

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LAURA ROSENBERG SCHNEIDER**

**A LICENÇA PATERNIDADE SOB A PERSPECTIVA DA DIVISÃO  
SEXUAL DO TRABALHO**

VITÓRIA  
2018

LAURA ROSENBERG SCHNEIDER

**A LICENÇA PATERNIDADE SOB A PERSPECTIVA DA DIVISÃO  
SEXUAL DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória-FDV, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da professora Doutoranda Carolina Bastos de Siqueira.

VITÓRIA

2018

**LAURA ROSENBERG SCHNEIDER**

**A LICENÇA PATERNIDADE SOB A PERSPECTIVA DA DIVISÃO  
SEXUAL DO TRABALHO.**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória-FDV,  
como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de bacharel  
em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA

---

Prof<sup>a</sup> Doutoranda Carolina Bastos de  
Siqueira

Faculdade de Direito de Vitória  
Orientadora

---

Prof<sup>o</sup>

Faculdade de Direito de Vitória

## RESUMO

A partir da década de 1970, ocorreu uma grande feminização do mercado de trabalho brasileiro e mundial, por meio da qual as mulheres foram submetidas a condições precárias de trabalho, sem deixarem de atuar como principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pela família, gerando a dupla jornada de trabalho. A divisão sexual do trabalho está diretamente relacionada a este cenário, visto que as mulheres são majoritariamente responsáveis pelo “trabalho reprodutivo”, realizado no âmbito doméstico, enquanto os homens são maioria no “trabalho produtivo”, realizado na esfera pública. Ainda que a sociedade pareça acreditar que as mulheres têm algum tipo de instinto maternal que as tornem mais adequadas para o trabalho reprodutivo, não há fundamento científico que corrobore tal ideia. Em função da difusão destes valores, às mulheres é conferida a obrigação de tirar a licença pós-parto enquanto os homens voltam a trabalhar após o nascimento da criança. Tal cenário levou à criação de uma série de barreiras culturais e legislativas que aumentaram continuamente a divisão desigual dos deveres trabalhistas e familiares entre homens e mulheres. Exemplo disso é a disparidade entre licença paternidade, de 5 dias pagos, e licença maternidade, de 120 dias. Acredita-se que a diferença no período de licença pós-parto concedido aos homens e às mulheres seja um dos fatores que geram discriminação com base de gênero no mercado de trabalho. Contramedidas adotadas em outros países a fim de combater tal desequilíbrio incluem licenças maternidade e paternidade maiores, ou licença parental. Da mesma forma, a UNICEF acredita que o básico para uma boa política seria seis meses de licença maternidade e quatro semanas de licença paternidade pagas. Diante disso, analisando os indicadores de desigualdade de gênero em países nos quais a licença pós-parto é melhor dividida entre os pais, busca-se compreender se o aumento da licença paternidade pode ajudar na efetivação da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** licença pós-parto; divisão sexual do trabalho; desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	05
<b>1 O “ELEMENTO HISTÓRICO MORAL”</b> .....	08
1.1 UMA HISTÓRIA DE OPRESSÃO .....	08
<b>2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NO TRABALHO FEMININO</b> .....	16
<b>3 O AUMENTO DA LICENÇA PATERNIDADE COMO FORMA DE DIMINUIÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	23
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	34
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	38

## INTRODUÇÃO

Na sociedade atual, a mulher ainda é vista como a principal responsável pelo cuidado da casa e dos filhos, tendo o homem um papel apenas secundário nessa esfera. Sendo as leis o reflexo da sociedade que as cria, o aparato jurídico brasileiro, ao tratar o tema, reforça tal visão, concedendo, dentre outras medidas, um período muito maior de licença maternidade do que o previsto de licença paternidade.

Tanto a licença paternidade quanto a licença maternidade são garantidas constitucionalmente, contudo, a Constituição Brasileira de 1988 assegura 120 dias de licença maternidade, que devem ser divididos para os períodos anterior e posterior ao nascimento da criança. Enquanto isso, a licença paternidade é de apenas cinco dias pagos e consecutivos.

Apesar de o direito à licença maternidade e à licença paternidade ter sido uma grande conquista social, muito mudou da década de oitenta para os dias atuais, sendo necessária também a evolução dos instrumentos normativos. A inserção da mulher no mercado de trabalho, levando à gradual diminuição de tempo para as tarefas domésticas, vem contribuindo com a ruptura do paradigma arcaico de que mulheres deveriam ser as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e pelo cuidado das crianças. Dessa forma, a ideia de que marido e esposa são ambos responsáveis por essas tarefas está lentamente ganhando espaço.

Infelizmente, essa realidade não se reflete no nosso sistema legal, tratando as mulheres como as principais responsáveis pelas tarefas historicamente impostas a elas. Isso pode ser claramente percebido a partir da análise da duração entre a licença maternidade e a licença paternidade no contexto trabalhista. Acredita-se que, principalmente em função dessa diferença entre os tempos de licenças maternidade e paternidade, há uma grande discriminação de gênero no mercado de trabalho, principalmente pela preferência na contratação de homens.

Esse tema se mostra de extrema importância, portanto, em razão da gradual mudança de mentalidade que vem ocorrendo na sociedade e da inconsistência do

discurso de que as mulheres deveriam escolher entre ser mães ou ser profissionais de sucesso. Entretanto, essa mudança deve ser acompanhada pelas leis, a fim de que sejam possibilitadas transformações concretas.

Dessa maneira, este trabalho tem o objetivo de compreender as raízes históricas que levaram à criação da legislação atual sobre licença maternidade e licença paternidade, além de analisar como as diferenças no período entre tais licenças podem contribuir para a discriminação com base no gênero no mercado de trabalho, verificando se o aumento da licença paternidade seria um meio eficaz de diminuição dessa discriminação.

O método julgado como mais adequado para a realização da pesquisa é o materialismo histórico dialético. Conforme Badiou (1979, p. 46),

O materialismo dialético pode-se esquematicamente considerar que é o *materialismo* o que representa o aspecto da *teoria*, enquanto que a *dialética* representa o aspecto do *método*, mas isto sem deixar de ter bem presente que cada um de ambos os termos nos remete ao outro, ao qual inclui.

