

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

Eline Teixeira de Lima Martins de Souza

LICENÇA-PARENTAL: DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO À CONSEQÜENTE REORGANIZAÇÃO DOS PAPÉIS NO AMBIENTE
FAMILIAR.

CURITIBA

2013

ELINE TEIXEIRA DE LIMA MARTINS DE SOUZA

LICENÇA-PARENTAL: DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO À CONSEQÜENTE REORGANIZAÇÃO DOS PAPÉIS NO AMBIENTE
FAMILIAR.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da Universidade
Federal do Paraná, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Aldacy Rachid Coutinho

CURITIBA

2013

Eline Teixeira de Lima Martins de Souza

**Licença-parental: da inserção da mulher no mercado de trabalho à
conseqüente reorganização dos papéis familiares.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

COMISSÃO EXAMINADORA

Professora Doutora Aldacy Rachid Coutinho

Orientadora - Universidade Federal do Paraná - UFPR

Professora Doutora Ana Carla Harmatiuk Matos

Universidade Federal do Paraná - UFPR

Professora Doutora Thereza Cristina Gosdal.

Universidade Federal do Paraná - UFPR

Curitiba, 10 de dezembro de 2013

Dedico este trabalho:

à minha mãe Erlene, que brilhantemente conciliou trabalho e maternidade, garantindo carinhos, cuidados, conselhos, incentivo, advertências, e tudo quanto foi necessário até aqui.

ao meu pai Edson, que à contramão do mundo não resignou sua paternidade, acompanhando, cuidando, orientando, sempre próximo e atento aos nossos desejos e necessidades.

ao meu amor Caleb, que não mediu esforços para aliviar as minhas cargas durante a elaboração deste trabalho, sempre com palavras de incentivo e ânimo e paciência.

AGRADECIMENTOS

Ao término deste trabalho e também de um importante ciclo de formação, não poderia deixar de agradecer àqueles que, de uma forma ou de outra, possibilitaram que eu chegasse à faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná e tornaram minha jornada na Santos Andrade mais leve, prazerosa e instigante.

Agradeço, primeiramente a Deus, que por motivos tantas vezes além da minha compreensão, tem me concedido graça em cada dia.

Aos meus pais, Edson e Erlene, sou eternamente grata pelo amor e cuidados dispensados, pelos esforços e renúncias que fizeram em prol de minha formação e felicidade. Obrigada também por serem fonte de apoio, incentivo, conselhos, e porto seguro nos mais diversos momentos. Devo a vocês tudo o que sou e o que tenho.

Ao meu irmão, Elder, que é tão diferente, mas por vezes tão igual, agradeço pela companhia, pelas conversas e discussões polêmica, hiperbólicas, que só me fazem crescer e repensar meus conceitos e valores.

Ao meu amor e companheiro Caleb, só tenho a agradecer pela paciência, cuidado, compreensão e carinho. Pelos ouvidos atentos às minhas idéias, sonhos, dúvidas e angústias. Pelas palavras de incentivo. Pelos braços prontos a receber. Enfim, por tornar a minha trajetória mais leve e alegre todos os dias.

Agradeço aos meus amigos queridos, que pacientemente entendem minhas ausências, torcendo por mim em todas as minhas escolhas. Em especial, às queridas Débora Bueno, Ellen Faleiro, Luiza Beghetto, Maraisa Ferreira e Ryana Nones, que me acompanharam nessa jornada acadêmica, pelos momentos de descontração, risadas, desabafos e revelações, vocês são o que de melhor esta Faculdade de Direito me deu.

E, sem dúvidas, agradeço a Professora Aldacy Rachid Coutinho, que prontamente se dispôs a me orientar neste trabalho, concedendo-me de seu tempo, sua atenção e conhecimentos, bens tão valiosos nos nossos dias.

RESUMO

O presente trabalho tem seu enfoque na licença-parental como uma alternativa substituta à licença-maternidade e licença-paternidade, visando um combate à discriminação do trabalho feminino, que se dá pela ligação das funções reprodutivas exclusivamente à mulher, e também o incentivo da paternidade participativa. Parte-se da análise da inserção da mulher brasileira no mercado de trabalho juntamente com a elaboração legislativa nesse sentido para fundamentar as transformações observadas nos últimos anos em relação aos papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres na sociedade. A partir de então, analisa-se a pertinência dos conceitos da divisão sexual do trabalho e gênero buscando apontar que não existe uma predisposição da mulher ao atendimento dos filhos, sendo que o que por muitas vezes se entende como algo da natureza feminina é construção social. A igualdade efetiva entre homens e mulheres no ambiente de trabalho somente será concretizada quando os encargos da reprodução sejam de responsabilidade de toda a sociedade e não somente das mulheres, motivo pelo qual se torna indispensável repensar os institutos jurídicos mantenedores da clássica divisão sexual de tarefas, que é o caso da licença-paternidade e licença-maternidade.

Palavras-chave: licença-parental, licença-maternidade, licença-paternidade, divisão sexual do trabalho, igualdade de gênero, paternidade participativa.

ABSTRACT

The present paper has its focus on parental leave as an alternative to maternity leave and paternity leave, seeking to discourage discrimination towards women's work, due to the strong connection of reproductive functions with them, and also to encourage participatory fatherhood. We start with an analysis of the insertion of Brazilian women in the labor market along with the legislative production on the matter, in order to support the changes observed in recent years in relation to the roles traditionally assigned to men and women in society. Based on that, we analyze the relevance of the concepts of sexual division of labor and gender in an attempt to point out that there is not a predisposition of women to take the children's care, being that much of what is usually understood as feminine nature is actually a social construction. An effective equality between men and women in the workplace can only be achieved when the costs of reproduction become responsibility of the whole society and not only of women, which is why it is necessary to rethink the established laws that are classical maintainers of the sexual division of assignments, which is the case of paternity and maternity leave.

Keywords : parental leave , maternity leave , paternity leave , sexual division of labor, gender equality , participatory fatherhood .

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2.	INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SOCIEDADE BRASILEIRA.	11
2.1.	A SAÍDA DAS MULHERES BRASILEIRAS AO MERCADO DE TRABALHO E A PRODUÇÃO LEGISLATIVA DE PROTEÇÃO À MULHER.....	13
2.2.	IMPACTOS SOCIAIS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.	21
2.3	O HOMEM ATUAL E A PATERNIDADE PARTICIPATIVA.	26
3.	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMBATE AS DESIGUALDADE DE GÊNERO.	31
3.1.	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO – UMA PERSPECTIVA DE GENERO.	31
3.2	POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMBATE AS DESIGUALDADES ENTRE SEXOS – AÇÕES AFIRMATIVAS.	41
4.	LICENÇA-PARENTAL: UM POSSÍVEL CAMINHO PARA AMENIZAR OS EFEITOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	48
4.1	LICENÇA-PARENTAL COMO ALTERNATIVA PARA AMENIZAR OS ABISMOS ENTRE A LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE	49
4.2	EXPERIENCIA DA LICENÇA-PARENTAL NO DIREITO COMPARADO.....	58
5.	CONCLUSÃO	63
6.	REFERÊNCIAS	67
ANEXO	73

1 INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira tem passado nos últimos anos por uma mudança estrutural significativa. As mulheres estão cada vez mais presentes no ambiente de trabalho, dividindo espaço com os homens tanto no trabalho quanto no que diz respeito à função de mantenedor financeiro do lar, papel atribuído tradicionalmente com exclusividade aos homens. Assim, o modelo patriarcal e tradicional de família tem dado lugar às mais diversas configurações, que suscitam questionamentos a respeito dos papéis sociais desempenhados e destinados a homens e mulheres.

Nesse contexto, o presente trabalho se propõe a analisar os impactos na seara da família e do emprego ocasionados pela inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como a pertinência dos mecanismos criados com vistas a oportunizar a conciliação entre o trabalho e as responsabilidades familiares, em especial quanto à licença-maternidade e paternidade, em face das demandas atuais. Ainda, procura apresentar o instituto da licença-parental como uma possível política pública de combate a discriminação do trabalho da mulher, bem como de estímulo ao exercício de uma paternidade mais participativa por parte dos homens.

A pertinência do presente tema se coloca diante da necessidade cada vez mais intensa de se buscar medidas conciliatórias entre o trabalho e família, na medida em que a possibilidade de um membro da família direcionar sua dedicação exclusiva ao ambiente doméstico e familiar é cada vez mais escassa. Ainda, justifica-se por outro lado o interesse nesta pesquisa pela desigualdade persistente entre homens e mulheres dentro do mundo do trabalho, sendo imperioso o questionamento quanto aos motivos que levam aos tratamentos desiguais para que se possa pensar em medidas combativas.

Para tanto, foi utilizada como metodologia a revisão bibliográfica e dividido o trabalho em três partes principais.

No primeiro capítulo será estudado o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho e os reflexos daí decorrentes, através de um breve retrospecto, marcando especialmente a produção legislativa de proteção ao trabalho da mulher e à maternidade e também as alterações sociais observada nesse período,

principalmente no tocante a organização familiar e aos papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres. .

Seguindo esta esteira, no segundo capítulo, dedicar-se-á atenção aos conceitos de “gênero” e da “divisão sexual do trabalho”, buscando correlacioná-los à saída das mulheres para o ambiente público do trabalho e sua distribuição e ocupação neste ambiente. Aqui será tratada a influência negativa que o papel reprodutivo associado exclusivamente às mulheres acarreta para sua imagem e aceitação no emprego, com enfoque sobre as políticas públicas que visam a igualdade entre os sexos com a diminuição da discriminação às mulheres no ambiente de trabalho em face do princípio da igualdade entre os sexos insculpido no art. 5º, inciso I, da Constituição Federal.

No terceiro e último capítulo, serão apreciadas as licenças-maternidade/paternidade, quanto à forma como estão instituídas, impactos que exercem ao trabalho feminino e masculino, além de sua pertinência atual em face dos princípios constitucionais da igualdade, da proteção à família e à criança, com especial prioridade, e da garantia do direito à convivência familiar, apresentando a proposta da licença-parental em substituição ou complementação às licenças já previstas, em conformidade com as recomendações da OIT (Organização Internacional do Trabalho), como medida de compatibilização entre o trabalho e a família com vistas a atenuar a discriminação do trabalho da mulher e incentivar o exercício de uma paternidade mais participativa.

Por fim, será analisada a proposta legislativa existente no Brasil neste sentido, representada pelo Projeto de Lei nº 6753 (origem PLS 165/2006), de autoria do Senador Antonio Carlos Valadares, bem como as formulações da licença-parental no direito comparado.

2. INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SOCIEDADE BRASILEIRA.

Antes da Revolução Industrial são poucos os dados que se tem a respeito do trabalho feminino. É certo que as mulheres já exerciam atividades fora de casa, principalmente a partir do séc. XVI, porém o trabalho exercido por elas era ligado especialmente ao comércio familiar e a atividades consideradas “femininas”, como por exemplo, as desenvolvidas no setor produtivo de tecidos, tarefas domésticas em outras casas e agricultura familiar.¹

Sônia Bossa² conta que a figura feminina sempre esteve presente na contribuição para a economia familiar, porém a inserção da mulher no mercado de trabalho vai ocorrer com mais intensidade a partir da Revolução Industrial na Europa Ocidental, e principalmente com a utilização crescente de máquinas, o que diminuiu a exigência da força muscular no trabalho fabril.³

Para Marx⁴, além do uso das máquinas outro fator teve grande responsabilidade pela inserção da mão-de-obra feminina na indústria moderna, a busca por uma nova organização do processo de trabalho com a desqualificação dos trabalhadores. O emprego de mulheres na produção buscava estimular a competição entre trabalhadores, intensificando a exploração, o que minava a possibilidade de resistência dos trabalhadores à desvalorização, baixando salários⁵.

Claudia M. Nogueira⁶ destaca a partir dos estudos de Joan W. Scott⁷ que neste período surgem diversos questionamentos a respeito da possível conciliação

¹ NOGUEIRA, Claudia Mazzêi. *A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

² BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998, p. 2-3.

³ NOGUEIRA, C. M.. *Op. Cit.*

⁴ MARX, Karl. *The Capital (Vol. 1) Lawrence and Wishart*, Londres, 1977.p. 379.

⁵ PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e Trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981, p. 63.

⁶ NOGUEIRA, C. M. *Op. cit.*, p. 15.

⁷ SCOTT, J. W. A mulher trabalhadora. DUBY & PERRO, in *Histórias das mulheres no ocidente*. Porto, Edições Afrontamento, vol IV. 1994.

do trabalho e do lar, em especial a maternidade, pela mulher, o que teria justificado os mais baixos salários e ocupação por elas em cargos de pouca especialidade.⁸ Sob a desculpa de evitar uma negligência ao lar, se criou a idéia de que só poderiam trabalhar em períodos menores e somente até o casamento ou a maternidade, abandonando mais tarde seus postos de trabalho.

A autora ressalta, contudo, que essa assunção das mulheres em postos de trabalho com baixa especialização não se deu de forma aleatória, mas direcionada aos setores com atribuições “eminente femininas”. Exemplo disso é o alto número de mulheres trabalhando, a partir do séc. XIX, nos ramos comerciais e de serviço, em cargos como o de secretárias, enfermeiras e professoras.

Semelhantemente, Maria Valéria Junho Pena⁹ enfatiza que o trabalho feminino não foi apenas reduzido ao mercado de trabalho secundário, menos valorizado, mas, mais do que isso, foi reduzido a apenas algumas áreas do mercado de trabalho secundário.

Dessa forma, conforme aponta Pena, a inserção da mulher no mercado de trabalho em ramos menos especializados trouxe a tona também à questão da organização familiar. Explica:

Inevitavelmente, contudo, essa discussão remete à organização da família e à posição nela ocupada pela mulher; em outras palavras, parece suficientemente claro que sem a conexão entre a organização da família e do processo de trabalho fica extremamente difícil entender a particularidade da mulher como uma trabalhadora assalariada, seu trabalho mais barato,

⁸ “O Estado não interferia nas relações jurídicas de trabalho, permitindo toda sorte de exploração. As mulheres eram remuneradas ao Livre arbítrio dos patrões, eram desprezadas e colocadas em postos inferiores, com menores salários; as menos instruídas eram consideradas aptas somente em certos períodos de sua vida, ou seja, quando jovens e solteiras, exercendo apenas um tipo de atividade sem qualquer profissionalização.” (BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998, p.3)

⁹ “Por outro lado, a abordagem em questão, reduzindo o trabalho feminino ao mercado de trabalho secundário, obscurece as múltiplas formas em que a força de trabalho da mulher é utilizada: ora, elas ocupam posições numa hierarquia, isto é, encontram-se em certos postos verticalmente distribuídos, como trabalhadoras qualificadas e semi-qualificadas; mas também estão horizontalmente distribuídas, em certos setores de atividades econômicas mas não em outros (como na têxtil, na indústria de confecções, na perfumaria, mas não na construção civil, na construção naval, na petroquímica); e, mais ainda, nos setores onde são encontradas, estão concentradas em certos tipos de tarefas, em certas seções e não em outras.” (PENNA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e Trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981, p.53)

sua desqualificação, sua relação com o exercito industrial de reserva.¹⁰

Percebe-se, portanto, que a inserção da mulher no mercado de trabalho é marcada por uma noção de divisão de tarefas a partir dos gêneros, de modo que o papel destinado e atribuído à mulher no âmbito doméstico a acompanha mesmo no âmbito público do trabalho.

2.1. A SAÍDA DAS MULHERES BRASILEIRAS AO MERCADO DE TRABALHO E A PRODUÇÃO LEGISLATIVA DE PROTEÇÃO À MULHER.

O que ocorre na América Latina e em especial no Brasil a partir de meados do séc. XIX é reflexo desse panorama. O processo de inserção da figura feminina no mercado de trabalho aqui, semelhantemente ao ocorrido na Europa Ocidental, não veio, também, sem a precarização do trabalho, baixos salários, estereotipização, e períodos reduzidos¹¹.

Até meados do séc. XIX, o Brasil, recém desvinculado de Portugal, tinha na escravidão sua principal fonte de mão-de-obra. Já havia trabalhadores assalariados, por certo, porém em número pequeno, não reconhecido como um grupo. A figura da mulher era ignorada nesse período pelo ordenamento jurídico, tanto que a Constituição Federal brasileira de 1824 nada fala sobre este tema. Somente lhes era permitido o espaço doméstico, sendo negado qualquer meio de conquista do espaço público, em geral eram analfabetas, sem oportunidade de instrução e não tinham direito a voto¹².

Os postos de trabalho começam a surgir no Brasil com o fim da escravidão e

¹⁰ PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e Trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981, p. 68.

¹¹ NOGUEIRA, Claudia Mazzêi. *A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas, SP: Autores Associados, 2004

¹² CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 18.

com a consolidação da República, que traz consigo uma Revolução Industrial tardia. Inicialmente o trabalho nas fábricas era limitado aos homens, porém a escassez de mão-de-obra trouxe mulheres e crianças para o ambiente fabril. Estes entraram no mercado de trabalho, contudo, não em pé de igualdade. Eram vistos como inferiores, recebendo menos em comparação aos salários masculinos.¹³

Depois de suprida a carência de mão-de-obra, houve um declínio da presença feminina nas fábricas¹⁴ levando as mulheres, principalmente de classes menos favorecidas a buscar outras fontes de remuneração, como a prestação de serviços pessoais.

Quando da industrialização no país, as relações de trabalho se regiam por idéias liberais, da mínima intervenção do Estado, o que deixava os trabalhadores desamparados no jogo de forças com os empregadores.¹⁵

O Estado Brasileiro, à época, era totalmente ligado ao setor cafeeiro, porém havia uma pequena oposição ao regime, figurada pelos industriais que demandavam, principalmente nos anos 10, pelas questões relativas a uma produção legislativa social. Ao mesmo tempo em que postulavam por pontos específicos, como medidas de proteção ao trabalho da mulher e do menor, visavam frear a organização operária.¹⁶

O Código Civil, de 1916, representava apenas um reforço dos privilégios masculinos, ressaltando a dominação do homem na família e sociedade, com uma ênfase “familista”. A possibilidade da chefia da família incumbir à mulher só se dava na ausência da figura masculina e o trabalho da mulher também dependia da autorização do marido.¹⁷ Ainda, tal Código considerava a mulher como relativamente

¹³ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 21-24.

¹⁴ “De uma forma genérica, vários podem ser os fatores responsáveis pela diminuição da participação feminina na mão-de-obra empregada no setor fabril: a atuação da classe trabalhadora, que com frequência e ênfase demandou durante largo período da Primeira República a volta das mulheres ao lar; a legislação trabalhista que, principalmente após 1932, reforçou a família monogâmica cujo elemento feminino responsável pelas tarefas reprodutivas, e ainda a organização ‘racional’ do processo de trabalho fabril.” (PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e Trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981, p. 124)

¹⁵ CALIL, L. E. S.. *Op. cit.*, p. 23.

