mar. 2020.

BRASIL, 11ª Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de São Paulo. Apelação Cível nº 1014698-33.2020.8.26.056. Relator: Desembargador Marcelo L Theodósio. Julgado em: 18 jan. 2021.

BRASIL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Processo nº 0703889-60.2021.8.07.0018, Relatora: Desembargadora Carmen Bittencourt. Publicado em: 15 dez. 2021.

BRASIL, 2ª Turma do Tribunal Regional Federal (3 Região), Processo nº 0015901-31.2014.4.03.6100. Relator: Desembargador Souza Ribeiro. Publicado em: 17 mai. 2019.

BRASIL, 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, Reclamação Trabalhista nº 00755-28.2010.5.03.0143. Juiz do Trabalho: Luiz Olympio Brandão Vidal. Publicado em: 05 set. 2011.

BRASIL, Turma Recursal de Juiz de Fora do TRT da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 00755-2010-143-03-00-4. Relatora: Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Publicado em: 19 abr. 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. RR-755-28.2010.5.03.0143. Relator: Ministro Luiz Phillippe Vieira de Mello Filho. 7ª Turma. Publicado em: 19 set. 2014.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Reunião da “Latin American Studies Association”, Chicago/USA: 1998. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/459979453/Bruschini>>. Acesso em: 14 set. 2022.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. **O judiciário e a democracia no Brasil**. Revista USP, n. 21, mar./abr./maio 2019. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26940/28718>>. Acesso em: 10 out. 2022.

CARDOSO, Ana Patrícia. *Finlândia, licença parental paga por mãos de cinco meses e a ambos os pais*. Disponível em: <<https://www.wort.lu/pt/sociedade/finlandia-licenca-parental>>. Acesso em: 25 set. 2022.

CARVALHO NETO, Menelick; OLIVEIRA, Paulo Henrique Blair. **Igualdade como diferença, liberdade como respeito**. Revista Constituição & Democracia. Brasília, 2008.

COMPARATO, Fábio Konder. **O Princípio da Igualdade e a Escola**. Disponível em: <*[Microsoft Word - comparatoigualdadeeescola.doc \(usp.br\)](#)> Acesso em: 10 abr. 2022.

DIAS, Maria Berenice. **Lei Maria da Penha, afirmação da igualdade**. Portal Migalhas. 16 de outubro de 2007. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/47058/lei-maria-da-penha--afirmacao-da-igualdade>> Acesso em: 20 abr. 2022.

ELIAS, Juliana. **Mulheres ganham 19% menos que homens - no topo a diferença é de mais de 30%**. São Paulo: CNN Brasil Business, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres>> Acesso em: 13 set. 2022.

Global Gender Gap Report 2020. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf> Acesso em: 10 set. 2022.

2022. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf>. Acesso em: 13 set. 2022.

Grant Thornton. **Mulheres ocupam 38% dos cargos de liderança no Brasil, revela pesquisa da Grant Thornton**. São Paulo: Grant Thornton, 2022. Disponível em:

<<https://www.grantthornton.com.br/sala-de-imprensa/women-in-business-2022/>>. Acesso em: 02 set. 2022.

GUEDES, Noema de Castro. **Gênero e mercado de trabalho alguns elementos do debate**. 2015. Disponível em: <<http://abep.org.br/publicacoes/index.php/livros/>>. Acesso em: 15 set. 2022.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports>>. Acesso em: 14 set. 2022.

HABERMAS, Jürgen. **A Inclusão do Outro: estudos de teoria política**. São Paulo. Edições Loyola. 2002.

IBGE. **Estatísticas de gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2ª ed., Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <<https://view.officeapps.live.com/op/indicadores>>. Acesso em: 01 out. 2022.

IBGE. **Trabalho doméstico no Brasil**. Pnad Continua. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2022>>. Acesso em: 12 out. 2022.

LUHMANN, Niklas. **A posição dos tribunais no sistema jurídico**. Revista da AJURIS, n. 49, jul., 1990.

MELO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. São Paulo: Editora Juspodivm, 4ª ed., 2020.

OLIVEIRA, Bárbara; RIBEIRO, Luiz; VIEIRA, Olga. **A questão de gênero no mercado de trabalho: uma análise regional para os anos de 2010 a 2017**. Reflexões Econômicas, Ilhéus (BA). v.5. n.1. p.74-92. Janeiro / Junho. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.36113/rec.v5i1.2621>> Acesso em: 07 abr. 2022.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco, 2012.

OIT. C100 - **Sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor**. Genebra: 1951. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS>>. Acesso em: 29 out. 2022.

OIT. C111 - **Sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: 1958. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS.htm>>. Acesso em: 29 out. 2022.

OIT. C156 - **Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família**. Genebra, 1981. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS>>. Acesso em: 25 set. 2022.

OIT. C183 - **Relativa à revisão da Convenção (revista) sobre a proteção da maternidade**. Genebra, 2000. Disponível em: <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB>>. Acesso em: 25 set. 2022.

OIT. R165 - **Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família**. Genebra: 1982. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 23 ago. 2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Agenda 2030**. Nova Iorque: 2015. [não paginado] Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em: 28 set. 2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. Comitê Sobre a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1979. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/cedaw1.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2022.

OXFAM. Oxfam Internacional. **Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade**. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/wp-content/uploads/2021_Tempo_de_Cuidar_PT-BR>. Acesso em: 14 set. 2022.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução Marta Avancini. Ed. Paz e Terra. 4ª ed. Rio de Janeiro: 2022.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução Ângela M. S. Correa. 2ª Ed., Editora Contexto, São Paulo, 2019.

PORTO, Noêmia. **Entre o Global e o Local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero**. Brasília: Ver. TRT 10ª Região, 2006/2009. Disponível em: <2009_porto_noemia_global_local.pdf (tst.jus.br)> Acesso em: 24 mar. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**, 9ª ed. rev. atual., Ed. Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. 3ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2022.

RAMPIN, Talita T. Dias. **Direitos humanos e gênero: um aporte quase universal**. Marcadores sociais da diferença e repressão penal. Nr. 1. São Paulo: NETPDH, Cultura Acadêmica Editora, 2011.

SIQUEIRA, Dirceu; SAMPARO, Ana Julia. **Os Direitos da Mulher no Mercado de Trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade**. Maringá: Revista Direito Em Debate, 26(48), 287–325. Disponível em: <<https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>> Acesso em: 30 mar. 22.

STROMBECK, Fernando. **Reforçando o vínculo paterno desde o nascimento do bebê**. São Paulo: Abril Editora, 2017. Disponível em: <<https://bebe.abril.com.br/coluna/papai-comedia/reforcando-o-vinculo-paterno>>. Acesso em: 28 set. 2022.

THOME, Candy Florêncio. **A Licença paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, jul./dez.2009. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/20.500.12178/74331/2009_thome_candy_licenca_paternidade >
Acesso em: 29 mar. 2022.

THOME, Candy Florêncio. **O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012.

YAMAKAWA, Ana Paula Porto. **A Proteção à Mulher e as Dimensões Discriminatórias do Direito do Trabalho**. 2016. Monografia (Graduação em Direito). Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.academia.edu/direito_do_trabalho>. Acesso em: 05 ago. 2022.