O materialismo possui dois princípios básicos: (a) “a primazia do real sobre o seu conhecimento; (b) a distinção entre o real e o seu conhecimento” (BADIOU, 1979, p. 46). Assim, tal teoria busca fazer uma distinção entre a realidade e o conhecimento do pesquisador, colocando o real em um grau de importância mais elevado.

Já a dialética é a forma como a teoria é aplicada no estudo de seu objeto, criando, portanto, uma prática teórica na produção de novos conhecimentos.

Sendo assim, esta produção é a de um processo de reprodução de produção que, como tal, tem a forma de uma História. Dizer que o método do materialismo dialético é a dialética é o mesmo que dizer que a produção de conhecimentos, mediante a aplicação da teoria do materialismo a seu objeto (que é a história considerada em si mesma), toma necessariamente a forma de uma *história* cujos mecanismos revelam a dialética (BADIOU, 1979, p. 47).

O exercício pretendido com a presente pesquisa se coaduna com o método do materialismo histórico dialético uma vez que se parte da análise de como a diferença de duração das licenças maternidade e paternidade influencia nas carreiras das mulheres brasileiras, traçando um paradoxo com a teoria, qual seja, de que a licença

maternidade possibilita que mulheres possam ser tanto mães quanto trabalhadoras. Tal estudo também passa por uma análise histórica, essencial para entender o contexto da criação de tais direitos.

Além disso, serão observados diferentes cenários em termos de política de licença maternidade e paternidade, a fim de constatar as diferenças existentes entre cada um e, assim, contribuir para a discussão quanto a quais políticas geram decréscimo na discriminação com base em gênero no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, acredita-se que uma mudança no ordenamento jurídico brasileiro a fim de garantir aos genitores uma maior participação no cuidado dos filhos possivelmente contribuiria no rompimento do estereótipo criado sobre a imagem da mulher como cuidadora do lar. Além disso, tal alteração também poderia contribuir para uma mudança concreta em relação à discriminação da mulher no mercado de trabalho, mitigando seus efeitos.

A partir dessas considerações surge a pergunta: **poderia o aumento de a licença paternidade ajudar na diminuição da discriminação com base em gênero no mercado de trabalho no Brasil?**



## **1 O “ELEMENTO HISTÓRICO MORAL”**

Para se compreender a questão trazida à pauta, em primeiro lugar é imprescindível traçar um panorama histórico das desigualdades da inserção entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Conforme Rubin ([1975] 2017, p. 15), “o que é necessário para reproduzir o trabalhador é determinado em parte pelas necessidades biológicas do corpo humano, em parte pelas condições físicas do lugar onde ele vive, e em parte pela tradição cultural”.

Em função disso, entende-se que a determinação do valor da força de trabalho não se dá da mesma maneira que a determinação do valor de outras mercadorias, uma vez que existe um “elemento histórico e moral” que deve ser levado em consideração (RUBIN, [1975] 2017, p. 16).

Tal elemento é fundamental para a compreensão das estruturas da opressão sexual sofrida pelas mulheres. A partir dele, é possível compreender o porquê do trabalho doméstico ser responsabilidade da mulher e não do homem; a necessidade de o trabalhador ter uma “esposa” em casa; além do motivo de as mulheres nunca terem tido posições de liderança na história do capitalismo (RUBIN, [1975] 2017, p. 16).

### **1.1 UMA HISTÓRIA DE OPRESSÃO**

Anteriormente à Revolução Industrial, o trabalho era realizado, de forma majoritária, dentro da casa, de modo que ambos, homens e mulheres, permaneciam em casa após o nascimento da criança, sendo menores os conflitos entre trabalho e família. A Revolução Industrial trouxe uma mudança na sociedade, deslocando o local de trabalho da casa para a fábrica e fazendo com que o duplo posicionamento das

mulheres como mães e trabalhadoras se tornasse uma questão pública na Europa (MARLIN, 1994, p. 1052)<sup>1</sup>.

A partir de tal mudança, as mães que trabalhavam passaram a deixar seus filhos com parentes, mulheres mais velhas ou creches para o cuidado diurno, que alimentavam os bebês com leite animal e sopa e, normalmente, não tinham o conhecimento sobre o sistema digestivo da criança ou sobre os procedimentos de higiene necessários para esterilizar a mamadeira. Esse cenário levou a um aumento da taxa de mortalidade das crianças cujas mães trabalhavam fora de casa e não conseguiam amamentar (MARLIN, 1994, p. 1052-1053).

Uma vez que a saúde infantil parecia estar relacionada ao cuidado materno nos primeiros meses de vida da criança, especialmente na fase da amamentação, a licença maternidade tornou-se obrigatória. Essa preocupação em proteger a vida da mãe e do filho levou a um cenário em que a mulher era vista como a pessoa responsável por cuidar dos filhos e o homem como provedor da casa, o que pode ser visto, por exemplo, na opinião do juiz Bradley em *Bradwell v. State* em 1872 (MARLIN, 1994, p. 1052-1053), sobre a recusa do Estado de Illinois em admitir mulheres para exercer a advocacia<sup>2</sup>, indicando que estas não poderiam ter uma carreira própria e independente de seu marido, visto que fazia parte de sua natureza realizar as tarefas domésticas.

---

<sup>1</sup> Importante destacar que, ao tratar sobre este assunto, Marlin (1994) não busca fazer uma análise sobre a divisão sexual do trabalho ou se referir às opressões sofridas pelas mulheres, que defendemos ocorrer desde muito antes do início do capitalismo. Pelo contrário, ele busca construir um panorama histórico com os fatos mais importantes que ensejaram a criação da licença maternidade, ponto fundamental para a discussão proposta neste trabalho.

<sup>2</sup> The constitution of the family organization, which is founded in the divine ordinance, as well as in the nature of things, indicates the domestic sphere as that which properly belongs to the domain and functions of womanhood. The harmony, not to say identity, of interests and views which belong, or should belong, to the family institution is repugnant to the idea of a woman adopting a distinct and independent career from that of her husband.