¹⁶ VENANCIO, Giselle Martins. *Lugar de mulher é na fábrica; estado e trabalho feminino no Brasil (1910-1934)*. História: questões & debates (online), Curitiba, PR, v. 34, p.175-200, 2001, p. 182.

¹⁷ PENA, M. V. J. *Op. cit.*, p. 147.

incapaz, devendo obediência ao esposo¹⁸. À mulher, apenas era conferida alguma autonomia no âmbito doméstico. Segundo Maria V. J. Pena¹⁹, essa posição é ressaltada, por exemplo, por uma pressuposição existente no código de que a mulher estivesse consentida a decidir sobre as economias domésticas, o que, levava a entender, mais uma vez, que a área própria da mulher é o campo doméstico.

Nesse período da Primeira República houve um amplo debate na Câmara sobre as questões trabalhistas, realizados em cima de alguns projetos de leis apresentados que tratavam do trabalho da mulher e também do projeto de criação de um Código do Trabalho²⁰. Dessa forma, os anos 20 foram marcados por intensas disputas políticas, com a edição de algumas leis esparsas que previam a proteção à mulher²¹, mas é apenas nos anos 30 que vai haver uma atividade legislativa de fato nesse sentido.

Giselle Martins Venancio nota que as propostas legislativas da época estavam em conformidade com a defesa da família a partir de uma noção naturalizada dos papéis sociais, que enxergava o homem como provedor e a mulher responsável pelo trabalho doméstico e educação dos filhos, sendo seu trabalho fora de casa apenas complementar a renda da família. Como exemplo, cita que “para resolver o problema do trabalho noturno feminino, uma das principais reivindicações do movimento grevista de 1917, Maurício de Lacerda argumenta em nome do bem-estar da família pela qual a mulher deveria zelar.”²²

Essa concepção era tradução de um modelo de família adotado pela burguesia emergente, encarado como essencial ao regime capitalista, que dependia do trabalho doméstico invisível das mulheres. Esse modelo de família burguesa, imposto como o ideal, instala-se com uma divisão clara de papéis, cabendo a mulher, mesmo trabalhadora, e exclusivamente a ela, os cuidados com a prole e

¹⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 30.

¹⁹ PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e Trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981, p. 147.

²⁰ VENANCIO, Giselle Martins. *Lugar de mulher é na fábrica; estado e trabalho feminino no Brasil (1910-1934)*. História: questões & debates (online), Curitiba, PR, v. 34, p.175-200, 2001. *Passim*.

²¹ Por exemplo, a Lei n. 1596 de 1917, que proibiu no âmbito estadual em São Paulo o trabalho de mulheres em indústrias no último mês de gravidez e o Decreto n. 16.300 de 1923, de âmbito federal que garantia as empregadas descanso de trinta dias antes do parto e após o parto. (CALIL, L. E. S. *Op. cit.*, p. 30)

²² VENANCIO, G. M., *Op. Cit.*, p. 185.

com as atividades domésticas.²³

Em uma busca por conciliar seu papel no âmbito doméstico, principalmente a maternidade, com a possibilidade de obtenção de renda, que era tida apenas como complementar, a mulher acaba por assumir uma dupla jornada de trabalho²⁴.

Segundo Léa Elisa S. Calil²⁵:

As mulheres pobres que necessitavam trabalhar para seu sustento eram vítimas de um duplo preconceito: porque trabalhavam – quando seu lugar, segundo os ditames da elite, seria em casa, cuidando dos filhos e esperando o marido – e porque eram mulheres – e seu trabalho valia menos.

Com a revolução de 30 vão ser editadas leis de proteção ao trabalho, em geral elaboradas e aprovadas pelo próprio poder Executivo, devido à suspensão das Assembléias. A idéia era a “construção de uma nova ordem social onde imperasse a colaboração entre as classes”²⁶

Em 1932, pelo Decreto n. 2.417-A, surge uma regulação específica do trabalho feminino.²⁷ O decreto previa, entre outras coisas, a vedação do trabalho noturno pela mulher, do exercício de atividades insalubres, do trabalho da mulher grávida entre quatro semanas antes e após o parto, e ainda permitia que a mulher rompesse o contrato de trabalho sem maiores obrigações se estivesse grávida.

Logo em seguida, em 1935 é promulgado o Decreto n. 423, fruto da

²³ “Referente à condição feminina, salienta-se também o abarcamento legal de uma espécie de família unida a uma certa classe social. Devemos ter em mente a contradição existente entre as diferentes classes sociais. Somente as famílias de certo poder econômico poderiam determinar a mulher ao confinamento dos serviços domésticos. Muitas mulheres auxiliavam no negócio do marido e outras desempenhavam várias tarefas de produção rural, ainda que tendo uma atividade de modo geral, diretamente ligada a do marido, ou poderiam exercer, igualmente, uma atividade considerada extensão “natural” de seu papel feminino – como costureira, lavadeira, cozinheira, empregada doméstica e de cuidado para com as crianças”. (MATOS, Ana Carla Harmatiuk. *As famílias não fundadas no casamento e a condição feminina*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000, p. 28)

²⁴ PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e Trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981, p. 119.

²⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 26.

²⁶ VENANCIO, G. *Op. cit.*, p. 193.

²⁷ *Idem*.

ratificação da Convenção n. 3 da OIT²⁸ (Organização Internacional do Trabalho), que se refere à mulher trabalhadora garantindo licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e previa intervalos durante a jornada de trabalho para amamentação. Também é ratificada e promulgada Convenção n. 4 da OIT, pelo Decreto n. 1396 de 1937, que proibia o trabalho da mulher entre as 22h e 5h do dia seguinte, a não ser que fosse em empresa familiar.²⁹

A partir da Constituição de 1934, promulgada durante o governo de Getúlio Vargas, então presidente, são abandonadas as noções do liberalismo e adotada uma posição mais intervencionista do Estado, também chamado de social-democrático. É a primeira vez que a Constituição Brasileira traz em si direitos trabalhistas, entre eles a igualdade de salário entre homem e mulher, salário-maternidade e licença-maternidade. A Constituição que veio a seguir, em 1937, chamada “Polaca”, totalmente diferente, pois com fins ditatoriais, não trouxe as mesmas previsões quanto ao trabalho da mulher.³⁰

Ainda em vigor a Constituição de 37, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, uma das medidas da política voltada para as questões sociais adotadas por Getúlio Vargas. O Estado passa a intervir fortemente nas relações de trabalho com vistas a uma pretensa igualdade.³¹

Por meio da CLT, como o próprio nome diz, foram consolidadas e resgatadas em documento único as diversas leis anteriores que já tratavam dos direitos dos trabalhadores, em especial quanto à mulher através de um capítulo específico, porém sem grandes novidades em seu conteúdo³².

A Constituição de 1946 trouxe, ainda, novas garantias aos trabalhadores, além das já previstas, como assistência aos desempregados, direito de greve e

²⁸ Organização criada em 1919, com intuito de “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>> Acesso em: 07/08/2013.)

²⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 31-32.

³⁰ *Ibidem*, p. 34.

³¹ *Ibidem*, p. 39-41

³² CALIL, L. E. S. *Passim*.

participação nos lucros das empresas.³³

Entre os anos 50 e 80 o país vivenciou um enorme crescimento urbano e de industrialização, o que gerou aumento dos postos de trabalho e de vagas nas escolas. Cada vez mais se acentuou as diferenças das classes sociais e ficou mais nítida a posição social da mulher. Conforme explica Léa Elisa S. Calil “enquanto para a mulher de classe baixa trabalhar era a única forma de garantir seu sustento ou de sua família, as mulheres de classe média eram incentivadas a ficar em casa, e serem ‘rainhas do lar”’.

A autora continua explicando que mesmo quando as mulheres de classe média precisavam trabalhar, sua renda era vista como complementar à do marido, e ainda eram alocadas em “profissões tipicamente femininas”.³⁴

A industrialização, contudo, vai absorvendo grande parte do que antes era produzido no ambiente familiar, desvalorizando o trabalho doméstico. Ainda, para que a família pudesse usufruir dos utensílios domésticos e bens de consumo que agora eram produzidos pelas indústrias se fazia necessário dinheiro, o que acaba por tornar cada vez mais comum o trabalho feminino.³⁵

Somente em 1962, com o Estatuto da Mulher Casada, é que a mulher vai ganhar de fato autonomia no âmbito público, pois é finalmente afastada a incapacidade relativa da mulher casada, não tendo mais o marido poder sobre o trabalho feminino.³⁶

Na década de 80, em função da crise econômica que se abateu sobre o país, ocorreram grandes transformações tanto no que diz respeito ao trabalho quanto à família. Esse período é marcado pela diminuição de postos de trabalho no setor secundário e aumento da oferta no setor terciário, que foi o que mais recebeu a mão-de-obra feminina, e também aumento do trabalho informal.³⁷

Nesse contexto de crise, foi necessária a complementação na renda familiar

³³ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 44

³⁴ *Ibidem*, p. 47.

³⁵ *Ibidem*, p. 48.

³⁶ *Idem*.

³⁷ *Ibidem*, p. 49.

pelas mulheres, e em muitos casos elas supriram sozinhas as necessidades financeiras da família pela perda de emprego do companheiro.

Léa Elisa S. Calil ressalta que “o fato de cada vez mais mulheres ocuparem postos de trabalho nas mais diversas profissões de diferentes remunerações provocou uma demanda por investimento em escolaridade alterando o status dessas mulheres”³⁸

Assim, também houve uma modificação da “imagem social” da mulher. Aliados a esses fatores também estavam os movimentos sindicais e feministas que amplamente debatiam a igualdade entre os sexos, o que culminou na atual Constituição, de 5 de outubro 1988.³⁹

A Constituição de 1988 afastou o veto ao trabalho noturno para as mulheres e lhes garantiu licença-maternidade de 120 dias com recebimento de salário maternidade à custa da Previdência Social, estabilidade provisória quando gestantes, permitindo que a mulher não tenha que escolher entre o trabalho e a maternidade, desde o momento da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, além de fixar a necessidade de se efetivar a igualdade entre os sexos inclusive no ambiente de trabalho.⁴⁰ Buscou conciliar a igualdade de gênero à necessidade de proteção do trabalho das mulheres na sua efetiva diferença, principalmente em relação à maternidade, eliminando protecionismos exacerbados.⁴¹

Após a Constituição, podemos citar a Lei n. 9029, de 1995, como relevante em termos de proteção ao trabalho feminino, pois visou proibir e penalizar atos discriminatórios no trabalho, como, por exemplo, a exigência de exame de gravidez para contratação⁴².

³⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 47.

³⁹ *Ibidem*, p. 54-55.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 59.

⁴¹ AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. *Itinerarius Reflectiones: Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí – UFG, Jataí*, v.2, n.13. p. 1-20, 2012. Semestral. Disponível em: < <http://www.revistas.ufg.br/index.php/ritref/article/view/22336> > Acesso em: 26 ago. 2013, p.6.

⁴² GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 153.

Outro grande marco em termos legislativos para a figura da mulher e dos papéis por ela exercidos em sociedade foi o advento do Código Civil de 2002, que legitimou outras formas de família que não aquela tradicionalmente constituída a partir do matrimônio, trazendo uma concepção de comunhão entre cônjuges. Estabeleceu, de uma vez por todas, a igualdade dos cônjuges na direção da sociedade conjugal, bem como dos filhos através do “poder familiar”, pelo princípio da cooperação.⁴³

Verifica-se que desde a Constituição de 1988 até os dias atuais o trabalho remunerado das mulheres só tem aumentado consolidando-se cada dia mais seu espaço no âmbito público.

Vemos, contudo, que as mulheres apesar de ocuparem o espaço do trabalho público aos poucos, conquistando gradativamente direitos e garantias, ainda suportam sozinhas o peso de conciliar a reprodução e sua necessidade de auferir renda através do trabalho produtivo.

A inserção da mulher no mercado de trabalho apesar de abrir as portas do espaço público não significou no todo sua libertação, porquanto permanece atada às tarefas domésticas, muitas vezes explorada dentro e fora de casa.⁴⁴

A legislação trabalhista, nesse sentido, tem alterado sua postura em relação à mulher, passando de um caráter protetor para uma busca da promoção de igualdade, em resposta as alterações sociais.⁴⁵ Porém, em que pesem as transformações presentes em todo o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, processo este que ainda não é findo, o Direito brasileiro permanece com resquícios fortes de um modelo clássico, patriarcal, de família⁴⁶, baseado em uma divisão dicotômica dos papéis socialmente atribuídos a homens e às mulheres, como será tratado a seguir.

⁴³ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 155.

⁴⁴ AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. *Itinerarius Reflectiones: Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí – UFG, Jataí*, v.2, n.13. p. 1-20, 2012. Semestral. Disponível em: < <http://www.revistas.ufg.br/index.php/ritref/article/view/22336> > Acesso em: 26 ago. 2013, p. 7.

⁴⁵ GOSDAL, T. C. *Op. cit.*, p. 154.

⁴⁶ MATOS, Ana Carla Harmatiuk. *As famílias não fundadas no casamento e a condição feminina*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000, p. 29.

2.2. IMPACTOS SOCIAIS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.

A inserção da mulher no mercado de trabalho, principalmente nas últimas décadas, teve influencia significativa na formulação das famílias brasileiras, gerando impactos no que diz respeito à escolaridade das mulheres, à fecundidade e a organização familiar⁴⁷. Tais impactos trouxeram pequenos avanços na direção de uma maior igualdade entre homens e mulheres, inclusive na divisão das tarefas domésticas entre os membros do grupo familiar, em que pese ser um processo lento de transformação.⁴⁸

A partir dos dados coletados pelo IBGE através das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNAD)⁴⁹ é possível observar em números essas mudanças ocasionadas pela entrada da mulher no mercado de trabalho que afetaram diretamente o ambiente doméstico.

Na análise das condições de vida da população brasileira a partir de uma síntese de indicadores sociais coletados pelo PNAD em comparação dos anos 1997 e 2007, chegou-se a conclusão de que “sem dúvida, os padrões de organização da família brasileira estão mudando em face dos novos valores culturais e, também, à

⁴⁷ “As mulheres têm apresentado nos últimos anos várias mudanças no seu comportamento social. A redução da fecundidade, a crescente participação no mercado de trabalho, a contribuição no rendimento familiar e a elevação da escolaridade são aspectos considerados fundamentais para dimensionar seu papel na sociedade brasileira” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 231)

⁴⁸ PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. *Revista Estudos Feministas*, v. 17, n. 3, dez. Florianópolis: UFSC, 2009, p. 03.

⁴⁹ Pesquisa Nacional por amostra de domicílios. “Trata-se de um sistema de pesquisas por amostra de domicílios que, por ter propósitos múltiplos, investiga diversas características socioeconômicas, umas de caráter permanente nas pesquisas, como as características gerais da população, educação, trabalho, rendimento e habitação, e outras com periodicidade variável, como as características sobre migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, nutrição e outros temas que são incluídos no sistema de acordo com as necessidades de informação para o País.” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 261).

dinâmica socioeconômica cada vez mais exigente no que diz respeito às condições necessárias para a reprodução”⁵⁰.

Segundo as informações coletadas, o ingresso no mercado de trabalho pelas mulheres só tem aumentado, inclusive independentemente de seu estado conjugal.⁵¹ Simultaneamente ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho, têm-se observado diversas alterações sociais.

Em primeiro lugar, quanto à escolaridade, as mulheres têm apresentado destaque em comparação aos homens, apresentando, em 2007, uma média de um ano a mais de estudo (ver gráfico I – ANEXO).⁵² No nível universitário, sua maioria é crescente. Em 1997 53,6% dos estudantes universitários eram mulheres, número que subiu para 57,1% em 2007.⁵³

Constata-se, concomitantemente, que as mulheres têm esperado mais tempo para se casar. Na comparação entre 1997 e 2006 o número de uniões formadas com mulheres menores de 19 anos caiu de 24,2% para 14,8%. Também se observa uma queda na taxa de nupcialidade entre as mulheres com idade entre 20 e 24 anos, caindo de 32,3% em 1997 para 30% em 2006. Ao contrário, a partir dos 25 anos, em todas as demais faixas etárias, verificou-se um aumento da porcentagem de casamentos. Por exemplo, no ano de 1997 a porcentagem de casamento com mulheres entre 25 e 29 anos era de 20,3% e entre 30 e 34 anos era de 9,5%. Ambas tiveram um aumento significativo atingindo 29,1% e 14,8% em 2006 (ver gráfico II – ANEXO).⁵⁴

⁵⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 93.

⁵¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 88.

⁵² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 232.

⁵³ *Ibidem*, p. 233.

⁵⁴ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 118.

No que diz respeito à fecundidade, as taxas tem diminuído gradativamente. No ano de 1997, 56,6% das uniões de pessoas por parentescos se constituíam em casal com filhos e apenas 12,9% eram casais sem filhos⁵⁵. Em 2011 já foi verificada um queda de casais com filhos, 46,3%, e aumento do número de casais sem filhos, 18,5%⁵⁶. (ver gráficos III e IV – ANEXO)

Alguns estudos sobre os tipos de organização familiar ressaltam que as famílias compostas por casais sem filhos residentes no domicílio, e ambos com rendimento, são um tipo que está, cada vez mais, freqüente, especialmente nas sociedades contemporâneas e mais industrializadas. Esta tipologia intitulada DINC (Duplo Ingresso e Nenhuma Criança) consiste num arranjo familiar atípico, na medida em que, não precisando cuidar de prole, o casal tem mais recursos para se dedicar ao trabalho e ao lazer.⁵⁷

Essa tendência de diminuição do número de filhos também se mostrou na comparação do número de filhos por mulher. No ano de 1997, 25,8% das mulheres tinham um filho só, já em 2007 esse número já era correspondente a 30,7%⁵⁸. Para os organizadores da Síntese de Indicadores Sociais essa diminuição na taxa de fecundidade pode ser resultado do desenvolvimento das relações de gênero.⁵⁹

A análise ressalta também uma espera maior dos casais para terem filhos, demonstrando que tanto esta quanto as demais alterações estão ligadas ao trabalho, na necessidade de maior qualificação profissional e estabilidade:

Em cerca de 58,7% dos casais, a pessoa de referência tinha até 34 anos de idade, o que pode estar refletindo um adiamento da fecundidade, fenômeno já verificado na literatura demográfica. Outro aspecto que pode ser atribuído a esse tipo de arranjo é a importância dada atualmente à aquisição de

⁵⁵ *Ibidem*, p. 88.

⁵⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 84.

⁵⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 93.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 231.