Tradução livre: “A constituição da organização familiar, que é fundada na ordenança divina, bem como na natureza das coisas, indica a esfera doméstica como aquela que pertence propriamente ao domínio e às funções da feminilidade. A harmonia, para não dizer a identidade, dos interesses e pontos de vista que pertencem, ou deveriam pertencer, à instituição familiar é repugnante à ideia de uma mulher que adota uma carreira distinta e independente da de seu marido”.

Todos esses fatores levaram à criação de uma série de barreiras culturais e judiciais que aumentaram continuamente a divisão desigual dos deveres trabalhistas e familiares entre homens e mulheres (ROJO, 2008, p. 329).

No decorrer da década de 1960, em uma luta pela superação deste modelo e na esteira dos movimentos políticos e sociais ocorridos nesse período, passou a haver uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho (LEONE, BALTAR; 2008, p. 235). Dessa forma, a sociedade europeia e os formuladores de políticas públicas começaram a reconhecer que as mulheres deveriam ter o direito a oportunidades de trabalho iguais em comparação aos homens. Portanto, a licença maternidade deixou de ser considerada uma política que deveria impedir a mulher de trabalhar e passou a ser vista como algo para facilitar a presença da mulher no mercado de trabalho (MARLIN, 1994, p. 1053-1054).

A partir da década de 1970, ocorreu uma grande feminização do mercado de trabalho no Brasil e no mundo, com um crescimento de aproximadamente 59,7% no número de trabalhadoras brasileiras nos anos 80 (CISNE, 2015, p. 127). Ainda que tenha sido um grande marco na luta por maiores oportunidades no mercado de trabalho, deve-se analisar tal fenômeno como resultado de uma estratégia do capital e não somente como uma conquista da luta feminista. Ao adotar uma postura crítica, a feminização do mercado de trabalho passa a ser compreendida como “parte de um processo mais amplo de transformação do capitalismo, que vem sendo identificada com os processos de globalização e de reestruturação produtiva” (CISNE *apud* ARAÚJO, 2000, p. 133).

Como consequência da feminização do mercado de trabalho, as mulheres foram submetidas a condições precárias de trabalho, ocupando a maior parte das profissões inseguras e mal pagas, sem jamais deixarem de atuar como responsáveis pelas tarefas domésticas e por toda a família, gerando uma sobrecarga de trabalho. Assim, como defendido por Cisne (2015, p. 129), a inserção da mulher no mercado não representou uma ruptura com a visão da mulher como mãe e dona de casa.

Evidência disso é a pesquisa realizada por Hochschild (1989) durante os anos 80 sobre como ocorria a divisão das atividades domésticas entre casais. De acordo

com as entrevistas conduzidas, as mulheres estavam muito mais envolvidas no trabalho doméstico do que os homens e acreditavam ser sua função organizar e cuidar da casa e das crianças, ideia esta compartilhada por seus maridos (HOCHSCHILD, 1989, p. 260).

Mesmo quando os homens entrevistados realizavam o trabalho doméstico com suas esposas, a pesquisa indicou que as mulheres se sentiam mais responsáveis pela casa e pelas crianças que os maridos. Outro ponto importante observado foi que as atividades geralmente consideradas responsabilidades dos homens, como trocar o óleo do carro, são aquelas que podem ser feitas a qualquer momento e só precisam ser feitas após grandes intervalos de tempo, ao passo que as atividades das mulheres eram relacionadas principalmente às tarefas cotidianas, o que levava os homens a ter mais controle sobre o momento de cumprir suas responsabilidades tipicamente atribuídas na casa em comparação às mulheres (HOCHSCHILD, 1989, p. 261).

Apesar de tal pesquisa ter sido realizada na década de 80, suas conclusões ainda se mostram atuais. O Comunicado IPEA 149 (2012), intitulado “Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero”, verificou que, em 2009, 90% das mulheres acima de 16 anos realizavam trabalho doméstico, em contrapartida com 50% dos homens que declararam realizar este tipo de tarefa.

Além disso, segundo o Comunicado (IPEA, 2012, p. 5), “elas responderam despendendo, em média, 26,6 horas por semana realizando afazeres domésticos, em 2009. Os homens, por sua vez, despendiam 10,5 horas semanais”. Estes dados evidenciam que, mesmo trinta anos depois, a sociedade pouco evoluiu em relação à divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres, continuando estas como as principais responsáveis por tais tarefas.

A pesquisa também evidenciou que não importa se a mulher possui alta renda, é chefe da família ou se trabalha fora, ela sempre é responsável por uma carga maior de trabalho doméstico do que o homem nas mesmas posições. Apesar de o tempo gasto pelas mulheres com as tarefas variar dependendo destas condições, mesmo

as que possuem trabalho remunerado ainda despendem mais de 10 horas semanais a mais que os homens na realização do trabalho doméstico (IPEA, 2012, p. 8).

Ainda que a sociedade parecesse – e pareça – acreditar que as mulheres tivessem algum tipo de instinto maternal que as tornasse mais adequadas para o trabalho doméstico, não há fundamento científico que corrobore tais pensamentos, como indica Haas (1992, p. 3-7). Apesar disso, a ideia de que as mulheres têm um pretenso instinto materno biológico que as torna melhores no cuidado infantil segue muito difundida na sociedade (COLLINS, 2009, p. 302).

Estereótipos em torno das mulheres e suas supostas habilidades especiais com crianças inibem os homens de ficar em casa e aprender a fazer todas as atividades relacionadas ao bebê, tendo em vista que as mulheres são mais propensas a tirar a licença pós-parto e que os homens são mais propensos a trabalhar após o nascimento (MARLIN, 1994, p. 1055).

Conseqüentemente, as mulheres têm mais oportunidades de participar da vida da criança, o que as leva a maior perícia no cuidado do bebê do que o pai. Nesse sentido, exige-se das mulheres uma maior participação na vida da criança, ganhando, assim, mais prática do que o pai, não como consequência de instintos maternos nativos, mas como resultado da disparidade social e da desigualdade de oportunidades (MARLIN, 1994, p. 1055).

Ressalta-se, ainda, que a própria família patriarcal é responsável pela difusão de tais valores desde a infância, sendo as meninas incentivadas a dramatizações cuidando da casa e dos bebês, representadas por bonecas e outros brinquedos (CISNE, 2014, p. 83).

Sobre esse tópico, a socióloga Backett (1982) realizou um estudo com 22 casais de classe média na Escócia para mostrar como esse cenário leva à dominação feminina no cuidado infantil. De acordo com a pesquisa, a maioria dos casais concordou que o conhecimento prévio sobre o cuidado não era útil, enquanto o que realmente importa é o que eles aprendem através da experiência com as crianças (BACKETT, 1982, p. 54-56). Como as mães passavam mais tempo com as crianças,

desenvolviam mais habilidades e se tornavam mais eficientes nas tarefas, portanto, era do interesse do casal que continuassem a ser responsáveis pelas crianças (MARLIN, 1994, p. 1056).

Como consequência dessa situação, os homens teriam uma participação muito mais opcional na vida das crianças do que a mãe. Além disso, as mulheres estavam mais disponíveis para as crianças do que os homens, que trabalhavam durante o dia, de forma que as crianças tinham maior probabilidade de recorrer às mães quando surgiam problemas ou quando precisavam de conforto (BACKETT, 1982, p. 189-191). Por outro lado, o tempo gasto com o pai se mostrava como ruptura da rotina diária com a mãe, sendo dedicado a atividades mais divertidas (BACKETT, 1982, p. 219-220).

Nesse cenário de responsabilização desigual pelas responsabilidades domésticas, já incutido na sociedade como uma questão natural, as habilidades adquiridas informalmente pelas mulheres nos afazeres domésticos, como dar conta de realizar várias atividades ao mesmo tempo, passaram a ser exploradas pelo capital. Entretanto, tal exploração não teve como objetivo a valorização do trabalho da mulher, mas sim a busca pela intensificação do ritmo do trabalho, tornando-o ainda mais precário (CISNE, 2015, p. 130-132).

Tal situação se tornou tão evidente e preocupante, que, em 2001, por meio de uma iniciativa da Fundação Perseu Abramo (FPA) em parceria com a Secretaria Nacional de Mulheres do Partido dos Trabalhadores (PT), foi realizada a pesquisa “A mulher brasileira nos espaços público e privado”, na qual foram coletados dados sobre a participação da mulher tanto no espaço público, como responsável pelo sustento da família, quanto no espaço privado, como responsável pelas atividades domésticas.

O primeiro ponto importante da pesquisa a ser destacado é a comprovação de que a feminização do mercado de trabalho se deu em função de interesses do capital, sendo estes mascarados pelas bandeiras das lutas feministas.

[...] a pesquisa também confirmou a predominância do caráter precário da inserção das brasileiras na PEA [população economicamente ativa]. Das que estavam exercendo trabalho remunerado (41%), quase três quintos

(57%) estavam no mercado informal, sobretudo como autônomas irregulares (35%) ou como assalariadas sem registro profissional (15%), enquanto menos da metade (42%) estava no mercado formal, principalmente como assalariadas registradas (22%) e funcionárias públicas (15%) (VENTURI; RECAMÁN, 2014, p. 21). (grifo nosso)

Tais dados são de suma importância para demonstrar como, ainda hoje, a mulher é desvalorizada no mercado, sendo submetida a condições precárias de trabalho. Neste sentido, o Censo 2000 do IBGE corrobora tais dados, demonstrando que, em qualquer que seja o segmento focado, a precariedade do trabalho feminino é maior em comparação ao masculino, como analisado por Venturi e Recamán (2004, p. 22).

Um segundo ponto importante destacado da pesquisa é a disparidade entre homens e mulheres responsáveis pelas atividades domésticas, uma vez que estas são encarregadas da maior parte deste tipo de trabalho. De acordo com os dados da pesquisa.

[...] em 96% dos domicílios em que residem mulheres, uma mulher é a principal responsável pela execução ou orientação dos afazeres domésticos. Três em cada quatro entrevistadas (75%) informaram ser as principais responsáveis pelo trabalho não-remunerado (em 14% dos domicílios são suas mães) e 18% declararam-se auxiliares, atingindo 93% de participação nas tarefas domésticas.

[...]

Em contrapartida, em apenas 2% dos domicílios em que há mulheres o trabalho doméstico é chefiado por algum homem (1% o parceiro, 1% outro residente) e em apenas 19% os homens auxiliam nessas tarefas (sendo 10% os parceiros). Nas unidades familiares em que casais coabitam, 2% dos parceiros são os principais responsáveis pelo trabalho doméstico e 18% auxiliam. Temos então uma participação masculina em apenas 19% dos casos, contra a participação feminina quase absoluta (96%) na execução dos afazeres domésticos (VENTURI; RECAMÁN, 2014, p. 22). (grifo nosso)

Assim, a ideia de que as mulheres, mesmo tendo sido inseridas no mercado de trabalho, não deixaram de ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas se mostra verdadeira e muito atual. O cenário descrito implica em uma dupla jornada de trabalho para as mulheres, caracterizada pela sobrecarga e por sua exploração.

Esta divisão do trabalho está diretamente relacionada ao gênero, uma vez que as mulheres são majoritariamente responsáveis pelo trabalho reprodutivo, ou seja, aquele realizado no âmbito doméstico, enquanto os homens são a maioria na realização do trabalho produtivo, aquele gerador de capital e realizado na esfera pública, tema este que será explorado com mais detalhes no segundo capítulo.

A fim de permitir uma conciliação entre trabalho e cuidados familiares, Gornick e Meyers (2005, p. 48-55) destacam três tipos de políticas públicas mais comuns que contribuem na diminuição das desigualdades de gênero no mercado de trabalho: a primeira delas é uma licença parental paga, a fim de que tanto as mães quanto os pais sejam responsáveis pelo cuidado dos filhos sem influenciar em suas carreiras; a segunda é a regulação do tempo de trabalho, permitindo que os pais adéquem a sua agenda para compatibilizar com as necessidades de cuidado de seus filhos; a terceira e última trata do acesso a métodos de educação e cuidado na primeira infância, como creches e pré-escolas, a fim de que os filhos sejam cuidados enquanto os pais estão no trabalho.