⁵⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 84.

atributos profissionais, que possam garantir posições bem estabelecidas no mercado de trabalho.⁶⁰

Nesse mesmo sentido é a conclusão de Grazielle A. Amaral, ao tratar sobre as transformações do papel social da mulher, ao apontar que está cada vez mais voltado ao setor produtivo “o que pode ser observado pela diminuição do número de filhos, o aumento da participação feminina na População Economicamente Ativa - PEA - e a expansão de sua escolaridade.”⁶¹

Outra mudança significativa observada esta ligada a uma redistribuição de papéis tradicionalmente atribuídos tanto a homens quanto a mulheres, no que diz respeito à chefia do lar e atendimento das suas necessidades financeiras. Nesse sentido o estudo do IBGE aponta:

Durante muitos anos, o IBGE utilizou a denominação “chefe da família”, termo bastante associado à autoridade, e, em grande parte dos casos, associado à mais importante fonte de recursos. Com as transformações ocorridas no âmbito familiar - crescente número de pessoas economicamente ativas e compartilhamento das despesas - o termo acabou mostrando-se inadequado e caiu em desuso. Hoje, nas pesquisas do IBGE, utiliza-se o mesmo conceito, porém representado por dois termos: “pessoa de referência” ou “pessoa responsável”, considerando-se aquela que é reconhecida como tal pelos demais membros da família, o que expressa, portanto, a escolha dos membros da família.

Nas duas últimas décadas, a autonomia das mulheres e a igualdade de gênero são reconhecidas como “meios eficazes de combater a pobreza, a fome e as doenças, além de estimular um desenvolvimento verdadeiramente sustentável”, conforme destaca o Portal Brasil, do governo federal. As estatísticas sobre mulheres mostram que, cada vez mais, elas estão presentes no mercado de trabalho e com níveis de escolaridade mais avançados do que os homens. Sem dúvida, estas mudanças influenciam o comportamento social das mulheres, tanto no âmbito público como no privado. Tal comportamento pode ser visto nos resultados da PNAD 2011 em relação à declaração das mulheres como pessoa de referência das famílias.⁶²

⁶⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 93.

⁶¹ AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. *Itinerarius Reflectiones: Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí – UFG, Jataí*, v.2, n.13. p. 1-20, 2012. Semestral. Disponível em: < <http://www.revistas.ufg.br/index.php/ritref/article/view/22336> > Acesso em: 26 ago. 2013, p. 17.

⁶² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 86.

Nesse sentido, foi constatado que o número de mulheres apontadas como responsáveis pela família nos núcleos formados por casais com filhos passou de 3,4% em 2001 para 18,4% em 2011 (ver gráfico V – ANEXO).⁶³ E ainda, na análise dos arranjos familiares monoparentais houve, no período entre 1997 e 2007, um aumento das famílias monoparentais masculinas, de 7,8% para 9,8%.⁶⁴ Conforme se coloca: “em números absolutos esse contingente era da ordem de 278 mil famílias em 1997, alcançando quase 445 mil em 2007. Em certa medida, esses resultados podem estar indicando um aumento na co-responsabilidade pelas crianças.”⁶⁵

Também se observou uma diminuição, mesmo que singela, nas diferenças salariais entre homens e mulheres. Apesar delas ainda receberem menos, em 2001 seus salários representavam cerca de 69% do salário masculino, já em 2011 esse valor subiu para 73,3% (ver gráfico VI – ANEXO). O que se percebe, porém, é que quanto maior o nível de qualificação necessário para o cargo, maiores as diferenças recebidas para os mesmos postos entre homens e mulheres.⁶⁶

Sobre o assunto, Izabel Guimarães Marri e Simone Wajnman comentam que essa mudança no “status” da mulher propicia alterações nos papéis desempenhados por ela não só no trabalho, como também no casamento e em face à família, consistindo seu aumento de renda em um maior poder nas decisões da família, porém as clássicas ideologias de gênero atrapalham este processo de empoderamento feminino.⁶⁷

Quanto ao trabalho doméstico, reprodutivo, os dados do IBGE confirmam sua

⁶³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 86.

⁶⁴ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 91.

⁶⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 140.

⁶⁷ MARRI, Izabel Guimarães. WAJNMAN, Simone. Esposas como principais provedoras de renda familiar. *Revista brasileira de estudos de população*, [online]., vol.24, n.1. São Paulo: ABEP, 2007, p. 21.

distribuição desigual, atestando mais uma vez que em sua maioria são realizados pelas mulheres. Em que pese a crescente participação feminina no mercado de trabalho, ainda são elas que se dedicam, quase que exclusivamente, às atividades do âmbito familiar. Em 2011, conforme apurado, as mulheres gastavam 27,7 horas semanais em afazeres domésticos, enquanto a média masculina nos mesmos serviços era de 11,2 horas (ver gráfico VII – ANEXO). Confirma-se, portanto, que as mulheres gastam mais que o dobro de horas em atividades domésticas, mesmo quando empregadas.⁶⁸

Vê-se, portanto, como bem comenta Jeni Vaitsman⁶⁹, que a saída da mulher para o mercado de trabalho e a quebra da dicotomia público/privado não resolveu todos os problemas de desigualdade entre homens e mulheres, nem foi capaz de eliminar a divisão sexual do trabalho, principalmente quando se fala do ambiente doméstico.

2.3 O HOMEM ATUAL E A PATERNIDADE PARTICIPATIVA.

Ainda existe no mercado de trabalho a desigualdade salarial entre homens e mulheres, preterimento do trabalho feminino em postos de hierarquia mais elevados e no âmbito doméstico as mulheres continuam assumindo a maior parte das tarefas.⁷⁰ Contudo, pesar da gritante desigualdade ainda presente entre homens e mulheres no que diz respeito à assunção das tarefas domésticas, tem sido percebido aos poucos uma postura diferente dos homens em face da divisão de tarefas voltadas ao ambiente familiar, principalmente no que diz respeito ao cuidado

⁶⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 142.

⁶⁹ VAITSMAN, Jeni. Gênero, identidade, casamento e família na sociedade contemporânea. In: *Mulher, gênero e sociedade* – Rio de Janeiro: Relume Dumará: FAPERJ, 2001, p.20.

⁷⁰ CYRINO, Rafaela. Esteriótipos de Gênero, identidade sexual e a divisão sexual do trabalho: O caso das mulheres executivas. In: *Trabalho de Gênero, entre a solidariedade e a desigualdade*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2011, p. 131.

com os filhos. Ainda que em número bem inferior se comparado às mulheres, é crescente a adesão masculina aos trabalhos domésticos.⁷¹

Cristina Bruschini através de pesquisa realizada com grupos de 10 participantes homens trabalhadores entre 20 e 45 anos, com os quais foi discutida a relação entre os homens e o trabalho doméstico, constatou por meio de depoimentos que alguns homens têm de fato assumido parcela das tarefas domésticas, para além do que antes era visto como apenas uma “ajuda” à mulher. Além disso, foi perceptível uma vontade dos pais de repassar os ensinamentos dos trabalhos domésticos aos filhos também.⁷²

Semelhantemente, Julia Bucher-Maluschke⁷³ ao analisar os resultados de pesquisa realizada com pais que detém uma relação mais próxima e participativa com seus filhos, observou que na maioria das famílias com quem teve contato a figura do pai oscila entre a tradicional concepção de provedor e de um pai mais participativo, que dá assistência aos seus filhos. A pesquisadora nota que apesar de na maioria das famílias a mulher ainda ser a maior responsável pelos cuidados com os filhos, é verificada um interesse dos homens em estar mais presentes e participar ativamente do cotidiano das crianças. Estes pais têm demonstrado a importância destas tarefas tal qual a importância que dão ao lado profissional. Esse fenômeno Bucher-Maluschke chama de paternidade participativa⁷⁴.

É importante ressaltar que o papel tradicional do pai provedor ainda é muito presente na sociedade. Deste modo não falamos de uma revolução do modelo familiar, mas já é possível dizer que vivemos um momento de transição, em que são percebidas pequenas mudanças rumo a um posicionamento mais afetivo e próximo

⁷¹ BRUSCHINI, Maria Cristina A. *Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras*. São Paulo: FCC/DPE, 2008, p. 5.

⁷² BRUSCHINI, Maria Cristina A. *Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras*. São Paulo: FCC/DPE, 2008.

⁷³ BUCHER-MALUSCHKE, Júlia S. N. F.. Pais que cuidam dos filhos: a vivência masculina na paternidade participativa. *Revista Psico*, v. 39, n. 1, p.74-82, , Porto Alegre: ediPUCRS, 2008, p. 74.

⁷⁴ Chamamos, portanto, de paternidade participativa aquela que subentende o cuidado e o envolvimento constante no cotidiano dos filhos – nos domínios da alimentação, higiene, lazer e educação. Como tais cuidados com os filhos podem variar muito de homem para homem, conforme o grau de disponibilidade pessoal e de tempo, escolhemos utilizar como critério, para a definição dos pais sujeitos da pesquisa, a própria autopercepção desses homens como pais cuidadores.”(BUCHER-MALUSCHKE, Júlia S. N. F.. Pais que cuidam dos filhos: a vivência masculina na paternidade participativa. *Revista Psico*, v. 39, n. 1, p.74-82, , Porto Alegre: ediPUCRS, 2008, p. 75)

dos pais atuais em relação aos seus filhos.⁷⁵

Ana Letícia de França e Édina Schimanski realizaram pesquisa junto a funcionárias da Universidade Estadual de Ponta Grossa buscando uma compreensão de como estas mulheres conciliam trabalho e família. O foco do estudo foi trabalhar com mulheres entre trinta e cinco e quarenta e cinco anos de idade que trabalham a pelo menos cinco anos, partindo do pressuposto de que tais mulheres participaram do período histórico de maior inserção feminina no mercado de trabalho, que se deu por volta dos anos 70.⁷⁶

As conclusões a que Ana L. França e Édina Schimanski chegaram são semelhantes aos dados aqui já apresentados, que apesar da conquista feminina no ambiente de trabalho e sua maior participação nos rendimentos da família, ainda continuam com a responsabilidade exclusiva pelos afazeres domésticos. Porém, notou-se nos relatos das participantes da pesquisa um contraponto interessante quanto aos cuidados dos filhos, verificando-se que aí estaria a maior divisão de responsabilidades dentro do lar entre os casais⁷⁷, ao que comentam:

Sobre isto, a pesquisa demonstrou que a importância dos filhos nos projetos individuais e conjugais contemporâneos emerge como algo que confere sentido à própria existência. Sendo assim, verificou-se que cuidar dos filhos parece ser importante para homens e mulheres, sem muita discrepância entre os sexos quanto à intensidade dessa importância, ou seja, a existência dos filhos e o cuidado deles parecem ser pontos centrais nas relações familiares. Chamou a atenção, portanto, o fato de que, mesmo sendo tímidas as mudanças nos padrões de divisão de trabalho doméstico, é no envolvimento masculino com os filhos que se percebe um quadro mais positivo.⁷⁸

Interessante notar que esta percepção de um maior interesse dos homens na participação da vida de seus filhos, tanto no acompanhamento, escolhas e cuidados inerentes à criança, já não é exclusiva dos estudos acadêmicos, sendo

⁷⁵ BUCHER-MALUSCHKE, Júlia S. N. F.. Pais que cuidam dos filhos: a vivência masculina na paternidade participativa. *Revista Psico*, v. 39, n. 1, p.74-82, , Porto Alegre: ediPUCRS, 2008, p. 75.

⁷⁶ FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. *Revista Emancipação*: Universidade Estadual de Ponta Grossa, v. 9, n. 1, p.65-78. Ponta Grossa: UEPG, 2009, p. 67.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 76.

⁷⁸ *Idem*.

frequentemente mencionadas nos veículos de comunicação brasileiros e presente na discussão pública.⁷⁹

Surpreendente, porém, é que mais do que participativos, segundo as pesquisas de Maria Cristina A. Bruschini⁸⁰, os homens tem se mostrado preocupados com a existência de mecanismos que visem à possibilidade de conciliação entre a família e o trabalho, pelo que expõe:

Os homens, ao contrário das mulheres pesquisadas anteriormente, preocupam-se primordialmente com estratégias empresariais que visem à conciliação trabalho e família, como a flexibilização, enquanto alguns mencionam que as empresas não estão preparadas para as mudanças que estão ocorrendo nas famílias e nas relações entre os sexos, como, por exemplo, a não-autorização para a saída do trabalhador, a fim de levar o filho ao médico ou a ausência da referência a “homens com criança de colo” nas filas preferenciais dos bancos e outras instituições.⁸¹

Dessa forma, é possível concluir a partir dos dados analisados e pesquisas apresentadas, que o padrão tradicional de família, centrado em papéis claramente divididos entre homem e mulher, já deu espaço para novas reformulações familiares. É preciso lembrar, porém, que estas transformações não foram decorrentes de uma escolha racional, mas de uma alteração inevitável do cotidiano das famílias, motivo pelo qual ainda subsistem resquícios do antigo modelo.⁸²

Tais vestígios que permanecem no ideológico nacional e em nosso ordenamento jurídico impedem o exercício de uma igualdade real entre homens e mulheres, tanto no ambiente de trabalho quanto no ambiente doméstico, porquanto interligados entre si.

⁷⁹ A exemplo disso citamos a reportagem veiculada pelo jornal GAZETA DO POVO, publicada no dia 10.10.2010, intitulada “Há pais que mais parecem mães”. O início da reportagem, que diz “Homens que assumiram ou dividem com a mulher o papel de cuidador dos filhos são cada vez mais comuns. Para as crianças o ganho é de proximidade e afeto”, já demonstra essa tendência dos pais mais participativos. (MENEZES, Fabiana Ziolla. **Há pais que mais parecem mães**. Jornal Gazeta do Povo. Caderno Vida e Cidadania. 10.10.2010. Disponível em: < <http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?id=1055778&tit=Ha-pais-que-mais-parecem-maes>> Acesso em: 29. agosto. 2013.)

⁸⁰ BRUSCHINI, Maria Cristina A. *Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras*. São Paulo: FCC/DPE, 2008

⁸¹ *Ibidem*, p. 46.

⁸² MATOS, Ana Carla Harmatiuk. *As famílias não fundadas no casamento e a condição feminina*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000, p. 95.

Há, contudo, um movimento crescente de homens mais participativos e preocupados com o cuidado dos filhos e com a divisão das atividades domésticas, movimento que em muito contribui para uma posição mais igualitária da mulher não só dentro de casa, mas no mercado de trabalho, motivo pelo qual deve ser incentivado por meio de políticas públicas, as quais, inclusive, já são requeridas por estes “novos” homens.

3. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMBATE AS DESIGUALDADE DE GÊNERO.

A partir da percepção de que existe uma divisão das atividades socialmente aceitas como de responsabilidade de homens e mulheres surgiu os conceitos de gênero e da divisão sexual do trabalho. Tais conceitos, muito afeitos aos discursos de combate de discriminação sexual, são articulados e servem de base quando se trata das políticas públicas de combate as desigualdades de gênero, conforme veremos neste capítulo.

3.1. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO – UMA PERSPECTIVA DE GENERO.

A divisão sexual do trabalho é fruto das relações de gênero e tem influencia marcante sobre mundo do trabalho.⁸³

O gênero, enquanto categoria é um conceito que foi muito articulado pelas teorias feministas, numa busca pela compreensão das desigualdades entre os sexos.⁸⁴ É utilizado para estudar as pessoas, podendo ser explicado como “as diferenças sociais construídas a partir das diferenças biológicas entre os sexos”⁸⁵

Denise Pasello Valente Novais explica que:

Por meio da apreensão do significado de gênero torna-se possível perceber que as diferenças entre homens e mulheres encontram-se fora de seu corpo físico ou de características anatômicas, mas se situam na esfera

⁸³ FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. *Revista Emancipação*: Universidade Estadual de Ponta Grossa, v. 9, n. 1, p.65-78. Ponta Grossa: UEPG, 2009, p. 71

⁸⁴ CARLOTO, Cássia Maria. Ruptura ou reforço da dominação: gênero em perspectiva. In: *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. p. 149-156. São Paulo: OIT - Ministério do Trabalho, 1999, p. 206.

⁸⁵ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 63.

do *simbólico*, na produção cultural de cada sociedade, em determinada época e espaço geográfico. Dessa forma, a mulher assume papéis e desempenha funções de acordo com as regras que regem a sociedade a que pertence, sendo que a mesma observação é válida no caso dos homens.⁸⁶

Ou seja, a noção de gênero busca se opor ao conceito de sexo, enquanto este estaria ligado a uma condição biológica, àquele diria respeito a uma identidade construída socialmente a qual os indivíduos são adaptados de acordo com sua condição sexual.⁸⁷ É uma forma de organização das relações sociais, que podem ser variáveis de cultura para cultura. Constitui-se de normas sociais que estabelecem o que é apropriado para homens e mulheres.⁸⁸ Como diz Geraldo Tadeu Moreira Monteiro: “O gênero, enfim, é uma prática social, que envolve comportamentos coletivamente determinados, engendrados e reproduzidos no interior de instituições sociais, como a Família, a Escola ou a Igreja”.⁸⁹

O estudo das relações sociais a partir do conceito de gênero nos permite uma compreensão para além das diferenças e características atribuídas como naturais, possibilitando enxergar aquilo que é construído socialmente.⁹⁰

Helena Hirata e Danièle Kergoat, a partir das noções de gênero e estudo das relações sociais entre os sexos, conceituam a divisão sexual do trabalho, dizendo que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares

⁸⁶ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 44.

⁸⁷ MONTEIRO, Geraldo Tadeu Moreira. *Construção jurídica das relações de gênero: o processo de codificação civil na instauração da ordem liberal conservadora no Brasil*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 17.

⁸⁸ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 71.

⁸⁹ MONTEIRO, G. T. M. *Op. cit.*, p. 18.

⁹⁰ GOSDAL, T. C. (*Op. cit.*, p. 69) e NOVAIS, D. P. V. (*Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 44)

etc.).⁹¹

A divisão sexual do trabalho, como colocado pelas autoras acima citadas, se funda em duas premissas principais: a primeira de que existe uma separação entre o que é o trabalho feminino e o que é o trabalho masculino; a segunda é a da hierarquia⁹², a qual atribui maior valor ao trabalho masculino em detrimento do trabalho feminino.⁹³ Parte de uma noção naturalizada de papéis característicos de cada gênero. À mulher caberia o cuidado com pessoas, como crianças e idosos, e dos afazeres dentro de casa, como manutenção e preparação do alimento, atividades que garantem a reprodução humana, o que se chama de trabalho reprodutivo.⁹⁴ Aos homens caberia o suprimento do lar, buscado no trabalho fora de casa com a geração de capital, o trabalho produtivo. Essa naturalização nada mais é do que a crença de que as diferenças entre o considerado masculino e feminino são advindas da natureza, homens e mulheres seriam naturalmente capacitados para desenvolver as atividades a eles designadas, tornando os papéis atribuídos a cada uma das categorias extremamente desiguais.

Helena Hirata e Daniele Kergoat⁹⁵ também ressaltam que apesar das duas principais características da divisão sexual do trabalho serem encontradas nas mais diversas sociedades, não significam que esta divisão seja imutável, mas varia de

⁹¹ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cad. Pesquisa.*, São Paulo, v. 37, n. 132, Dez. 2007, p. 599.

⁹² Conforme explica Thereza C. Gosdal, há uma tendência percebida pelos estudiosos da área, de atribuição à mulher um status inferior do que é atribuído ao homem, independente de que atividades estejam relacionadas, um padrão que se estende para o mundo do trabalho. (GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 74). No mesmo sentido coloca Denise P. V. Novais, que chama de uma perspectiva de “reconhecimento” do gêneros. (NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 45)

⁹³ FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. *Revista Emancipação*: Universidade Estadual de Ponta Grossa, v. 9, n. 1, p.65-78. Ponta Grossa: UEPG, 2009, p. 71.

⁹⁴ ÁVILA, Maria Betania; FERREIRA, Verônica. Trabalho produtivo e reprodutivo e os desafios para a igualdade de gênero. *Chesf*, Recife, n. , p.1-7, jun. 2012. Disponível em: <<http://08www.chesf.gov.br/portals/pls/portals/docs/1/1635220.PDF>>. Acesso em: 06 ago. 2013, p. 02.

⁹⁵ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cad. Pesquisa.*, São Paulo, v. 37, n. 132, Dez. 2007, p. 600.

acordo com o tempo e espaço, porém o que sempre permanece é uma “distância” entre os grupos dos sexos. Ainda que a condição feminina tenha mudado, permanece uma intransponível distância da condição masculina.⁹⁶

Nessa construção dos papéis sociais e explicação da divisão sexual do trabalho, um dos argumentos utilizados está na função reprodutora da mulher, a qual gera os descendentes, o que levaria “naturalmente” que assumisse as funções ligadas à reprodução, como o cuidado com os filhos, educação, alimentação e trabalhos domésticos. Ao mesmo tempo, os homens, pela sua maior força física, teriam mais acesso aos meios necessários para prover o sustento e a proteção.⁹⁷

No entanto, o que aparece como uma tendência natural é consequência de um aprendizado ao longo da vida. Desde pequenos meninos e meninas são ensinados e direcionados a atividades e comportamentos específicos pelo gênero, participando deste processo a religião, a família e a escola.⁹⁸

Os conceitos de feminino e masculino são construídos socialmente e representados a partir das brincadeiras infantis, no vestuário, nas novelas, etc. A naturalização destes papéis, que se deu a partir do patriarcado, na dicotomia entre a razão e a emoção, justificaria a supremacia do homem sobre a mulher. Porém, conforme aponta Maria Helena Fávero⁹⁹, estudos indicam que meninos e meninas se comportam mais de maneira semelhante do que o contrário, sendo que a expressão dos sentimentos está ligada à idade, etnia, classe social. Dessa forma, as mulheres expressariam emoções com mais frequência do que os homens pela maneira como foram socializadas e não por razões inerentes a elas.¹⁰⁰

Thereza C. Gosdal explica que:

⁹⁶ MONTEIRO, Geraldo Tadeu Moreira. *Construção jurídica das relações de gênero: o processo de codificação civil na instauração da ordem liberal conservadora no Brasil*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 23.

⁹⁷ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Construção das relações de gênero no mercado de trabalho: uma incursão no Brasil cotidiano*. Coimbra: [Universidade de Coimbra], 2004.

⁹⁸ COUTINHO, A. R. *Ibidem*, p.7.

⁹⁹ Apud D'ABREU, Lylla Cysne Frota. A construção social do gênero. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 20, n. 2, Agosto. 2012.

¹⁰⁰ D'ABREU, Lylla Cysne Frota. A construção social do gênero. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 20, n. 2, Agosto. 2012, p. 588.

O processo de naturalização da família inclui a divisão por sexo do trabalho e dos papéis, no seu interior. Influencia não apenas o senso comum, mas também a própria análise científica. Os papéis e as atividades femininas são encarados como derivações biológicas que não podem ou não devem ser modificados. A desigualdade entre os sexos é vista como uma condição natural necessária, não como um produto da cultura e da sociedade, que, de conseqüência, pode ser mudado.¹⁰¹

No atual modelo de economia, todo o trabalho que não visa o capital é desvalorizado. É o que ocorre com o trabalho reprodutivo, que são atividades essenciais para o desenvolvimento humano, realizado em sua grande maioria pelas mulheres, mas que uma vez naturalizado não é enxergado como trabalho, apesar de demandar tempo, esforços, habilidades e conhecimentos¹⁰², torna-se “invisível”, já que se parte do pressuposto que é natural da mulher se preocupar com tais afazeres, como se espontâneo.¹⁰³

Diante desse quadro e pelo sistema de capital adotado, que prima pela produção de valor para troca, os homens passaram a assumir um lugar privilegiado de reconhecimento.¹⁰⁴ Ao contrário, a naturalização do trabalho reprodutivo enquanto responsabilidade feminina acaba por atravancar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho de forma igualitária. Isso porque, como já exposto, em que pese às mulheres estejam no mercado de trabalho, precisam lidar com a dupla jornada, ficando, em sua grande maioria, sozinhas no que diz respeito aos cuidados da família e do lar. Sendo assim, encontram maiores dificuldades para seguirem nos estudos e para poderem tomar escolhas profissionais que demandem investimento de tempo, ainda mais quando tem filhos.¹⁰⁵ Como explica Sonia

¹⁰¹ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 70.

¹⁰² ÁVILA, Maria Betania; FERREIRA, Verônica. Trabalho produtivo e reprodutivo e os desafios para a igualdade de gênero. **Chesf**, Recife, n. , p.1-7, jun. 2012. Disponível em: <<http://08www.chesf.gov.br/porta/pls/porta/docs/1/1635220.PDF>>. Acesso em: 06 ago. 2013, p. 02

¹⁰³ SARTOR, Ângela K; CARVALHO, Marília Gomes. Divisão sexual do trabalho doméstico e as Inovações Tecnológicas. In: IV Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade. UTFPR. 2011. Curitiba, PR. *Anais Eletrônicos. Ciência e tecnologia construindo a igualdade na diversidade*. Curitiba. Universidade Tecnológica Federal do Paraná e Programa de Pós-Graduação em Tecnologia. Nov. 2011. Disponível em: <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/021-divisaosexual.pdf>> Acesso em: 06.08. 2013., p. 03.

¹⁰⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Construção das relações de gênero no mercado de trabalho: uma incursão no Brasil cotidiano*. Coimbra: [Universidade de Coimbra], 2004.

¹⁰⁵ ÁVILA, M. B; FERREIRA, V., *Op. cit.*, p.04.

Bossa¹⁰⁶:

A responsabilidade familiar e doméstica limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho. Para a mãe trabalhadora, os efeitos da maternidade refletem-se no mercado de trabalho, vindo a sofrer a sobrecarga de tarefas domésticas, impedindo-a de aperfeiçoar-se profissionalmente, aceitando empregos que permitam uma adaptação entre as atividades familiares e as profissionais, como, por exemplo, os serviços domiciliares e domésticos.

Como se vê, o trabalho da mulher não depende apenas e tão somente da demanda de mercado, mas também de sua capacidade de trabalho dentro e fora do lar.

Como tentativa de resolver as tensões causadas pelo conflito entre trabalho e família muitas mulheres tem buscado o que se chama de fenômeno da delegação, pelo qual mulheres com maiores condições econômicas contratam outras mulheres, como empregadas domésticas, babás e cuidadoras, a fim de substituírem o papel que lhe é atribuído, resolvendo seu conflito pessoal, porém apenas transferindo este conflito para a mulher agora empregada em sua casa.

Esse modelo de delegação, porém, não pode ser adotado por todas as mulheres, apenas por aquelas de renda mais alta, de modo que não há uma resolução para o conflito da divisão sexual de tarefas, o que acontece é apenas uma transferência do conflito entre mulheres.¹⁰⁷

Percebe-se, desta forma, pelo já apresentado quando tratado da inserção da mulher no mercado de trabalho, que todo este processo é marcado pela divisão sexual do trabalho. E mesmo atualmente, diante das transformações sociais e do reconhecimento da importância da força de trabalho feminina, permanecem desigualdades entre os sexos fruto de “naturalizações”.

O mundo do trabalho ainda é marcado pela existência de ramos predominantes de um determinado gênero, chamado de “guetos ocupacionais”,

¹⁰⁶ BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998, p. 16.

¹⁰⁷ SARTOR, Ângela K; CARVALHO, Marília Gomes. Divisão sexual do trabalho doméstico e as Inovações Tecnológicas. In: IV Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade. UTFPR. 2011. Curitiba, PR. *Anais Eletrônicos. Ciência e tecnologia construindo a igualdade na diversidade*. Curitiba. Universidade Tecnológica Federal do Paraná e Programa de Pós-Graduação em Tecnologia. Nov. 2011. Disponível em: <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/igt021-divisaosexual.pdf>> Acesso em: 06.08. 2013, p. 4.

como a área da construção civil, com grande maioria dos trabalhadores homens, e o trabalho doméstico, predominantemente feminino.¹⁰⁸ Esse fenômeno Denise P. V. Novais chama de “segregação horizontal”¹⁰⁹, que concentra as mulheres em atividades relacionadas às características atribuídas como femininas, que antes eram desenvolvidas no ambiente doméstico, como as ligadas à educação, saúde e alimentação.

A autora também aponta a existência de uma “segregação vertical”, estampada pela posição inferior da mulher, verificada em relação aos mais baixos salário ou mesmo quanto à menor possibilidade de promoção dentro da carreira e ascensão a cargos de hierarquia mais elevados.¹¹⁰ Novais conclui sua análise sobre as desigualdades entre homens e mulheres dizendo:

Pode-se afirmar que, apesar das mudanças no mundo do trabalho nas últimas décadas, não houve uma diminuição significativa das desigualdades entre homens e mulheres: “o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão das atividades ‘femininas’ do que ao acesso às atividades ‘masculinas’, as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença das mulheres nas ocupações mais precárias”.¹¹¹

Por tais motivos, é que se mostra necessária uma “desnaturalização”¹¹² dos papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres, para que a divisão sexual do trabalho deixe de se vista como um processo natural, mas seja entendida como uma

¹⁰⁸ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 47

¹⁰⁹ *Ibidem*, p. 48.

¹¹⁰ *Idem*.

¹¹¹ NOVAIS, D.P. V., *Op. cit.*, p. 55.

¹¹² “No sentido aqui empregado, naturalizar significa atribuir qualidades essenciais ao que na verdade é fruto de atividades humanas, enquanto que desnaturalizar significa explicitar a artificialidade de construções sociais concebidas como naturais.” (JESUS, Bento Manoel. A (des)naturalização do gênero e da sexualidade: algumas reflexões sobre o acesso das/dos transexuais à cidadania no Brasil. In: II Seminário de Pesquisa da Faculdade de Ciências Sociais.UFG. 2011: Goiânia, GO. *Anais eletrônicos. II SPFCS*. Goiânia. Universidade Federal de Goiás. Nov. 2011. Disponível em:< http://anais.cienciassociais.ufg.br/uploads/253/original_Bento_Manoel_de_Jesus.pdf> Acesso em: 06. 08. 2013, p. 2)

construção social a partir de relações de poder entre homens e mulheres¹¹³, possibilitando a busca por uma solução para o conflito da dupla jornada de trabalho da mulher e igualdade entre os sexos.

Não se ignoram as diferenças biológicas que de fato existem como a influencia maior de hormônios que as mulheres sofrem, a gestação e amamentação, que estão intimamente ligados à mulher, porém divisão sexual do trabalho não se pauta apenas nessas características, pois essas diferenças não tornam a mulher incapaz para o trabalho produtivo, muito menos o homem incapaz para o trabalho considerado “feminino” dentro do lar.¹¹⁴

Nesse sentido, explica Aldacy Rachid Coutinho:

A divisão sexual de tarefas, então, não é traduzida pelo que as mulheres têm a capacidade física ou habilidade intelectual de realizar, mas é constitutiva dos papéis sociais que devem desempenhar, ou que se espera que realizem, e, assim, do que elas devem fazer, arbitrariamente, segundo uma imagem social da condição feminina cambiável.¹¹⁵

A professora do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Lylla C. F. D'abreu¹¹⁶, coloca que é essencial, para que se promovam mudanças, a tomada de consciência quanto aos fundamentos de determinadas praticas sociais relativas ao gênero, acreditando que é possível a partir de uma reflexão e questionamento dos comportamentos “naturalizados” criar novas praticas. Pois conforme explicitam Natalia O. Fontoura e Roberto Gonzáles:

A divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero nas famílias são as causas mais importantes da inserção desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho. A naturalização das obrigações femininas pelo trabalho doméstico impede que empregadores, legisladores e gestores públicos

¹¹³ FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. *Revista Emancipação*: Universidade Estadual de Ponta Grossa, v. 9, n. 1, p.65-78. Ponta Grossa: UEPG, 2009, p. 72.

¹¹⁴ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 71.

¹¹⁵ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Construção das relações de gênero no mercado de trabalho: uma incursão no Brasil cotidiano*. Coimbra: [Universidade de Coimbra], 2004, p.7.

¹¹⁶ D'ABREU, Lylla Cysne Frota. A construção social do gênero. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 20, n. 2, Agosto. 2012.

questionem regras de seleção, ascensão e remuneração, leis, e serviços sociais disponíveis, todos organizados com base no pressuposto de que cabe às mulheres responder pelos cuidados com a família.¹¹⁷

A igualdade para o exercício do trabalho entre mulheres e homens depende, dessa forma, de soluções em relação à influência que o trabalho reprodutivo exerce sobre as mulheres.¹¹⁸ Por tais razões é que se faz necessária adoção de políticas públicas para atenuar os impactos da divisão sexual do trabalho e do modelo de clássico de família por tanto tempo adotado¹¹⁹.

Corroborando com esta posição, Vera Soares¹²⁰ esclarece que a existência atual de mulheres em cargos públicos de alta hierarquia, como parlamentares, prefeitas, presidentas, ou mesmo em profissões antes consideradas apenas masculinas, como grandes empresárias, respaldam a concepção de que as mulheres podem atuar em todos os ramos e espaços sociais, porém no interior dos lares, entre as famílias, as transformações têm sido mais lentas, motivo pelo qual o auxílio do Estado na promoção de políticas públicas de igualdade entre os gêneros se faz necessário. Nesse ponto, frisa como um dos eixos a serem enfrentados pelas políticas públicas a divisão sexual do trabalho. Assim, coloca que:

O papel do Estado é determinante na construção da igualdade, mas não só na regulação das leis que coíbem a discriminação, também como agente de mudanças culturais e das condições de vida das mulheres, na proposição de políticas que incorporem as dimensões de gênero e raça.¹²¹

¹¹⁷ FONTOURA, Natália de Oliveira.; GONZALEZ, Roberto. *Aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade*. Boletim Mercado de Trabalho. Brasília: Ipea, n. 41, p. 21-26, 2009, p. 24.

¹¹⁸ ÁVILA, Maria Betania; FERREIRA, Verônica. Trabalho produtivo e reprodutivo e os desafios para a igualdade de gênero. **Chesf**, Recife, n., p.1-7, jun. 2012. Disponível em: <<http://08www.chesf.gov.br/portal/pls/portal/docs/1/1635220.PDF>>. Acesso em: 06 ago. 2013, p. 06.

¹¹⁹ Assim defende Jordão Horta Nunes: “Reproduzidos funcionalmente numa miríade de ocupações, algumas delas já consolidadas no mercado de trabalho formal, os afazeres domésticos e seus desdobramentos ocupacionais requerem políticas públicas para minorar os efeitos históricos da dominação masculina no arranjo de gênero doméstico tradicional, ou no que Hochschild bem designou como ‘mito da família tradicional’” (NUNES, Jordão Horta. *As transformações na divisão sexual do trabalho e os novos arranjos de gênero domésticos*. In: *Trabalho e gênero: entre a solidariedade e a desigualdade*. Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2011. p. 87.)

¹²⁰ SOARES, Vera. Políticas Públicas para Igualdade: papel do Estado e diretrizes. In: GODINHO, Tatau. *Políticas Públicas e igualdade de gênero*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, p. 116.

¹²¹ *Ibidem*, p. 114.

As políticas de combate à desigualdade de oportunidades de gênero podem ser divididas em três modelos diferentes. O primeiro que é chamado “modelo individual”, têm seu enfoque sobre as características das pessoas discriminadas, no caso as mulheres, com objetivo de formular estratégias para modificar essas características e aumentar o acesso das mulheres ao emprego. O segundo modelo, dos “papéis” reconhece a discriminação a partir da desigualdade de gênero. Enxerga o duplo papel exercido pelas mulheres de modo que visa realçar políticas que auxiliem o exercício da dupla jornada conciliando as responsabilidades do trabalho e da família não apenas em relação à mulher, mas também ao homem, numa forma de incentivo à cooperação entre os membros da família na reprodução. O ultimo modelo é o sócio-estrutural, que objetiva o fim da segregação no trabalho questionando os valores e o modo como é estruturado as desigualdades. Esse modelo para além de criar medidas que possibilitem a mulher uma adaptação ao modelo atual do mercado de trabalho, visa modificar a forma como funciona, propondo medidas que vão além do trabalho, para os níveis cultural e educacional objetivando exterminar os estereótipos sexuais.¹²² Esses três modelos de política públicas devem ser trabalhados conjuntamente na busca pela extinção das desigualdades.

Aqui se encontra uma possibilidade de trabalhar com o Direito, pois contribui na estruturação das relações entre os sexos, na medida em que define estatutos e sanciona papéis, a partir de uma escolha política de valores, aos quais atribui o caráter de consenso, legitimando a distribuição de tarefas.¹²³ Denise P. V. Novais¹²⁴ enfatiza a importância do direito nesse processo de transformação, dizendo:

O direito tem um papel de transformador da sociedade. É claro que seu

¹²² VALENZUELA, María Elena. Igualdade de Oportunidades e Discriminação de Raça e Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil. In: *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*, p. 149-178. São Paulo: OIT-Ministério do Trabalho, 1999, p. 170.

¹²³ MONTEIRO, Geraldo Tadeu Moreira. *Construção jurídica das relações de gênero: o processo de codificação civil na instauração da ordem liberal conservadora no Brasil*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 29

¹²⁴ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 99.

alcance é limitado, que as mudanças são lentas, mas é inegável o caráter pedagógico das normas quando corretamente operadas. Por isso, é essencial a conscientização dos profissionais do Direito para essa questão, a fim de que a lei se torne um instrumento eficaz de mudança social.

‘ Nessa esteira, Sonia Bossa defende que para que seja possível ampliar as possibilidades da mulher dentro do mercado de trabalho, deve se: “(...) fazer uma nova revisão de toda a legislação protetora do trabalho da mulher, sendo que as medidas protecionistas sejam aplicadas a todos os trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres” ¹²⁵, o que se mostra como um caminho para uma maior redistribuição dos encargos decorrentes das responsabilidades familiares.

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMBATE AS DESIGUALDADES ENTRE SEXOS – AÇÕES AFIRMATIVAS.