Nesse sentido, resta claro que tanto os elementos históricos quanto os elementos morais expostos foram fundamentais para a naturalização da mulher como mãe e dona de casa e a sua conseqüente desvalorização no mercado de trabalho. Entretanto, a aplicação das políticas públicas descritas pode permitir uma equalização destas relações.



## 2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NO TRABALHO FEMININO

Antes de começar a tecer críticas em relação ao patriarcado e suas consequências na exploração e apropriação das mulheres, é importante definir tal categoria, uma vez que é indispensável para uma melhor compreensão acerca do tema trabalhado.

De acordo com Delphy (2009, p. 174), a palavra “patriarcado’ vem da combinação das palavras gregas *pater* (pai) e *arkhe* (origem e comando)”, ou seja, trata-se da “autoridade do pai”. Já a concepção feminista, a mais aceita atualmente, define que “o patriarcado designa uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de ‘dominação masculina’ ou de opressão das mulheres” (DELPHY, 2009, p. 174).

Seu surgimento, portanto, está intimamente ligado à apropriação masculina em relação à mulher (CISNE, 2014, p. 74). Apesar da divergência de entendimentos, a presente pesquisa trabalhará com a concepção de que o patriarcado não teve início apenas com o capitalismo, mas remete ainda à época feudal, conforme defende Rubin:

Nenhuma análise sobre a reprodução da força de trabalho sob capitalismo é capaz de explicar o enfaixamento de pés, os cintos de castidade e a inacreditável gama de indignidades de caráter bizantino, fetichista, isso sem falar de outras mais comuns, infligidas às mulheres em várias épocas e lugares (2017, p. 15).

À vista disso, entende-se que o patriarcado não surgiu apenas com o capitalismo, considerando que as mulheres já sofriam várias opressões antes deste modelo começar a reger as relações econômicas e sociais. Da mesma maneira, apesar de o capitalismo ter mudado a forma de exploração masculina em relação às mulheres, as opressões sofridas já existiam muito antes da implementação deste sistema.

Com o surgimento do modelo capitalista de produção, entretanto, tal apropriação passou a servir a favor do capital, levando as mulheres a serem vistas como “objetos da satisfação sexual dos homens, reprodutoras de herdeiros, de força de trabalho e

de novas reprodutoras” (SAFFIOTI, 2004, p. 105). Assim, a dominação masculina em relação à mulher atende o capitalismo na medida em que apenas ela é capaz de gerar herdeiros para o homem, aumentando a força de trabalho e permitindo a perpetuação da propriedade privada por meio da herança.

Em consonância com o entendimento de que o patriarcado trata-se das “relações de dominação, opressão e exploração masculinas na apropriação sobre o corpo, a vida e o trabalho das mulheres” (CISNE, 2014, p. 77-79), considera-se que o seu núcleo é a divisão sexual do trabalho, o qual se caracteriza pela formação de dois grupos: as mulheres, que têm a sua força de trabalho constantemente explorada; e os homens, que se beneficiam de tal sistema (BIROLI, 2018, p. 28).

A primeira forma de exploração do trabalho da mulher se dá dentro da família patriarcal. No casamento, a mulher é responsável por grande parte do trabalho não remunerado, como o cuidado com os filhos e os afazeres domésticos (BIROLI, 2018, p. 28). É importante destacar que, neste contexto, tal trabalho não possui valor econômico, contudo, quando atendem às necessidades de outras pessoas que não o marido, as atividades realizadas passam a ser remuneradas, mesmo que de forma precarizada (BIROLI, 2018, p. 28-29).

Nesse sentido, a família patriarcal é “baseada na escravidão doméstica e na dependência econômica da mulher” (WATERS *apud* CISNE, 2014, p. 83), sendo um mecanismo importante na perpetuação da exploração do trabalho feminino e da opressão sofrida pelas mulheres.

Sobre o tema, uma pesquisa realizada desde 2004 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em parceria com a ONU Mulher, utilizando-se de bases históricas de 1995 até 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificou que, ainda hoje, o padrão de responsabilização do trabalho doméstico às mulheres não mudou. De acordo com os dados recolhidos, em função da exploração do trabalho feminino no âmbito doméstico, “a jornada total média semanal das mulheres superava em 7,5 horas a dos homens (53,6 horas semanais a jornada média total das mulheres e 46,1 a dos homens)” (IPEA, 2017, p. 4).

Ainda, segundo a pesquisa (IPEA, 2017, p. 4), ao longo desses 20 anos, o tempo gasto com a realização dos afazeres domésticos pelas mulheres diminuiu, enquanto o dos homens continua o mesmo. Além disso, as mulheres com trabalho remunerado não estão isentas dos afazeres domésticos, apesar de o tempo dedicado a eles ter reduzido. Tais dados mostram que não houve uma divisão igualitária do trabalho doméstico, de forma que as mulheres apenas possuem menos tempo para dedicar-se aos cuidados da casa em função da dupla jornada de trabalho, sendo caracterizada pela realização do trabalho remunerado, o produtivo, e do trabalho não remunerado, o reprodutivo.

Outro fator importante que determina o tempo gasto pela mulher na realização das atividades domésticas é a renda. As mulheres com maior renda afirmaram realizar menos atividades domésticas quando comparadas às mulheres de baixa renda. A proporção também muda em relação aos homens, que, quanto maior a renda, maior participação têm nos afazeres domésticos (IPEA, 2017, p. 4). Assim, a desigualdade na responsabilidade pelos afazeres domésticos é mais marcante nas famílias de baixa renda.

Dessa forma, resta claro que a exploração feminina dentro da família patriarcal é uma realidade ainda hoje (BIROLI, 2018, p. 28-29). No entanto, essa exploração não termina no matrimônio, de forma que o próprio capitalismo se apropriou da força de trabalho feminina para aumentar a geração de riqueza. A vista disso, “mesmo quando a família não assegura, por meio do trabalho doméstico não remunerado, a reprodução social, é o trabalho feminino desvalorizado e mal remunerado que, via de regra, a garante” (CISNE, 2014, p. 83).