As políticas públicas com enfoque de gênero partem do princípio da igualdade, esculpido no art. 5º de nossa Carta Magna, que dispõe:

Art. 5º **Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, **à igualdade**, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;(…) - [grifos nossos]

A igualdade como princípio assumiu diversas concepções ao longo do tempo, estando em sua gênese ligada ao conceito de liberdade. Na Antiguidade era um conceito eminentemente político, atribuído artificialmente aos homens livres. Na Idade Média convivem as idéias estóicas, que entendem a igualdade vinculada à

¹²⁵ BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998, p.17.

idéia de dignidade, “todos os homens são iguais em dignidade”, com as idéias cristãs, que acreditam na igualdade apenas num plano divino.¹²⁶

Apenas com as Revoluções Liberais é que se consolida a concepção de que os homens são todos iguais. Essa idéia se funda na igualdade perante a lei, uma igualdade formal que, contudo, não é suficiente para impedir a permanência de desigualdades criadas a partir de critérios variáveis como as posses, raça ou o sexo.¹²⁷ A igualdade somente era reconhecida para uma parcela da população, não era universal, apenas havia igualdade entre homens.¹²⁸

A partir do Século XIX, no entanto, este conceito de igualdade formal começou a ser questionado, em especial pelos socialistas, diante das assimetrias permanentes, principalmente na esfera econômica, de modo que a igualdade começa a ser pensada não mais apenas no seu aspecto formal, mas também material, conforme explica Denise Pasello Valente Novais:

Assim é que o princípio da igualdade deixa de se limitar a uma igualdade formal (igualdade perante a lei) e passa a assumir nova feição, de cunho material (igualdade através da lei), com o escopo de assegurar tratamento igual a pessoas discriminadas e, ao mesmo tempo, afastar esses mesmos sujeitos de qualquer forma de favoritismo.¹²⁹

O princípio da igualdade, no entanto, não se trata apenas de uma igualdade formal, de aplicação da lei para todos, e da igualdade material, de conteúdo, mas também tem sido compreendido para além desses dois aspectos, como igualdade de oportunidades.¹³⁰ Esta concepção permite que sejam reconhecidas as diferenças existentes, que não são, contudo, incompatíveis com a igualdade.

¹²⁶ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 24.

¹²⁷ *Ibidem*, p. 25.

¹²⁸ PORTO, Noemia. Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, n. 15/18, 2011, p. 6/7.

¹²⁹ NOVAIS, D. P. V., *Op. cit.*, p. 27.

¹³⁰ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Construção das relações de gênero no mercado de trabalho: uma incursão no Brasil cotidiano*. Coimbra: [Universidade de Coimbra], 2004, p. 22.

Segundo Alice Monteiro Barros ¹³¹ a maior manifestação da igualdade é a não-discriminação. Conforme coloca:

A igualdade apresenta conexão com a “justiça social” e com a concretização dos mandamentos constitucionais que visam à efetivação dos direitos sociais. Por outro lado, a igualdade é também inerente ao conceito de igual dignidade das pessoas, fundamento contra a discriminação.¹³²

A discriminação se traduz em um tratamento diferenciado, desfavorável em comparação, em função de determinada característica do sujeito, como a raça, posses, ou, no caso aqui tratado, o sexo.¹³³ Contudo, não se pode confundir diferenças com discriminação. As diferenças podem ser biológicas ou culturais enquanto as discriminações são estabelecidas a partir da criação de condições de inferioridade.¹³⁴

Denise Pasello Valente Novais explica que muitas vezes o reconhecimento da diferença é necessário para a produção de igualdade, havendo hipóteses em que o tratamento diferenciado é aceitável juridicamente.¹³⁵ Nesse sentido, inclusive, leciona Thereza Cristina Gosdal:

O reconhecimento da igualdade (...) não exclui a consideração de determinadas diferenças, às quais são atribuídos efeitos jurídicos. Há distinções que o ordenamento permite, estabelecendo ele mesmo algumas, sem que isso importe ofensa ao princípio da igualdade, agasalhado em quase todas as constituições ocidentais da atualidade, inclusive na Constituição nacional.¹³⁶

Ressalta-se, contudo, que para que sejam válidas as distinções, devem ser necessárias e fundadas em motivo razoável, havendo proporcionalidade entre a

¹³¹ BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 130.

¹³² BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 133.

¹³³ BARROS, A. M., *Ibidem*, p. 137.

¹³⁴ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 28.

¹³⁵ *Ibidem*, p. 29.

¹³⁶ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 94.

distinção, o motivo e a finalidade que se busca alcançar com a diferenciação.¹³⁷

Dentro das possibilidades de distinção permitidas pelo princípio da igualdade, da noção de igualdade não apenas formal, mas material, e de oportunidades, estão às normas de proteção à mulher, principalmente no que diz respeito à maternidade. Este tratamento diferenciado dado às mulheres, que se insere dentro do conceito de ações afirmativas, principalmente no que diz respeito ao direito do trabalho, se justificou ao longo do tempo pela função reprodutiva associada às mulheres, seu papel central na geração de filhos, e pela função social da maternidade.¹³⁸

As ações afirmativas nada mais são do que medidas tomadas em prol de determinados grupos sociais com vistas a aliviar condições de desigualdade que coloquem estes grupos em posição de vulnerabilidade¹³⁹, permitindo sua inserção na estrutura social em condição de igualdade de oportunidade. São também chamadas de discriminações positivas.¹⁴⁰

Em relação à questão do trabalho feminino, as ações afirmativas buscam mais do que atuar no que diz respeito à sua presença no mercado de trabalho, com maior equilíbrio na formação profissional, no acesso ao emprego e promoções, mas também em relação à conciliação do trabalho com as atividades domésticas e familiares e à maior divisão dessas atividades entre os sexos.¹⁴¹

Isso porque, conforme explica Aldacy Rachid Coutinho¹⁴², a adoção de medidas “puramente igualitárias” podem até ter alguma eficácia diante de discriminações diretas, porém, não conseguem atingir as discriminações resultadas de “esteriótipos e segregação ocupacional que individualizam o sujeito para além de suas características pessoais, habilidades e capacidades gerais”.

¹³⁷ *Ibidem*, p. 95.

¹³⁸ Cf. PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e Trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981, p. 153 e BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 39.

¹³⁹ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 37

¹⁴⁰ COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de Gênero no Mercado de Trabalho: Uma Abordagem da Discriminação Positiva e Inversa. *Revista da Faculdade de Direito da Ufpr*, Curitiba, v. 34, n. 0, p.1-22, 2000, p. 15.

¹⁴¹ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 121-122.

¹⁴² COUTINHO, Aldacy Rachid. *Construção das relações de gênero no mercado de trabalho: uma incursão no Brasil cotidiano*. Coimbra: [Universidade de Coimbra], 2004, p. 23.

Ocorre, no entanto, que a adoção das ações afirmativas visando sanar disparidades pode gerar outro tipo de discriminação, a discriminação indireta ou inversa, dependendo de como são aplicadas tais ações. No caso das relações de gênero no trabalho, a discriminação indireta se caracteriza, conforme pontua Alice Monteiro de Barros¹⁴³, quando há o desfavorecimento de um dos sexos, independente da intenção da medida, em função do critério utilizado na diferenciação.

Sobre a discriminação indireta Valenzuela esclarece:

A discriminação indireta é a mais comum e se expressa de maneira sutil através de padrões institucionais de desigualdade que vão além das condutas dos indivíduos. A desigualdade permanece mesmo quando todos os indivíduos recebem tratamento igual. É o caso das mulheres ou dos membros de uma categoria racial, que enfrentam barreiras invisíveis, porém intransponíveis, para alcançar ocupações de maior prestígio social, recompensa econômica e posições socialmente mais valorizadas. Nesse caso, o conceito de igualdade de oportunidades está centrado nos resultados mais do que na justiça dos procedimentos.¹⁴⁴

Nesse contexto encontram-se as ações afirmativas que visam à proteção da maternidade e a compatibilização entre o trabalho e as responsabilidades familiares. Em grande parte das vezes estas medidas são direcionadas especificamente ao trabalho da mulher, reforçando a ligação exclusiva da mulher às funções reprodutivas, conforme apresentado no capítulo referente à divisão sexual do trabalho.¹⁴⁵

¹⁴³ BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 159.

¹⁴⁴ VALENZUELA, María Elena. Igualdade de Oportunidades e Discriminação de Raça e Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil. *In: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*, p. 149-178. São Paulo: OIT-Ministério do Trabalho, 1999, p. 165.

¹⁴⁵ Nesse sentido Hildete P. Melo e Lourdes Bandeira explicam que: "(...) as políticas públicas para as mulheres têm centralidade no feminino enquanto parte da reprodução social. Isso implica que não priorizam a importância e o significado que se estabelece no relacionamento entre os sexos; ao contrário, a centralidade posta na mulher-família reafirma a visão essencialista de que a reprodução e a sexualidade causam a diferença de gênero de modo simples e inevitável. Configura-se, portanto, numa política pública que enfatiza a responsabilidade feminina pela reprodução social, pela educação dos filhos, pela demanda por creches, por saúde e outras necessidades que garantam a manutenção e permanência da família e não necessariamente seu empoderamento e autonomia" (MELO, Hildete Pereira. BANDEIRA, Lourdes. Pobreza e as políticas de gênero no Brasil. *Serie mujer y desarrollo*, v. 66, Santiago de Chile: CEPAL, 2005, p. 48)

Como já foi visto, as atividades domésticas e a presença de filhos afeta de maneira completamente diferente o trabalho feminino do masculino. Enquanto a presença de uma família na vida do homem o valoriza no ambiente de trabalho, sendo visto como uma pessoa madura, responsável, com estabilidade e compromisso, ao contrário, para as mulheres, costuma se associar a um maior risco de absenteísmo, que seria ausência no trabalho, e menor concentração na carreira.¹⁴⁶

Ainda, é forte o conceito de que a contratação de mulheres implica em aumento de custos, gerados em função de fatores como a licença-maternidade, que é muito mais longa do que a concedida aos homens, a pouca disponibilidade no cumprimento de horas extras e em mobilidade, devido aos cuidados com a família.¹⁴⁷ A perpetuação da idéia dos papéis reprodutivos como essencialmente femininos coloca as mulheres em condições inferiores tanto de acesso quanto de permanência no ambiente de trabalho.¹⁴⁸

Maria Elena Valenzuela chama atenção para o cuidado que se deve tomar com o que gera indiretamente desigualdades, em especial quanto à função reprodutiva, que é de responsabilidade de toda a sociedade e não deve ser assumida somente pelas mulheres, de modo que as políticas que visem à igualdade “(...) devem estar orientadas para a geração de serviços de apoio que permitam a compatibilização de responsabilidades familiares e de trabalho para ambos os sexos.”¹⁴⁹

As ações afirmativas com uma perspectiva de gênero não precisam ser necessariamente centradas na figura da mulher, desde que impliquem em ações que reduzam as desigualdades de gênero, como as que possibilitam uma revisão

¹⁴⁶ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 168-169.

¹⁴⁷ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 54.

¹⁴⁸ SILVA, Fabio Luiz Pereira da. Considerações sobre a proteção ao trabalho da mulher. *In: Revista de Direito do Trabalho*, n. 25. Revista dos Tribunais, 2007, p. 39.

¹⁴⁹ VALENZUELA, María Elena. Igualdade de Oportunidades e Discriminação de Raça e Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil. *In: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*, p. 149-178. São Paulo: OIT-Ministério do Trabalho, 1999, p. 174

das funções familiares e divisão do trabalho doméstico,¹⁵⁰ conforme defende Denise Pasello Valente Novais:

Há muito se reconhece que as responsabilidades familiares assumidas quase que exclusivamente pela mulher, constituem uma causa importante de discriminação direta ou indireta contra ela, de forma que a conquista da efetiva igualdade entre homens e mulheres deve necessariamente, passar pela revisão dos papéis assumidos por ambos perante a sociedade.¹⁵¹

Em conformidade com essa idéia, se coloca a proposta da licença-parental, a qual será tratada a seguir, como uma ação afirmativa legislativa que permite amenizar os impactos da dupla jornada de trabalho suportados pelas mulheres sobre um viés de responsabilidade familiar compartilhada entre homens e mulheres.

¹⁵⁰ CARLOTO, Cássia Maria. Ruptura ou reforço da dominação: gênero em perspectiva. In: *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. p. 149-156. São Paulo: OIT - Ministério do Trabalho, 1999, p. 152/154.

¹⁵¹ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 68.

4. LICENÇA-PARENTAL: UM POSSÍVEL CAMINHO PARA AMENIZAR OS EFEITOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.

Diante da constatação da presença massiva das mulheres no mercado de trabalho e das transformações ocorridas na organização familiar e nas relações de gênero, verifica-se que muitas das estruturas políticas e jurídicas em vigor não mais correspondem às necessidades da prática cotidiana de nossa sociedade. O aparato legal e as políticas públicas que temos foram criados sobre os moldes de uma família tradicional, em que os papéis do homem e da mulher eram bem definidos e separados, ao homem correspondia o sustento da casa, enquanto à mulher as atividades domésticas e o cuidado da prole.¹⁵²

Ocorre, no entanto, que este modelo familiar tem sido superado por diversas outras formas de convívio. Como já constatado, as mulheres trabalhando e gerando recursos financeiros para o sustento da família é uma realidade, ao mesmo tempo em que uma nova forma de paternidade, mais responsável e presente têm emergido.

A família atual tem sido traduzida a partir de um princípio de cooperação, em que os papéis de homens e mulheres não se encontram estanques, mas confundem-se, sendo que a permanência das estruturas tradicionalmente constituídas apenas representa uma barreira a esse processo de transformação.

Assim, surge a necessidade de intervenção do Estado, com a criação de mecanismos que possam intervir modificando estruturas reprodutoras das desigualdades e que também sirvam de incentivo às mudanças necessárias para a formação de relações de gênero mais igualitárias.¹⁵³

No que diz respeito à legislação trabalhista, os institutos que temos em

¹⁵² PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. *Revista Estudos Feministas*, v. 17, n. 3, dez. Florianópolis: UFSC, 2009, p. 853.

¹⁵³ *Idem*, p. 853.

relação à proteção da família importam em um olhar ao trabalho feminino como inferior ao trabalho masculino, pelo foco que coloca na mulher quanto às responsabilidades familiares. Os homens, no entanto, encontram-se limitados no exercício da paternidade pelas suas responsabilidades laborais. Dessa forma, o aparato legal trabalhista contribui para a manutenção e reprodução da divisão sexual do trabalho, uma vez que o cuidado infantil incide sobre a contratação e trabalho da mulher muito mais incisivamente do que sobre o homem.¹⁵⁴

Nesse sentido é que Luana Pinheiro, Marcelo Galiza e Natália Fontoura defendem:

Sobre a implementação de mecanismos que visem tornar mais igualitária a divisão de tarefas no âmbito doméstico, argumenta-se aqui, que tal medida é fundamental para que os custos derivados da reprodução das famílias deixem de ser diretamente colocados sobre as trabalhadoras e a elas associados. Nessa direção, todos os benefícios que a legislação trabalhista atualmente prevê para as mulheres, visando garantir seus direitos reprodutivos, devem ser revistos e estendidos, na medida do possível, aos trabalhadores homens com responsabilidades familiares.¹⁵⁵

A partir destes pressupostos, vê-se a necessidade de se repensar os institutos da licença-paternidade e licença-maternidade, a fim de que se possibilite um meio efetivo em garantir a recuperação das genitoras após o parto e o atendimento à criança, contudo, incentivando a paternidade participativa e a divisão do trabalho doméstico, como forma de controlar os efeitos negativos gerados no ambiente de trabalho pela maior associação dos encargos reprodutivos à figura da mulher.

4.1 LICENÇA-PARENTAL COMO ALTERNATIVA PARA AMENIZAR OS ABISMOS ENTRE A LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE

¹⁵⁴ PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. *Revista Estudos Feministas*, v. 17, n. 3, dez. Florianópolis: UFSC, 2009, p. 854.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 855.

A licença-maternidade em vigor é estabelecida pela Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XVIII,¹⁵⁶ o qual garante licença à gestante por 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do emprego ou salário. Durante este período a mulher não presta trabalho, recebendo o salário-maternidade.¹⁵⁷

Trata-se de norma imperativa, que não está à mercê da disponibilidade nem da trabalhadora gestante. Deste modo, é vedado ao empregador, mesmo sob consentimento da empregada, exigir seu trabalho durante a licença, sob pena de recair-lhe penalidades administrativas e ter de arcar com o pagamento do salário relativo a este período, independente do salário-maternidade.¹⁵⁸

Inicialmente, quando da criação do instituto da licença-maternidade os encargos financeiros no período de afastamento da mulher eram custeados pelo empregador, porém representava um desestímulo na contratação de mulheres, motivo pelo qual, a partir da Lei n. 6.136 de 1974, o salário-maternidade passou a ser responsabilidade da Previdência Social.

Na forma atualmente em vigor, o benefício do salário-maternidade continua custeado pela Previdência Social, sendo equivalente à remuneração mensal integral que a mulher recebe comumente, podendo este valor ser retirado da média dos seis meses anteriores ao gozo do benefício.¹⁵⁹

A remuneração durante o período de licença-maternidade é paga diretamente pelo empregador à empregada, posteriormente, porém, deve compensar tais valores pagos com o que recolheria à previdência social, de modo que não lhe resta qualquer ônus.¹⁶⁰

A concessão e pagamento do salário-maternidade, a despeito de ser custeado pela Previdência Social, diferente de outros benefícios, não está sujeito a

¹⁵⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 28.09. 2013

¹⁵⁷ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 86.

¹⁵⁸ BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 430.

¹⁵⁹ NOVAIS, D. P. V, *Op. cit.*, p. 87

¹⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. 2 ed. Atual. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 186.

um limite, nem tampouco depende de tempo de serviço ou período de carência.¹⁶¹

A licença à mãe trabalhadora deve ser concedida a partir de 28 dias antes do parto até a data de ocorrência do nascimento da criança, conforme o artigo 71 da Lei 8.213 de 1991.¹⁶² O início do gozo da licença-maternidade se dá com a apresentação de atestado médico ao empregador ou mesmo com a certidão de nascimento do filho. Além disso, o período de licença tanto antes como depois do parto pode ser aumentado de mais duas semanas mediante apresentação de atestado médico.¹⁶³

É de se ressaltar que o gozo da licença-maternidade não está adstrito ao nascimento com vida do filho, ainda que a criança venha a falecer no momento do parto, garante-se à mulher o período de repouso, uma vez que a licença não visa apenas o nascimento do filho e os cuidados com a criança, mas também à saúde da mulher na pós-gestação, visto que se trata de um processo que acarreta diversas transformações físicas e psíquicas na mulher.¹⁶⁴

Ainda, estende-se o direito à licença-maternidade para a mãe adotiva de criança com até oito anos de idade, direito este inserido no artigo 392 da CLT com o advento da Lei. 10.421 de 2002.¹⁶⁵

Quanto à proteção da maternidade também é importante mencionar a estabilidade conferida à gestante pelo artigo 10, II, b, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Tal dispositivo veda a dispensa sem justa causa da empregada gestante, como forma de impedir represálias ao gozo da licença-maternidade e dos direitos protetivos à maternidade.¹⁶⁶

¹⁶¹ BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995., p. 438.