Assim, “a divisão sexual do trabalho é uma das formas centrais para a exploração do capital sobre o trabalho” (CISNE, 2015, p. 117), segmentando e hierarquizando os trabalhos considerados naturalmente femininos e masculinos. Tal hierarquização permite uma exploração desigual do trabalho realizado por mulheres, submetendo-as a condições mais precarizadas e desvalorizadas.

Importante destacar que, como defendido por Cisne (2015, p. 119-120), a exploração do homem e da mulher não se dá de forma diferenciada, mas sim mais acentuada quando se trata da força de trabalho feminino, fato que pode ser percebido tanto na esfera pública quanto na privada. Nesta, isso se dá com a responsabilização da mulher pelas tarefas domésticas, enquanto isso é verificado naquela por meio da “desvalorização, subordinação, exploração intensificada (por exemplo, baixos salários) e desprestígios presentes no mundo produtivo”.

A desvalorização do trabalho feminino pode ser facilmente verificada, por exemplo, ao se analisar a diferença de remuneração masculina e feminina pela realização das mesmas tarefas. Em pesquisa realizada pelo IBGE publicada no ano de 2018, verificou-se que as mulheres recebem cerca de três quartos do que os homens (IBGE, 2018, p. 4).

Este dado, entretanto, não levou em conta que as mulheres, muitas vezes, trabalham apenas meio período para dar conta, também, do trabalho doméstico. Contudo, mesmo considerando o diferencial por horas trabalhadas, ainda assim há uma diferença de 13,3%, evidenciando a segregação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, além da discriminação salarial (IBGE, 2018, p. 5). Outro dado importante é que esta diferença é mais elevada de acordo com o grau de escolaridade, de forma que as mulheres com ensino superior completo ou mais receberam 36,6% menos do que os homens, em 2016 (IBGE, 2018, p. 5).

Apesar dessa dupla exploração feminina pelo capitalismo, a participação da mulher neste modelo é de suma importância para a manutenção do mesmo, uma vez que, por meio da disponibilização feminina para realizar as tarefas domésticas e os trabalhos mais desvalorizados, os homens têm condições de ocupar a arena pública com maior facilidade.

Tal afirmação é comprovada pela pesquisa mencionada (IBGE, 2018, p. 4), uma vez que um dos motivos destacados pelos pesquisadores para as diferenças salariais existentes é a necessidade das mulheres ocuparem postos com horário flexível ou de apenas meio período, a fim de dar conta também do trabalho doméstico. Dessa

forma, a realização de tarefas da casa pelas mulheres é essencial para que os homens tenham condições de trabalhar em jornada integral.

Rubin deixa tal entendimento claro quando afirma que

[...] grande parte do debate sobre as mulheres e o trabalho doméstico tem se centrado em defini-lo como “produtivo” ou não. Estritamente falando, o trabalho doméstico não é habitualmente “produtivo” no sentido técnico do termo. Mas essa distinção é irrelevante para a linha de raciocínio que realmente importa. Ainda que o trabalho doméstico não seja “produtivo”, no sentido de produzir diretamente mais-valor e capital, ele não deixa de ser um elemento crucial na produção de mais-valor e capital (RUBIN, 2017, p. 14).

Ricardo Antunes também evidencia como a apropriação do trabalho feminino na esfera doméstica é essencial para que seus maridos e filhos estejam disponíveis para a esfera pública:

A mulher trabalhadora, em geral, realiza sua atividade de trabalho duplamente, dentro e fora de casa, ou, se quisermos, dentro e fora da fábrica. E, ao fazê-lo, além da duplicidade do ato do trabalho, ela é duplamente explorada pelo capital: desde logo por exercer, no espaço público, seu trabalho produtivo no âmbito fabril. Mas, no universo da vida privada, ela consome horas decisivas no trabalho doméstico, com o que possibilita (ao mesmo capital) a sua reprodução, nessa esfera do trabalho não-diretamente mercantil, em que se criam as condições indispensáveis para a reprodução da força de trabalho de seus maridos, filhos/as e de si própria. Sem essa esfera da reprodução não-diretamente mercantil, as condições de reprodução do sistema de metabolismo social do capital estariam bastante comprometidas, se não inviabilizadas (ANTUNES, 1999, p. 108-109).

Diante de tais análises, restam claros os interesses do capital em se apropriar da força de trabalho feminina, explorando-a tanto na esfera pública quanto na privada e tornando o trabalho reprodutivo, mesmo não remunerado, uma parte integrante do modelo capitalista. Esta realidade, muitas vezes, passa despercebida em função da “naturalização da subalternidade das mulheres nesta sociedade, assim como dos papéis por elas desempenhados” (CISNE, 2015, p. 121).

A desvalorização do trabalho feminino em função da diferenciação entre trabalho produtivo e reprodutivo é tão nítida que, na pesquisa realizada por Jordana Cristina de Jesus intitulada “Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise de

produção, consumo e transferência”<sup>3</sup>, usando como base os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2013 e de 2016, chegou-se à conclusão que as mulheres receberiam, em média, mais que os homens se o trabalho doméstico fosse remunerado (ESPÍNDOLA, 2018, p. 5).

Além disso, tomando como base o salário médio de uma pessoa que exerce a atividade, a valorização do trabalho doméstico geraria um montante que equivale a mais de 10% do PIB brasileiro (ESPÍNDOLA, 2018, p. 5). Estes dados corroboram o argumento de que a força de trabalho da mulher não é valorizada pelo sistema capitalista, mas sim explorada em função da divisão sexual do trabalho.

Outra maneira na qual ocorre a exploração pelo capitalismo da força de trabalho feminina é a apropriação das habilidades ditas como “naturalmente femininas”, tratando-as como dons, não trabalho. Em função disso, ao categorizar uma função como feminina, esta automaticamente passa a ser desvalorizada por ser “menos complexa” e o custo da força de trabalho passa a ser menor, ampliando os lucros (CISNE, 2015, p. 122-123).