¹⁶² BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm> Acesso em: 28.09.2013.

¹⁶³ Artigo 392, §2 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), redação dada pela Lei 10.421/2002. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 28.09.2013.)

¹⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 431.

¹⁶⁵ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 210.

¹⁶⁶ Cf. Denise P. V. Novais (*Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 89) e Thereza Gosdal (*Op. cit.*, p. 211.)

Ainda sobre o tema, a Lei n. 11.770/2008 instituiu o Programa Empresa Cidadã, pelo qual é possível prorrogar a licença-maternidade em mais sessenta dias. Essa possibilidade é conferida as empregadas de empresa jurídica que tenha aderido ao Programa. No período de prorrogação o salário-maternidade é pago pela empresa, que recebe em contrapartida um incentivo fiscal.¹⁶⁷

Em relação ao pai trabalhador, a primeira possibilidade de se ausentar do trabalho por conta do nascimento do filho foi prevista pelo art. 473 da CLT, que estabelecia um dia de falta justificada, com a intenção de que este pudesse registrar a criança. Porém, a licença-paternidade, assim definida, surge apenas com a previsão do art. 7º, XIX, da Constituição Federal de 1988. Segundo o dispositivo mencionado, a licença deveria ser disciplinada em lei própria, ocorre, no entanto, que ainda não houve qualquer produção legislativa específica a regulamentar a licença-paternidade, de modo que prevalece em vigor o previsto no artigo 10, da ADCT, que concede licença de cinco dias aos pais pelo advento do nascimento do filho, até a edição de lei nesse sentido.¹⁶⁸

Segundo Thereza Cristina Gosdal¹⁶⁹, trata-se de benefício com natureza salarial, uma vez que não há qualquer previsão legal instituindo-o como benefício previdenciário, a semelhança da licença-maternidade, sendo hipótese de “ausência legal ao trabalho” de forma que quem arca com os custos é o empregador.

A autora ressalta que a duração reduzida da licença-paternidade revela uma postura do legislador constitucional marcada pela idéia de que as atividades reprodutivas, no caso o cuidado com os filhos, são de responsabilidade da mulher.

170

A maior parte dos doutrinadores sobre o tema entende que as normas protetivas à maternidade no direito do trabalho não representam discriminação, mas são necessárias porquanto visam sua função social, a proteção à saúde da mãe e o

¹⁶⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 581.

¹⁶⁸ MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. *A maternidade no trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996, p. 103.

¹⁶⁹ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 219.

¹⁷⁰ *Idem*.

desenvolvimento da criança ¹⁷¹, como explica Alice Monteiro de Barros :

A maternidade tem uma função social, pois dela depende a renovação das gerações. As medidas destinadas a proteger as mulheres em decorrência de gravidez ou de parto, vinculadas a um contrato de trabalho, não constituem discriminação; seu fundamento reside na salvaguarda da saúde da mulher e das futuras gerações. ¹⁷²

Além desses objetivos, Silvana Mandalozzo¹⁷³ também ressalta como fundamento da licença-maternidade o princípio da continuidade da relação empregatícia. Deste modo, a proteção à maternidade visa que o trabalho e a maternidade sejam compatíveis, permitindo à mulher se desenvolver profissionalmente mesmo após se tornar mãe. ¹⁷⁴

Ainda, Thereza Cristina Gosdal, quando trata da extensão da licença-maternidade à mãe adotante, explica que por uma interpretação sistemática da Constituição Federal, a licença-maternidade também estaria ligada ao direito das crianças à convivência familiar, assegurado no texto constitucional como dever da família, da sociedade e do Estado. ¹⁷⁵

Ocorre, porém, que apesar de não representar uma discriminação direta, a proteção demasiada da maternidade em detrimento da paternidade acaba por acarretar uma discriminação indireta, como constatada no capítulo anterior. Sobre o assunto, Marly Cardone explica:

Nossa concepção encara a trabalhadora e o trabalhador como mãe e pai em potencial. O Direito do Trabalho, porém, não os trata de forma semelhante, dispensando menor proteção ao homem, o que acarreta um maior custo para a mão-de-obra feminina e, por conseqüência, sua discriminação, especialmente nos setores que não sejam “guetos” ocupacionais femininos. Se assim é, ambos, mulher e homem, devem ser

¹⁷¹ Nesse sentido destacamos: GOSDAL (*Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003) e NOVAIS (*Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 98).

¹⁷² BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 39.

¹⁷³ MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. *A maternidade no trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996, p. 41.

¹⁷⁴ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 208.

¹⁷⁵ *Ibidem*, p. 210.

objeto da proteção legal em termos de salvaguarda, no trabalho, daquela sua potencialidade procriativa. [...]¹⁷⁶

Nesta esteira, Léa Elisa Silingowschi Calil afirma que buscar a proteção da família dentro do ambiente de trabalho com o foco exclusivo na mulher foi um erro que o legislador brasileiro incorreu, ao que diz:

Proteger não apenas a mulher, mas também o homem, ou seja, protegê-los enquanto seres humanos que merecem tratamento condigno é um fim social que deve ser objetivado pela lei. Proteger a mulher em detrimento da saúde do homem – seu companheiro, pai de seus filhos – em nada colabora para a consecução dos direitos sociais, de proteção à família e à infância. Pensar na família como se sua manutenção e sobrevivência não adviessem da combinação de esforços do homem e da mulher foi um erro que o legislador cometeu e terminou por condenar as mulheres a empregos menores.¹⁷⁷

Sob este mesmo ponto de vista é que Thereza Cristina Gosdal coloca a possibilidade de se pensar em uma licença-parental, ao invés da licença-maternidade como é posta em nosso ordenamento hoje, conforme explica:

A legislação de proteção à maternidade não tem sido compreendida pela doutrina jurídico-laboral como discriminatória, sendo compatível com a normativa internacional da OIT e com a Constituição Federal vigente. O interesse social evidencia-se na proteção ao nascituro e à gestante, relativamente a sua saúde e integridade física e emocional. O que se pode discutir é acerca da concessão de licença-parental, ao invés de licença-gestante, que poderia ser usufruída em parte pelo pai, para cuidar da criança. Isso porque os empresários ainda continuam considerando mais elevados os custos com a contratação de mulheres. Na hipótese de gravidez da empregada, o empregador não arca com o salário-maternidade, mas continua recolhendo a contribuição previdenciária da empregada que se encontra em licença e também com os custos de sua substituição, além de estar sujeito a maior absenteísmo da empregada nos primeiros anos de vida da criança.¹⁷⁸

¹⁷⁶ CARDONE, Marly . Proteção à maternidade. Licença-paterbudade. IN: ROMITA. Arion Sayão (Coord) Curso de Direito Constitucional do trabalho. São Paulo. LTR. 1991, v.1, p 275, (Apud MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. *A maternidade no trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996, p. 36.)

¹⁷⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 43.

¹⁷⁸ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 2019.

É de se ressaltar que o conflito verificado entre o trabalho e as responsabilidades familiares, principalmente em relação ao trabalho feminino não é caso exclusivo do Brasil e não tem passado despercebido aos olhos de entidades internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, inclusive tratou especificamente do tema pela Convenção 156, de 1981, e Recomendação 165, as quais são complementares.¹⁷⁹

Ambos os documentos visam à garantia aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares do direito ao trabalho, sem que tais responsabilidades constituam empecilho ou fonte de discriminação no emprego, a partir de algumas medidas que devem ser adotadas nesse sentido.¹⁸⁰ A recomendação 165, no ponto 22, menciona, inclusive, a necessidade de adoção por parte dos países da licença-parental, a ser gozada pelo pai ou pela mãe após o período da licença-maternidade/paternidade exclusivas.¹⁸¹

À época, no entanto, os documentos da OIT não foram ratificados pelo Brasil sob a justificativa de que a igualdade entre homens e mulheres era incompatível com a legislação interna. Tais impasses, no entanto, não mais se verificam, especialmente em face da Constituição de 1988.¹⁸²

Desta forma, Thereza Cristina Gosdal¹⁸³ coloca a eventual ratificação da Convenção 156 da OIT como um passo para uma mudança de enfoque de nossa legislação com vistas na alteração das relações de gênero. Fala em uma possível evolução da proteção à maternidade para a proteção ao “vínculo familiar”, que atenda aos trabalhadores com responsabilidades familiares independente do sexo, ressaltando apenas aquilo que for específico de cada um, como expõe:

¹⁷⁹ RICOLDI, Arlene Martinez. A noção de Articulação entre família e trabalho e políticas de apoio. Brasília: IPEA. *Mercado de trabalho*, v. 42, p. 37, 2010, p. 38.

¹⁸⁰ BRUSCHINI, Maria Cristina A. *Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras*. São Paulo: FCC/DPE, 2008, p. 31-32.

¹⁸¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 156 e Recomendação 165. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf> Acesso em: 29.09.13

¹⁸² RICOLDI, A. M. *Op. cit.*, p. 42.

¹⁸³ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 220.

Claro que as normas relativas à gestação e ao nascituro, assim como as relativas à amamentação, não podem constituir garantias concedidas indistintamente a homens e mulheres. Porém, é possível pensar-se numa licença-parental, podendo os pais decidirem pelo gozo da licença pela mãe ou pelo pai, ou em parte por um e em parte pelo outro, ressalvado o primeiro mês após o parto, que deve ser gozado pela mulher em razão da necessária recuperação de seu organismo dos processos de gestação e parto.¹⁸⁴

A autora também defende a possibilidade de extensão da estabilidade provisória ao pai, visando à proteção ao vínculo familiar e a paternidade responsável.¹⁸⁵

Semelhantemente, Denise Pasello Valente Novais também defende a ratificação da convenção n. 156 da OIT, manifestando-se pela possibilidade da concessão de uma licença-parental na legislação nacional, a partir da premissa de que as responsabilidades familiares devem ser uma preocupação tanto de homens como mulheres.¹⁸⁶

A respeito do assunto, Sonia Bossa comenta que:

A proteção à paternidade contribui para a redução da discriminação da mulher em função da maternidade. [...] A tendência moderna é no sentido de rever o papel do homem no seio da família. [...] A mulher não é a única responsável pelo nascimento, cabendo ao homem, também, compartilhar desta tarefa, contribuindo assim com a diminuição da discriminação contra o trabalho feminino. [...] Ao lado da função fisiológica do parto e do cuidado imediato com a prole, ser pai e ser mãe se equiparam, a não ser que se reduza a paternidade ao seu valor biológico.¹⁸⁷

Segundo Alice Monteiro de Barros, a licença-parental visa impedir que os encargos relativos às responsabilidades familiares recaiam exclusivamente sobre as mulheres através do incentivo de uma paternidade mais participativa¹⁸⁸

¹⁸⁴ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 220.

¹⁸⁵ *Idem*.

¹⁸⁶ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 98.

¹⁸⁷ BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998, p. 42.

¹⁸⁸ BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 91.

Ora, se a licença-maternidade não visa apenas à recuperação física da mulher, mas visa principalmente à proteção da criança que está chegando ao mundo, como defende Pedro Paulo Teixeira Manus¹⁸⁹, nada mais sensato do que possibilitar que esta criança seja atendida não somente pela mãe, mas também pelo pai, para além de uma forma de coibir a discriminação do trabalho feminino, mas sim garantir, em conformidade com uma interpretação sistemática da Constituição Federal em especial das diretrizes previstas no artigo 227, “*caput*”¹⁹⁰, uma ampla convivência familiar para essa criança num momento delicado de ajustes e transformações dentro do convívio doméstico. Tal proposta, inclusive, está de acordo com a proteção destinada à família pelo texto Constitucional em seu art. 226.¹⁹¹

Sobre o tema da licença-parental, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 6753 (origem PLS 165/2006), de autoria do Senador Antonio Carlos Valadares, que propõe algumas alterações na CLT. Uma das propostas deste projeto de lei é de equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade nos casos de morte ou grave enfermidade ou abandono pela mãe, ou mesmo nos casos de guarda exclusiva do filho pelo pai. Também, visa ampliar a licença-paternidade nos termos da licença-maternidade nos casos de adoção quando a licença-maternidade não houver sido requerida. O projeto prevê, ainda, a possibilidade de ausência do trabalhador ao emprego durante 10 (dez) horas de sua jornada de trabalho semanal, em casos de doença do filho quando justificada pela necessidade de atendimento e tratamentos contínuos.¹⁹² O Projeto de Lei nº 6753 encontra-se atualmente aguardando parecer na Comissão de Desenvolvimento Econômico,

¹⁸⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1995, p. 214.

¹⁹⁰ Art. 227. 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 opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010) [grifos nossos] (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 28/09/2013)

¹⁹¹ Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado (*Idem*)

¹⁹² CÂMARA DOS DEPUTADOS. PROJETO DE LEI nº 6753. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=732616&filename=PL+6753/2010> Acesso em: 06. 10. 2013.

Indústria e Comércio (CDEIC).

Em que pese o Projeto de Lei nº 6753 represente uma tentativa de avanço nas possibilidades conferidas aos homens pais para o atendimento das necessidades dos filhos, ainda está muito ligado as concepções tradicionais de família, uma vez que considera resguardar ao pai o direito de zelar por seus filhos apenas na ausência materna.

Desta forma, vê-se que no Brasil a discussão a respeito da compatibilização das responsabilidades familiares com o trabalho no que concerne tanto a homens quanto às mulheres no âmbito legislativo ainda tem muito a caminhar para se distanciar da divisão sexual do trabalho e das tradicionais concepções de gênero.

4.2 EXPERIENCIA DA LICENÇA-PARENTAL NO DIREITO COMPARADO.

O instituto da licença-parental tem sido adotado por diversos países que também tem sentido a necessidade de proteger as crianças e as famílias, porém reduzindo a discriminação advinda dos encargos relativos às responsabilidades familiares sobre o trabalho feminino e com o estímulo aos pais para assumirem com mais intensidade seu papel nos cuidados e educação dos filhos bem como nas atividades domésticas.

O primeiro país a repensar a licença-maternidade com vistas a possibilitar ao pai também se afastar do trabalho por um período para cuidar dos filhos, foi a Suécia, ainda em 1974. Segundo Carlos Aurélio Pimenta de Faria, a licença remunerada para ambos os pais foi implementada visando estimular os homens pais a assumirem papel mais participativo na criação dos filhos, ao mesmo tempo em que objetivava incitar uma divisão mais igualitária das tarefas domésticas entre homens

e mulheres.¹⁹³

Desde então, a lei sueca, no que diz respeito à licença-parental, tem sido adaptada visando uma melhor compatibilização entre o trabalho e as responsabilidades domésticas dos empregados pais. Atualmente há previsão de uma licença remunerada de até 450 (quatrocentos e cinqüenta) dias, cerca de quinze meses, para ambos os pais, estejam estes empregados ou não, após o nascimento do filho ou da adoção de uma criança com menos de dez anos, podendo o uso dessa licença variar de acordo com a preferência dos pais, que podem gozá-la em tempo integral, meio período ou apenas em um quarto da jornada diária de trabalho, e, além disso, podem fracionar a licença, caso não possam ou não queiram tirá-la de uma vez só. Durante os primeiros 360 dias da licença, o pai ou a mãe recebem 80% de seus rendimentos brutos anteriores e nos noventa dias seguintes recebem um valor fixo por dia, a não ser que tenham trabalhado ao menos oito meses consecutivos antes do gozo da licença, tendo assim direito ao benefício proporcional a renda.¹⁹⁴

Carlos Aurélio Pimenta de Faria explica, no entanto, que apesar dos esforços do governo sueco no fomento da assunção pelos homens de uma paternidade mais participativa, através da concessão da licença também aos pais bem como de incentivo para seu uso por meio de campanhas publicitárias, os índices de utilização da licença-parental por parte dos pais eram muito tímidos, sendo que em 1980 apenas 10% dos homens com filhos faziam uso do benefício, enquanto que quase todas as mães suecas gozavam a licença a que tinham direito. Assim, concluiu que os índices de utilização da licença são influenciados por fatores tanto do mercado de trabalho como socioculturais. Contudo, a utilização por parte dos pais do benefício da licença-parental aumentou gradativamente durante a década de 1980, estimando-se que entre 1989 e 1990 cerca de 44% dos homens com filhos aproveitaram do benefício.¹⁹⁵

Diante destas constatações, a partir de 1995 foi resguardado do

¹⁹³ FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. *Rev. Brasileira de Ciências Sociais.*, São Paulo, v. 17, n. 48, Fev. 2002, p. 173.

¹⁹⁴ *Ibidem*, p. 178-181.

¹⁹⁵ *Ibidem*, p. 184-186.

período de licença-parental um mês de exclusividade para a mãe e um mês exclusivo para o pai, podendo, em relação ao restante, ambos os pais decidirem de acordo com suas necessidades.¹⁹⁶

Segundo as pesquisas apresentadas por Carlos Aurélio Pimenta de Faria, os benefícios trazidos pela concessão da licença aos pais na Suécia ainda não conseguiu alcançar todo o sucesso esperado quanto à maior participação dos homens no âmbito doméstico, tanto no cuidado dos filhos quanto no compartilhamento das tarefas, demonstrando uma persistência da divisão tradicional do trabalho entre homens e mulheres.¹⁹⁷ Porém, na comparação do comportamento dos pais suecos em gerações diferentes foi possível perceber ao menos um embrião de uma maior igualdade de gênero no âmbito doméstico, pelo maior envolvimento dos pais com a criação dos filhos, eles estão se sentindo mais responsáveis pelos cuidados e atividades que envolvem as crianças, e nos afazeres, como lavar louça ou cozinhar.¹⁹⁸

A Noruega também adota a licença-parental, a princípio de 47 semanas, das quais são obrigatórias as primeiras 6 semanas após o parto para a mulher. O pai deve usufruir por um período mínimo de 12 semanas. Durante todo o período da licença-parental é concedido subsídio equivalente a 100% dos rendimentos dos genitores segurados, que para receber o subsídio devem ter exercido atividade remunerada durante seis dos dez meses anteriores ao início da licença. Também é possível estender a licença de 47 para 57 semanas, com diminuição do subsídio para 80% dos rendimentos normalmente auferidos pelos pais.¹⁹⁹

Na Holanda, para além da licença-gestante, que é de 16 semanas com subsídio igual ao salário, e licença paternidade de dois dias, também existe a previsão da licença-parental para ambos os pais, a princípio sem vencimentos, tendo duração de 13 semanas, podendo haver acordos com o empregador em

¹⁹⁶ FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. *Rev. Brasileira de Ciências Sociais.*, São Paulo, v. 17, n. 48, Fev. 2002, p. 180.

¹⁹⁷ *Ibidem*, p. 188.

¹⁹⁸ *Ibidem*, p. 190.