O próprio Estado, mesmo que indiretamente, tem uma função essencial na exploração da força de trabalho da mulher, uma vez que incentiva um modelo de lar dependente da força de trabalho masculina para o sustento econômico da família, enquanto o trabalho feminino seria o doméstico (CISNE, 2015, p. 123).

Fica claro o papel do Estado na opressão da mulher quando se analisa a disparidade entre o tempo de licença maternidade e licença paternidade, objetivo deste trabalho. Esta é garantida pelo artigo 7º, XIX da Constituição Federal e regulada pelo artigo 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, garantindo apenas cinco dias pagos e consecutivos de licença para os pais.

Enquanto isso, a licença maternidade é garantida pelo artigo 7º, XVIII, CF, permitindo 120 dias de afastamento, que devem ser divididos para os períodos

---

<sup>3</sup> Ainda não foram publicados artigos com os resultados da pesquisa, entretanto, no Boletim nº 2.026, ano 44, de agosto de 2018 da UFMG, foi feito um resumo da pesquisa no qual constavam alguns dos dados obtidos. Este é o texto que está sendo referenciado.

anteriores e posteriores ao nascimento da criança, com a possibilidade de começar até 28 dias antes do parto por decisão da mãe ou do médico assistente, conforme artigo 392, §1º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Trata-se, infelizmente, de uma situação que, além de reforçar o estereótipo da mulher como a única responsável pelo cuidado dos filhos, gera também a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Isso ocorre, pois, em termos financeiros, acredita-se ser mais vantajoso para uma empresa contratar um homem que tenha entre 25 e 35 anos do que uma mulher que esteja na mesma faixa etária, uma vez que esta, se decidir engravidar, tem direito a permanecer muito mais tempo de licença quando comparado ao homem. Importante destacar, contudo, que tal direito se torna uma obrigação a partir do momento em que não há escolha por parte da mulher, seja por falta de opção legislativa, seja em razão da construção social que vincula esse dever à mãe.

Tal diminuta possibilidade de licença aos pais vai de encontro aos avanços legislativos de diversos países, bem como às resoluções e recomendações internacionais pensadas para o melhor desenvolvimento da criança, que teria oportunidade de passar mais tempo com o genitor, além de servir como instrumento para diminuir a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Tais diferenças legislativas serão exploradas no próximo capítulo a fim de mostrar como uma política mais igualitária em relação ao direito de licença pós-parto pode ser importante elemento na diminuição da discriminação de gênero no mercado de trabalho.

### 3 O AUMENTO DA LICENÇA PATERNIDADE COMO FORMA DE DIMINUIÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

A discriminação da mulher no mercado de trabalho, conforme já demonstrado nos capítulos anteriores, tem uma origem histórica e se encontra presente até os dias atuais, seja por discrepâncias salariais, seja por estereótipos sobre o trabalho a ser realizados por mulheres. Contudo, essa discriminação é ainda mais evidente quando se trata de trabalhadoras em idade fértil ou que já são mães.

Ofertas de trabalho publicadas em sites de divulgação de vagas de emprego ou em páginas das redes sociais direcionadas a esse fim fazem uma discriminação explícita em relação a mulheres que têm filhos, colocando tal situação como um fator impeditivo para que elas possam se candidatar à vaga, conforme se vê, por exemplo, nos anúncios a seguir.

**Imagens 1 e 2, da esquerda para a direita: vagas para emprego postadas nas redes sociais nas quais não são aceitas mulheres com filhos.**

**Lucas Santos**  
12 min · 2

▶ SELEÇÃO PRA DIVULGACAO  
— REQUISITOS  
▶ MENINAS  
▶ Disponibilidade de horário cedo e Atarde  
▶ more proximo centro  
▶ Nao use vale Transporte  
OBS Preferencia que não tenha Filho pois acontece adoecer ai tem faltar atrapalha o gronograma do trabalho..  
— Interessadas chamar whts

**Descrição**  
Procuo pessoas que more na zona sul e que seja cozinheira e faça limpezas ! A pessoa escolhe com carteira assinada ou não . Se sim carteira assinada será descontado do valor para inss (8%) se não quiser será pago valor bruto. R\$850,00 segunda a sabado . De 9:00 as 16:00.( 7 horas de trabalho.)  
Obs:  
**NÃO ACEITAMOS!!!**  
Celular no ambiente de trabalho  
SOLTEIRA  
Perturbar clientes no salão.  
Moças que goste de ficar parada sem fazer nada.  
Moças com filhos .  
Idade mínima . 25 à 35 anos.

Idade mínima . 25 à 35 anos.  
Chefe sócia.  
Dona Francisca.  
minha esposa socia.  
Dona Cristiana.  
Tratar com:  
Sr Francisco . Chefe

**Localização**  
Bairro Copacabana  
Município Rio de Janeiro

Ligar Chat

nettonetto (anunciante)

Retirado de: Página do Facebook “Vagas Arrombadas”. Disponível em: <[https://www.facebook.com/vagasVTNC/?ref=br\\_rs](https://www.facebook.com/vagasVTNC/?ref=br_rs)>. Acesso em 23 out. 2018.

Outro empregador, com vaga para trabalhadora doméstica, requisitou, em completa desconformidade com a legislação trabalhista<sup>4</sup>, que a concorrente levasse um exame médico recente atestando que não estava grávida. Além disso, depois da entrevista, deveria realizar presencialmente um exame simples de farmácia e assinar

<sup>4</sup> Artigos 1º e 2º da Lei 9.029/95 e artigo 373-A, IV, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).



um termo de compromisso de que não engravidaria nos 12 meses seguintes à contratação, sob pena de multa.

**Imagem 3: vaga para emprego postada nas redes sociais para a qual a mulher precisa se submeter a testes de gravidez.**

**emprego®  
campinas**

**DOMÉSTICA/BABÁ / CAMPINAS / SP / 1 VAGA(S)**

Casa de Família – Médicos | Bairro: Cambuí está com 1 vaga(s) em aberto para CAMPINAS / SP.

**Responsabilidades:** Segunda a sábado das 8h às 16h

Obrigações com a casa:

- Limpar, organizar e preservar
- Cozinhar para 2 adultos e uma criança
- Lavar e passar as roupas de todos

Obrigações com o Alfredo, 3 anos:

- Preparar e dar a comida
- Dar banho e cuidar da higiene
- Brincar e levar para passear

Lembrando que ela ficará sozinha com a criança somente durante meio período.