¹⁹⁹ UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia. Os seus direitos de segurança social: Noruega. Luxemburgo: Serviço Das Publicações da União Europeia, 2012. Pág. 10-11.

relação às horas de afastamento e vencimentos.²⁰⁰

Há pouco tempo, Portugal também instituiu a possibilidade de gozo da licença-parental por ambos os genitores quando do nascimento do filho, através de uma revisão da legislação laboral em 2009 (Lei nº 7/2009), que, semelhante à Suécia, visava promover o compartilhamento das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Esta revisão legislativa previu uma licença parental inicial de 120 dias, podendo ser ampliada para 150 dias, sendo obrigatório o gozo pela mãe das primeiras 6 após o parto, e de 10 dias úteis após o parto pelo pai, tendo o pai direito a mais 10 dias úteis facultativos, seguidos ou intercalados, a serem gozados simultaneamente com a mãe. Como incentivo, ainda, usufruindo o pai de pelo menos 30 dias da licença-parental, esta poderá ser aumentada em mais 30 dias, perfazendo um total de 180 dias.²⁰¹

Outro país que recentemente adotou a licença-parental é o Chile, pela Lei. 20.545 de 2011. Até então o pai somente tinha direito a uma licença de cinco dias, com esta recente alteração, porém, é possível que os homens dividam com a mulher a licença pós-parto. A mulher tem direito a uma licença gestante anterior ao parto de seis semanas, e após o parto tem garantida uma licença de 12 semanas, as quais podem ser divididas com o pai da criança, a partir da sétima semana da licença pós-parto. É preciso ressaltar, no entanto, que a decisão de dividir a licença é da mulher, que também pode optar por ampliar a licença pós-parto em 18 semanas, com trabalho em meio período e recebendo 50% dos vencimentos normalmente auferidos, devendo o homem obedecer ao regime escolhido pela mulher em caso de compartilhamento da licença.²⁰²

Além destes países, também já têm previsto em suas legislações a possibilidade da licença-parental a França, a Espanha, a Itália e a Alemanha.²⁰³

²⁰⁰ MINISTÉRIO DOS ASSUNTOS SOCIAIS E DO EMPREGO. Trabalho na Holanda: Direitos e Obrigações de Trabalhadores de países da UE, nº 48, Março de 2006. Disponível em: <http://www.brasileirosnaholanda.com/guia/bras_exterior/brochure.pdf> Acesso em: 06.10.2013.

²⁰¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Notas da OIT. Trabalho e Família, nº 6. 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_6.pdf> Acesso em: 06.10.2013.

²⁰² GOBIERNO DE CHILE. Dirección Del trabajo: Protección a La Maternidad. Disponível em: <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99872.html>> Acesso em: 10.10.2013.

²⁰³ BARROS, Alice Monteiro. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 91.

Vê-se, portanto, que o instituto da licença-parental tem encontrado formulações diversas em cada país que o adota, uma vez que cada um tem suas peculiaridades econômicas e sociais, porém, é perceptível um movimento em comum, de reformulação dos mecanismos de proteção à família em face do trabalho, em especial à criança num dos momentos tão delicados que é o nascimento, com um enfoque à garantia de participação do pai neste contexto. Observa-se, assim, uma preocupação no que diz respeito a estimular a assunção de uma postura mais presente dos pais na vida dos filhos e do ambiente doméstico, bem como uma melhor divisão do trabalho entre os sexos, visando amenizar os impactos das funções reprodutivas exclusivamente no trabalho feminino, uma vez que se tem entendido que as responsabilidades familiares são de ambos os sexos e devem ser imputadas tanto a homens quanto às mulheres.

5. CONCLUSÃO

A entrada da mulher no mercado de trabalho é um processo conflituoso, uma vez que se contrapõe aos papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres, baseados numa concepção de família matrimonializada e hierarquizada na qual corresponde ao homem o sustento do lar buscado no trabalho enquanto à mulher cabe o atendimento dos filhos e das necessidades domésticas, sendo tais atribuições vistas como uma tendência natural de cada sexo.

Ocorre, no entanto, que devido às demandas econômicas e sociais, a mão-de-obra feminina foi chamada aos poucos para integrar o ambiente público do trabalho, quebrando a dicotomia até então existente, e, conseqüentemente, gerando questionamentos a respeito do papel da mulher na sociedade.

A presença das mulheres no mercado de trabalho é cada vez mais marcante e em decorrência disso já são percebidas diversas novas tendências no âmbito familiar, conforme se verificou das pesquisas do IBGE, como as quedas das taxas de natalidade, a maior espera da mulher para casar, o crescimento do número de casais sem filhos, entre outros.

Porém, apesar da gradativa assunção pelas mulheres desse novo lugar no âmbito público do trabalho, seu papel clássico, de responsável pelas atividades reprodutivas, como o cuidado da casa, da alimentação e o atendimento das necessidades dos filhos, permaneceu vigente, de modo que muitas mulheres passaram a exercer um dupla jornada de trabalho, dentro e fora do lar.

Dessa forma, observou-se que o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho foi marcado pelos estigmas de gênero, que determinam àquilo que é apropriado e “natural” de cada sexo, culminando numa divisão sexual do trabalho. As mulheres aos poucos foram ganhando espaço e assumindo cada vez mais postos de trabalho, porém não quaisquer postos, em geral de baixa hierarquia e ligados as funções antes exercidas no âmbito doméstico ou que requeiram características consideradas femininas, é o caso dos cargos de professora,

secretária, cozinheira, servente, etc.

Diante deste quadro, o Direito se viu requerido para proteger a mulher em face do trabalho, principalmente no que diz respeito a seu papel central na reprodução. Dentro dessa intenção é que foram criados os mecanismos de proteção à mulher no trabalho, principalmente visando à conciliação entre o trabalho e as responsabilidades familiares, como, por exemplo, a licença-maternidade.

Ocorre, no entanto, que tais garantias jurídicas dadas ao trabalho feminino, em que pese serem importantes conquistas de proteção, reforçam a ligação exclusiva das mulheres ao ambiente doméstico e à família, na medida em que não há proteção correspondente quanto ao trabalho masculino. Desta forma, a empregada mulher é vista como mais custosa ao empregador, diante da possibilidade do gozo da licença-maternidade, que, apesar de custeada pela Previdência Social, gera um desfalque de mão-de-obra ou o incomodo de procurar alguém para substituir as funções da empregada em licença, além da idéia de maior absenteísmo e menor mobilidade da mulher, devido às suas responsabilidades familiares. Assim, a figura da família é associada de maneira muito desigual a homens e mulheres. Enquanto para os homens a aproximação da família é vista como indicativo de responsabilidade e maturidade, para as mulheres significa menor dedicação à carreira.

Conclui-se, assim, que uma das maiores barreiras que se colocam a frente de uma expansão do trabalho feminino, não somente na colocação dentro do ambiente de trabalho, mas também em relação a melhores possibilidades de crescimento, remuneração e reconhecimento, é a naturalização dos papéis sociais classicamente atribuídos com a ligação exclusiva da mulher ao ambiente doméstico e às responsabilidades familiares, de modo que se faz necessário que o Estado se posicione e promova políticas públicas de combate a desigualdade dentro do trabalho e maior divisão dos encargos doméstico-familiares.

Como observado ao longo da pesquisa, as medidas de proteção do trabalho feminino e à maternidade hoje existentes em nosso ordenamento jurídico não são vistas como ofensa ao princípio da igualdade entre homens e mulheres insculpido na Constituição Federal, porquanto seria possível levar em consideração as diferenças que de fato existem, principalmente biológicas, como é o caso da gestação e amamentação que não podem ser atribuídas aos homens. Porém, o entendimento

fixado é que as desigualdades devem ser estabelecidas tão somente no que é estritamente particular a cada sexo.

Dessa forma, se mostra necessário rever toda a legislação de protetiva exclusiva a um determinado sexo e ampliar, naquilo que for cabível, para que ambos sejam atendidos. Nessa esteira é que se apresenta a licença-parental, como uma alternativa à licença-maternidade/paternidade.

Tais institutos, da licença-maternidade e licença-paternidade, foram formulados no direito brasileiro baseados em um modelo de sociedade e família que não mais impera e não atendem as demandas contemporâneas. Constatase que atualmente a divisão do trabalho entre homens e mulheres se impõe, seja no que diz respeito ao trabalho produtivo remunerado, quanto no que toca as responsabilidades doméstico-familiares. Ademais, é crescente o movimento de pais que buscam uma aproximação maior com a vida de seus filhos, nos cuidados, no acompanhamento e decisões. E é por tais motivos que o formato atual da licença-maternidade e licença-paternidade deve ser repensado.

Assim, tem se colocado como uma proposta alternativa a licença-parental, que seria uma licença destinada tanto ao pai quanto à mãe da criança recém chegada ao convívio familiar, em substituição as licenças já existentes ou a ser concedida após as licenças exclusivas, como forma de reduzir os impactos das responsabilidades familiares sobre as mulheres trabalhadoras e ao mesmo tempo incentivar a paternidade participativa. Ainda, tal proposta tem o condão de proporcionar um maior e mais amplo atendimento à criança, destinatária de vasta atenção no ordenamento jurídico pátrio além de um tempo para que a unidade familiar possa se adaptar ao novo membro, sem prejuízo do emprego. Sendo assim, entende-se que a instituição de uma licença-parental está em sintonia com as diretrizes constitucionais, principalmente no que toca à proteção da criança, da família e do trabalho da mulher.

Ademais, a licença-parental se coloca como uma recomendação da OIT, diante da necessidade de compatibilização entre o trabalho e as responsabilidades familiares e também de efetivação da igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, como complementação à Convenção 156, porém ainda não ratificada pelo Brasil.

Percebe-se, no entanto, que este movimento de repensar os mecanismos de conciliação entre o trabalho e à família em vigência já é presente, e nesse sentido se coloca o Projeto de Lei nº 6753 (origem PLS 165/2006), de autoria do Senador Antonio Carlos Valadares, que diz respeito à licença-parental, e apesar de ainda não representar o ideal, pois apenas possibilita ao pai maiores possibilidades de ausência ao trabalho para atendimento dos filhos na ausência da mãe, se mostra como um pequeno avanço.

Por fim, após a análise da formulação deste instituto em outros ordenamentos, e em especial da vivência da Suécia após a adoção da licença-parental, chega-se a conclusão de que apenas uma mudança legislativa não é suficiente para que se avance na direção de uma melhor divisão entre homens e mulheres nos cuidados com os filhos e das atividades domésticas, é necessária uma ampla política de incentivo nesse sentido, vez que sofre influências não somente do mercado de trabalho, mas principalmente de valores culturais, sendo um processo lento e gradativo de transformação.

6. REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. *Itinerarius Reflectiones: Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí – UFG, Jataí*, v.2, n.13. p. 1-20, 2012. Semestral. Disponível em: <<http://www.revistas.ufg.br/index.php/ritref/article/view/22336>> Acesso em: 26 ago. 2013.

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de. Relação empresa-família: o papel da mulher. *Revista de administração de empresa*, São Paulo, v. 36, n. 3, Set.1996. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-7590199600030002&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 06/08/2013.

ASSIS, Rosiane Hernandez de. A inserção da mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/2009/artigos/140_0.pdf> Acesso em: 06/07/2013.

ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Trabalho produtivo e reprodutivo e os desafios para a igualdade de gênero. *Chesf*, Recife, n. , p.1-7, jun. 2012. Disponível em: <www.chesf.gov.br/portal/pls/portal/docs/1/1635220.PDF>. Acesso em: 06 ago. 2013.

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

BOMFIM, Benedito Calheiros e BRITO, Ana Acker. A trajetória social, política e cultural da Mulher no Brasil. *In: Revista do Ministério Público*, v.1, n.1 – Rio de Janeiro: Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, 1995.

BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 28/09/2013

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 09 de agosto de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm> Acesso em: 28/09/2013.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 de julho de 1991*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm> Acesso em: 28/09/2013.

BRUSCHINI, Maria Cristina A. *Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras*. São Paulo: FCC/DPE, 2008.

BRUSCHINI, Maria Cristina A.. *Reverendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico*. São Paulo: FCC/DPE, 2010.

BUCHER-MALUSCHKE, Júlia S. N. F.. Pais que cuidam dos filhos: a vivência masculina na paternidade participativa. *Revista Psico*, v. 39, n. 1, p.74-82, , Porto Alegre: ediPUCRS, 2008

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

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei nº 6753. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=732616&filename=PL+6753/2010> Acesso em: 06/10/2013.

CARDONE, Marly A. Aspectos histórico-sociais do direito do trabalho da mulher. In: *Revista de Direito do Trabalho*, v. 14, p. 23, 1978.

CARLOTO, Cássia Maria. Ruptura ou reforço da dominação: gênero em perspectiva. In: *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. São Paulo: OIT - Ministério do Trabalho, 1999, p. 149-156.

CARLOTO, Cássia Maria. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. *Serviço Social em Revista*, n. 2, p. 201-213, 2001.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de Gênero no Mercado de Trabalho: Uma Abordagem da Discriminação Positiva e Inversa. *Revista da Faculdade de Direito da Ufpr*, Curitiba, v. 34, n. 0, p.1-22, 2000.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Construção das relações de gênero no mercado de trabalho: uma incursão no Brasil cotidiano*. Coimbra: [Universidade de Coimbra], 2004.

CYRINO, Rafaela. Esteriótipos de Gênero, identidade sexual e a divisão sexual do trabalho: O caso das mulheres executivas. In: *Trabalho de Gênero, entre a solidariedade e a desigualdade*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2011.

D'ABREU, Lylla Cysne Frota. A construção social do gênero. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 20, n. 2, Agosto. 2012.

DEVREUX, Anne-Marie. A paternidade na França: entre igualização dos direitos parentais e Lutas Sociais ligadas como relações de sexo. *Soc. Estado.*, Brasília, v.21, n. 3. Dez. 2006.

FAGNANI, Jeanne; MATH, Antoine. Recent reforms in French and German family policies: Similar challenges, different responses. *Sociologia, Problemas e Práticas*,

Oeiras, n. 64, p. 11-35, set. 2010

FALCETO, Olga G. Fatores associados ao envolvimento do pai nos cuidados do lactente. *Rev. Saúde Pública*, São Paulo, v. 42, n. 6, Dec. 2008

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 17, n. 48, Fev. 2002

FONTOURA, Natália de Oliveira.; GONZALEZ, Roberto. *Aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade. Boletim Mercado de Trabalho. Brasília: Ipea, n. 41, p. 21-26, 2009.*

FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. *Revista Emancipação: Universidade Estadual de Ponta Grossa*, v. 9, n. 1, p.65-78. Ponta Grossa: UEPG, 2009.

GALVÃO, Dhuanne Sampaio. *Licença Parental: instrumento de efetivação da igualdade de gênero no âmbito familiar e trabalhista*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/tcc.pdf>>. Acesso em 03/06/2013.

GOBIERNO DE CHILE. Dirección Del trabajo: Protección a La Maternidad. Disponível em: <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99872.html>> Acesso em: 10.10.2013.

GOSDAL, Thereza Cristina. Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Gênese, 2003.

HIRATA, Helena. Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Caderno de Pesquisas*, São Paulo, v. 37, n. 132, Dez. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 27. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012

JESUS, Bento Manoel. A (des)naturalização do gênero e da sexualidade: algumas reflexões sobre o acesso das/dos transexuais à cidadania no Brasil. In: II Seminário de Pesquisa da Faculdade de Ciências Sociais.UFG. 2011: Goiânia, GO. *Anais eletrônicos. II SPFCS*. Goiânia. Universidade Federal de Goiás. Nov. 2011. Disponível em: <http://anais.cienciassociais.ufg.br/uploads/253/original_Bento_Manoel_de_Jesus.pdf> Acesso em: 06. 08. 2013.

JORDAO, Albertina. La maternité au travail: une revue de la législation nationale, Conditions d'emploi et de travail. *Ex aequo*, Vila Franca de Xira, n. 22, 2010

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. *A maternidade no trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MARRI, Izabel Guimarães. WAJNMAN, Simone. Esposas como principais provedoras de renda familiar. *Revista brasileira de estudos de população*, [online]., vol.24, n.1. São Paulo: ABEP, 2007.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk. *As famílias não fundadas no casamento e a condição feminina*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

MELO, Hildete Pereira. BANDEIRA, Lourdes. Pobreza e as políticas de gênero no Brasil. *Serie mujer y desarrollo*, v. 66, Santiago de Chile: CEPAL, 2005.

MENDES, Susana Maria Ribeiro dos Santos. *O efeito das políticas sociais na sustentabilidade demográfica do sistema de pensões português (em comparação com os sistemas francês, alemão e dinamarquês)*. Braga: Universidade do Minho, 2009. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <<http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/16772/1/tese.pdf>> Acesso em: 06.10.2013.

MENEZES, Fabiana Ziolla. Há pais que mais parecem mães. *Jornal Gazeta do Povo. Caderno Vida e Cidadania*. 10.10.2010. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?id=1055778&tit=Ha-pais-que-mais-parecem-maes>> Acesso em: 29. agosto. 2013

HOLANDA. MINISTÉRIO DOS ASSUNTOS SOCIAIS E DO EMPREGO. Trabalho na Holanda: Direitos e Obrigações de Trabalhadores de países da UE, nº 48, Março de 2006. Disponível em: <http://www.brasileirosnaholanda.com/guia/bras_exterior/brochure.pdf> Acesso em: 06.10.2013

MONTEIRO, Geraldo Tadeu Moreira. *Construção jurídica das relações de gênero: o processo de codificação civil na instauração da ordem liberal conservadora no Brasil*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. 2 ed. Atual. São Paulo: Saraiva, 1991.

NOGUEIRA, Claudia Mazzêi. *A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005.

NUNES, Jordão Horta. As transformações na divisão sexual do trabalho e os novos arranjos de gênero domésticos. In: *Trabalho e gênero: entre a solidariedade e a desigualdade*. Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2011. Pag. 69 – 90.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conheça a OIT**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>> Acesso em: 07/08/2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção 156 e Recomendação 165. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf> Acesso em: 29.09.13

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Notas da OIT. Trabalho e Família, nº 6. 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_6.pdf> Acesso em: 06.10. 2013.

PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e Trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PEREIRA, Audrey Vidal. NEVES, Guido Marcelo Campos. A participação do homem/pai na vida da mulher e do filho no período do puerpério. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero nº 9, 2010: Florianópolis, SC. Anais eletrônicos. *Dísporas, Diversidades, Deslocamentos*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2010.

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

PORTO, Noemia. Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, n. 15/18, 2011.

PRIORI, Mary Del. *História das mulheres no Brasil*. 9 ed. São Paulo: Contexto, 2008.

RICOLDI, Arlene Martinez. A noção de Articulação entre família e trabalho e políticas de apoio. In: *Mercado de trabalho*, v. 42, p. 37, Brasília: IPEA, 2010.

SARTOR, Ângela K; CARVALHO, Marília Gomes. Divisão sexual do trabalho doméstico e as Inovações Tecnológicas. In: IV Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade. UTFPR. 2011. Curitiba, PR. *Anais Eletrônicos. Ciência e tecnologia construindo a igualdade na diversidade*. Curitiba. Universidade Tecnológica Federal do Paraná e Programa de Pós-Graduação em Tecnologia. Nov. 2011. Disponível em: <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/igt021-divisaosexual.pdf>> Acesso em: 06.08. 2013.

SCHMIDT, Natalia Taiza. A Dupla jornada de Trabalho: Reflexão sobre o vínculo da mulher com o trabalho doméstico em contexto de ensino e aprendizagem de sociologia para o nível médio. *Lenpes-pibid de Ciências Sociais - Uel*, Londrina, v. 1, n. 1, p.1-11, jun. 2012.

SILVA, Fabio Luiz Pereira da. Considerações sobre a proteção ao trabalho da mulher. In: *Revista de Direito do Trabalho*, n. 25. Revista dos Tribunais, 2007.

SOARES, Vera. Políticas Públicas para Igualdade: papel do Estado e diretrizes. In: GODINHO, Tatau. *Políticas Públicas e igualdade de gênero*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 113-126.

TEYKAL, Carolina Macedo; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. *Revista Psico*, Porto Alegre, v. 38, n. 3, p.262-268, set/dez. 2007.

UNIÃO EUROPEIA (UE). Comissão Européia, Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão. Os seus direitos de segurança social: Noruega. Luxemburgo: Serviço Das Publicações da União Européia, 2012. Disponível em: <http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Norway_pt.pdf> Acesso em: 09.10.2013.

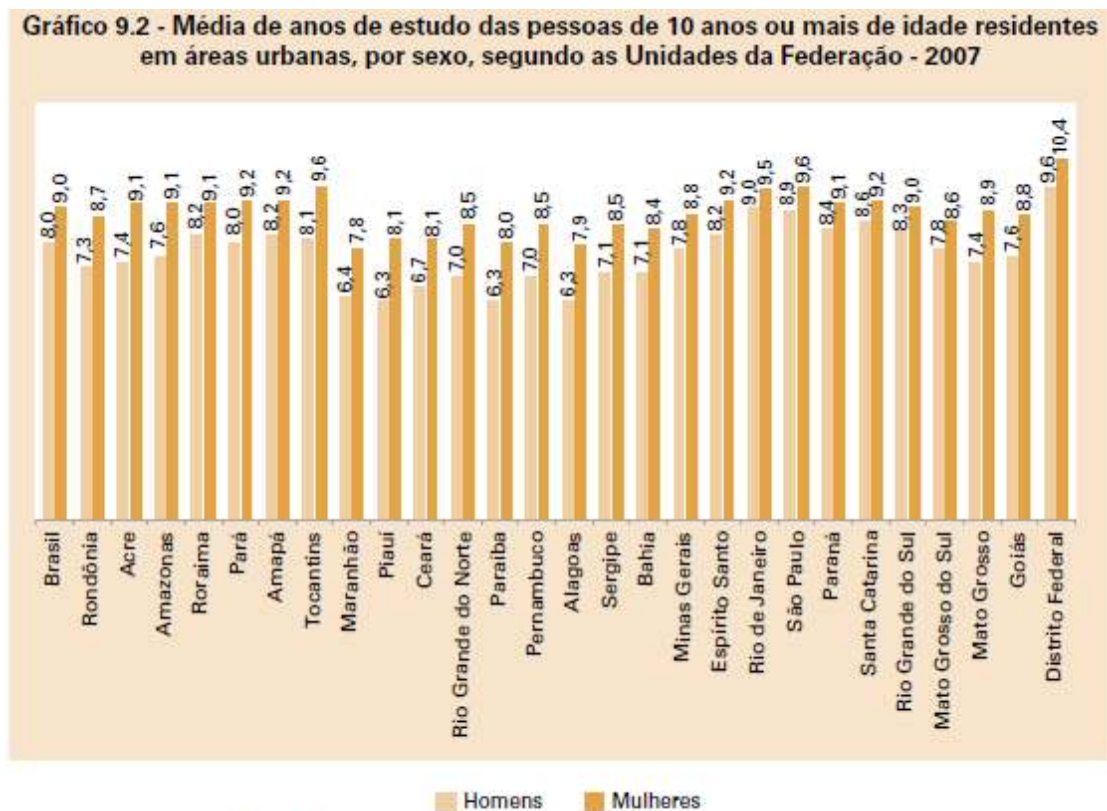
VAITSMAN, Jeni. Gênero, identidade, casamento e família na sociedade contemporânea. In: *Mulher, gênero e sociedade*. Rio de Janeiro: Relume Dumará: FAPERJ, 2001.

VALENZUELA, María Elena. Igualdade de Oportunidades e Discriminação de Raça e Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil. In: *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*, p. 149-178. São Paulo: OIT-Ministério do Trabalho, 1999.

VELLOSO, Monica Pimenta. A naturalização da diferença. *Hist. cienc. saude-Manguinhos*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, Dez. 2003.

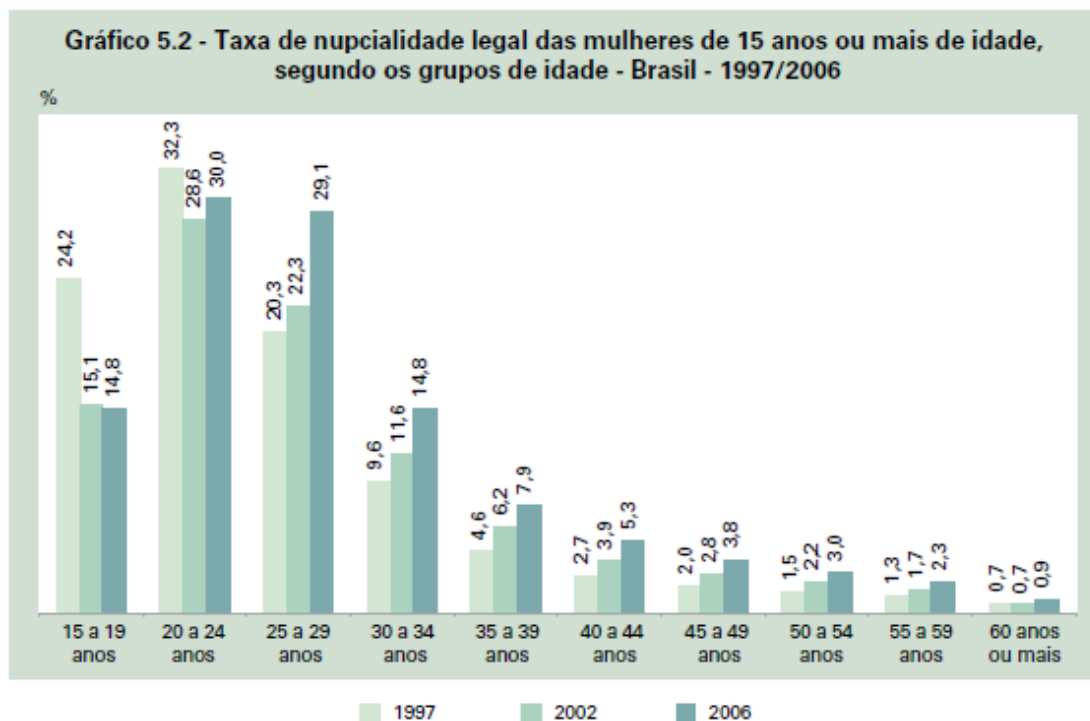
VENANCIO, Giselle Martins. *Lugar de mulher é na fábrica; estado e trabalho feminino no Brasil (1910-1934)*. História: questões & debates (online), Curitiba, PR, v. 34, p.175-200, 2001.

ANEXO

Gráfico I²⁰⁴:

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007.

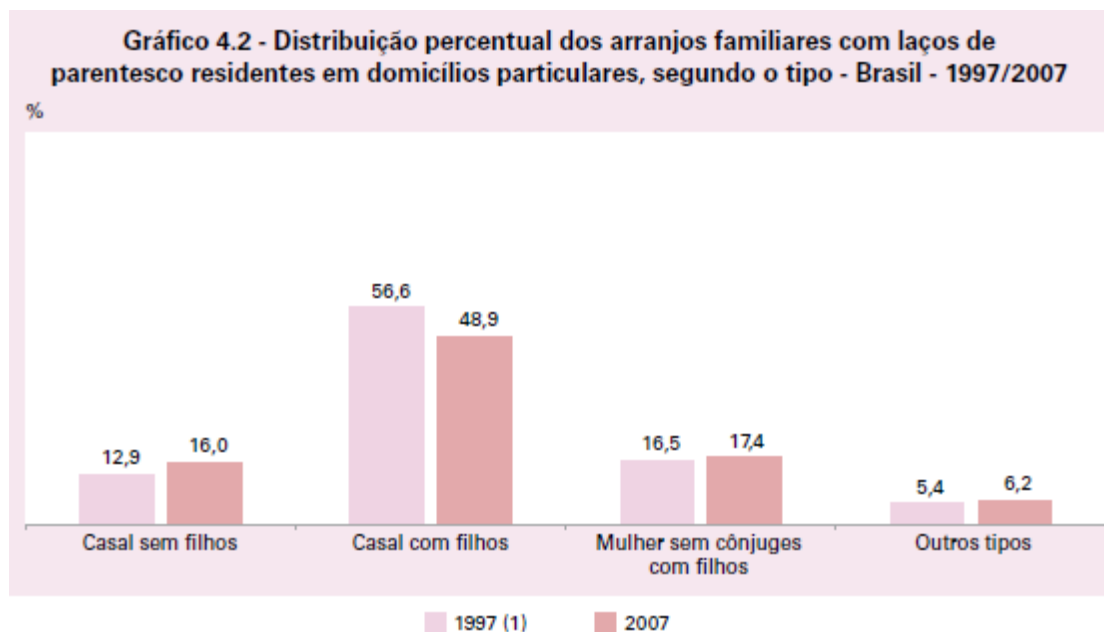
²⁰⁴ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 232.

Gráfico II²⁰⁵:

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estatísticas do Registro Civil 1997/2006.

²⁰⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 118.

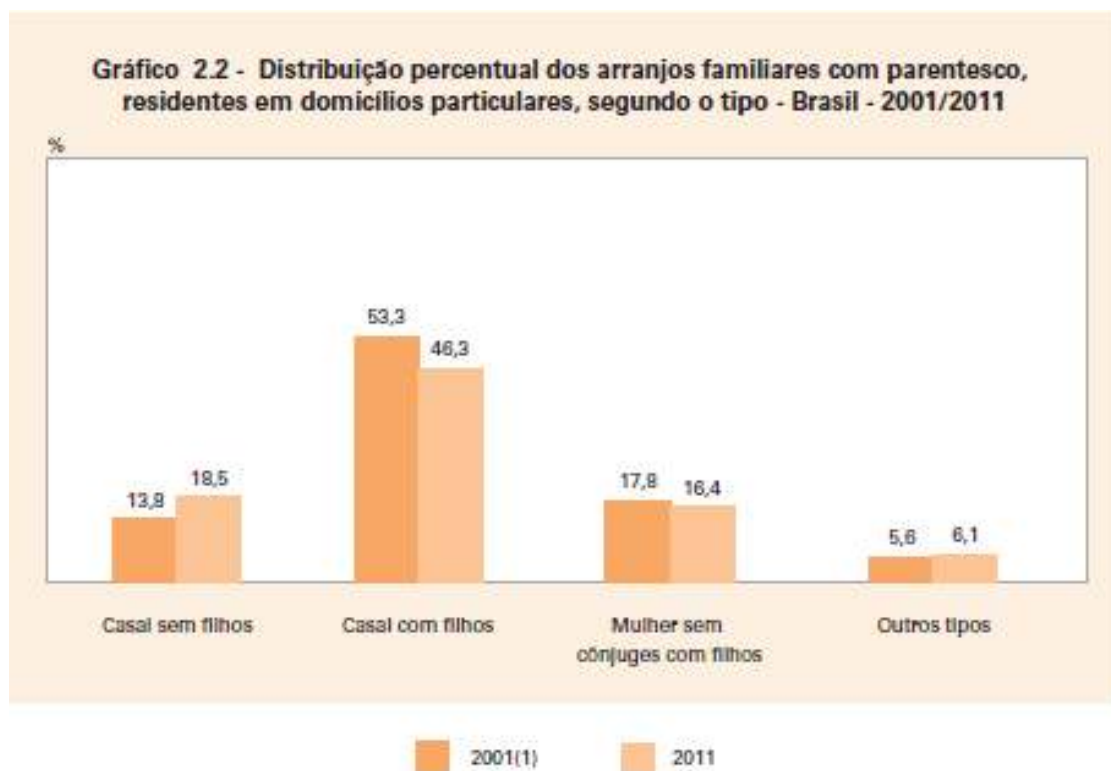
Gráfico III²⁰⁶:



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1997/2007.

(1) Exclui-se a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

²⁰⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*, num. 23. Rio de Janeiro: IBGE, 2008, p. 88.

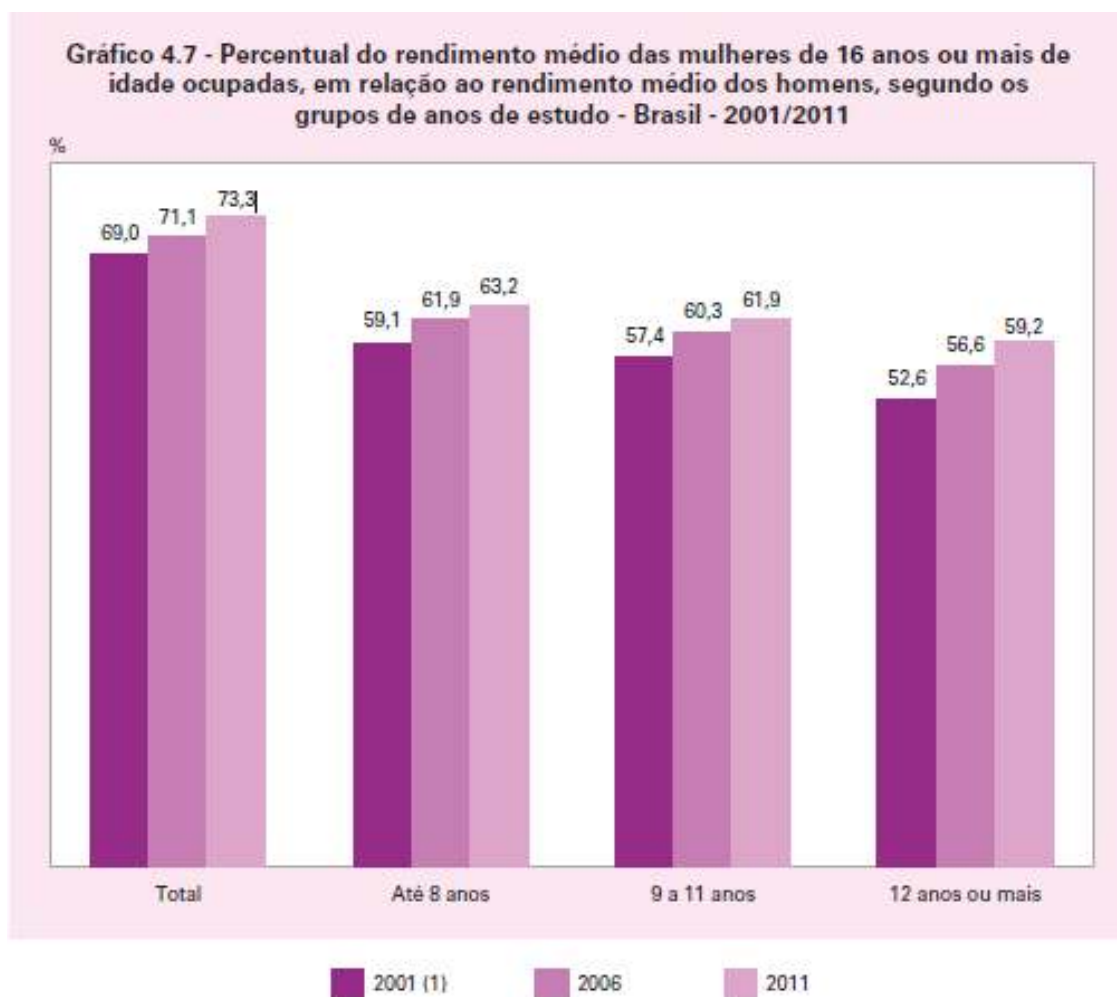
Gráfico IV²⁰⁷:

²⁰⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p 84.

Gráfico V: ²⁰⁸



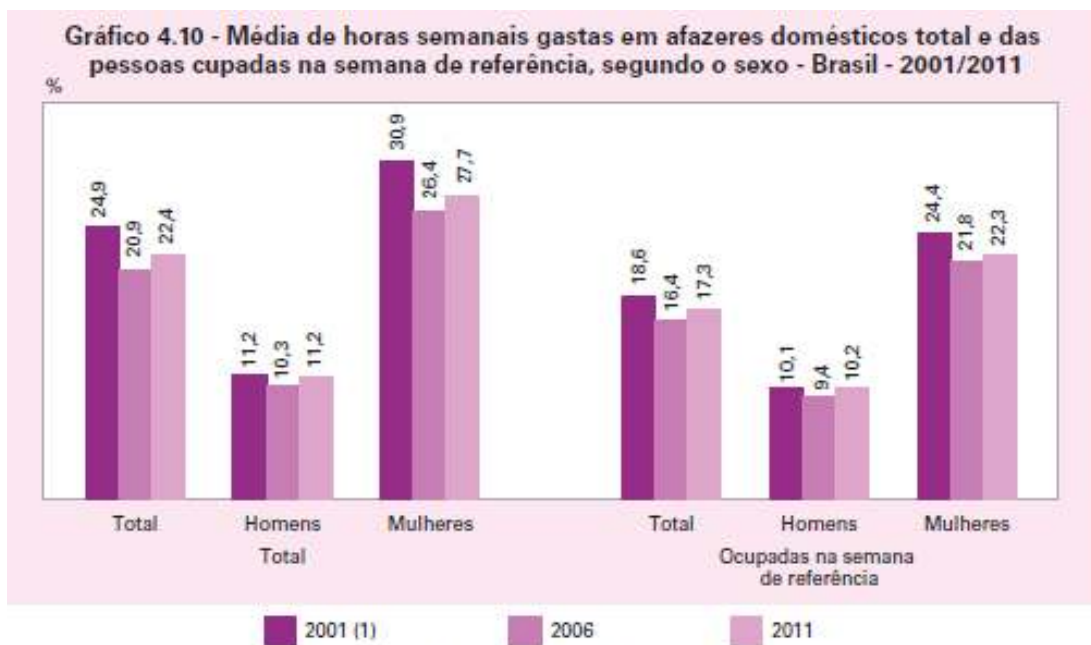
²⁰⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 86.

Gráfico VI:²⁰⁹

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2001/2011.

(1) Exclui-se a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

²⁰⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 140.

Gráfico VII:²¹⁰

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2001/2011.

(1) Exclui-se a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

²¹⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, num. 29. Rio de Janeiro: IBGE, 2012, p. 142.