**Requisitos:**

- Sólida experiência nas funções
- Ser proativa
- Organizada e responsável (cuidará, por exemplo, da lista de [compras](#) e materiais de [limpeza/higiene](#) da casa e criança)
- Não ter vícios
- Honestidade e boa índole

**Salário:** R\$ 1.500,00

**Benefícios:**

**Observações:**

- Trazer exame médico recente (menos de 21 dias) atestando que não está grávida. Caso não seja possível, se passar na entrevista, deverá realizar um teste simples de farmácia, presencialmente, antes da admissão.
- Assinar termo de compromisso de que não engravidará pelos próximos 12 meses. Sujeito a multa.
- Ter registro MEI para receber o pagamento (dúvidas: consultar o Portal do Empreendedor).

Os interessados deverão encaminhar o currículo aos cuidados de L. Zanini para o e-mail [vaga.cambui@gmail.com](mailto:vaga.cambui@gmail.com) com a sigla BABA no campo assunto até o dia 27/04/2018.

**Vagas Arrombadas**  
vagasVTNC

Retirado de: Página do Facebook “Vagas Arrombadas”. Disponível em: <[https://www.facebook.com/vagasVTNC/?ref=br\\_rs](https://www.facebook.com/vagasVTNC/?ref=br_rs)>. Acesso em 23 out. 2018.

Um dos fatores que gera tal discriminação decorre da suposição de que mães são menos comprometidas com o trabalho e, conseqüentemente, se esforçam menos do que mulheres que não são mães. Crenças culturais contemporâneas sobre o papel da mãe incluem a ideia de que elas devem sempre priorizar as necessidades da criança em detrimento de todas as outras atividades (CORRELL et. al, 2007, p. 1306).

Contudo, é importante destacar que esse conflito entre o papel de mãe e de trabalhadora existe apenas culturalmente, mas não necessariamente em relação ao comprometimento das mães aos seus trabalhos. Pelo contrário,

[...] se o comprometimento no trabalho fosse medido pela importância que as pessoas atribuem às suas identidades de trabalho - seja absolutamente ou em relação a outras identidades, como identidades familiares - não há

diferença no comprometimento entre mães e não-mães (CORRELL et. al, 2007, p. 1306) (tradução nossa)<sup>5</sup>.

No entanto, pesquisa publicada no Jornal da Universidade de Chicago (The University of Chicago Press) revelou que as mães são julgadas menos competentes e comprometidas do que mulheres sem filhos. As avaliações de competência são aproximadamente 10% mais baixas para mães do que para não-mães, e os índices de comprometimento são cerca de 15% menores (CORRELL et. al, 2007, p. 1316).

Não obstante as mães serem vistas como menos competentes, o resultado em relação às trabalhadoras não-mães foi positivo, indicando que essas mulheres experienciam o que os pesquisadores chamaram de “*childless bonus*”, em tradução livre “bônus por não ter filhos” (CORRELL et. al, 2007, p. 1319). Além disso, a pesquisa verificou um resultado positivo para os trabalhadores pais, implicando que os pais são classificados como mais comprometido do que os não-pais em cerca de 5 pontos. As mães, ao contrário, sofrem uma redução de cerca de 6,4 pontos em suas avaliações de compromisso em comparação com homens sem filhos ou cerca de 12,1 pontos percentuais em comparação com as mulheres sem filhos (CORRELL et. al, 2007, p. 1319).

A pesquisa também constatou que mulheres sem filhos e trabalhadores pais podem chegar atrasados mais vezes sem que isso interfira em suas chances de serem contratados. Já as mães trabalhadoras sofrem uma avaliação mais rigorosa, sendo permitidos menos dias de atraso (CORRELL et. al, 2007, p. 1320). Ademais, segundo a pesquisa, acredita-se que as mães, em relação a outros candidatos, merecem salários mais baixos, além de serem menos adequadas para contratação, promoção e treinamento para a gerência quando comparadas com trabalhadoras não-mães e trabalhadores do sexo masculino (CORRELL et. al, 2007, p. 1320).

Em relação à entrada da trabalhadora mãe no mercado de trabalho, uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (MACHADO; NETO, 2016) mostra que a probabilidade da mulher ser contratada aumenta sutilmente até um ano antes da

---

<sup>5</sup> No original: “if work commitment is measured by the importance people attach to their work identities – either absolutely or relative to other identities, such as family identities – no difference is found in commitment between mothers and nonmothers.”

licença maternidade. Durante o período da licença, a estatística começa a cair para zero e continua assim durante os primeiros cinco meses após a licença, sendo que as chances de contratação só voltam a aumentar aproximadamente um ano depois do seu fim (MACHADO; NETO, 2016, p. 11).

Corroborando com tais dados, pesquisa realizada com o objetivo de evidenciar diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos constatou que “a probabilidade média de participação das mulheres [com idade entre 15 e 52 anos] sem filhos passaria de 65,73% para 55,68% caso estas tivessem filhos” (PAZELLO; FERNANDES, 2004, p. 13). Dessa forma, mesmo que as chances de contratação voltem a aumentar após o período de licença, não é possível dizer que a discriminação existente no mercado de trabalho em relação às mães não as atrapalhe em sua busca por empregos.

Importante destacar, contudo, que, conforme a pesquisa, a quantidade de filhos que a trabalhadora possui não é tão relevante para a sua entrada no mercado, visto que os dados sobre a probabilidade média de participação das mulheres com apenas um filho não apresentou tantas alterações em relação aos dados das mulheres com mais de um filho (PAZELLO; FERNANDES, 2004, p. 13). Assim, segundo os dados apresentados, uma mãe que tenha dois ou mais filhos provavelmente não sofreria mais para encontrar trabalho do que uma mãe com apenas um filho.

Outro fator relevante é a saída da mulher do mercado de trabalho formal após tornar-se mãe. A pesquisa acima referenciada, realizada pela Fundação Getúlio Vargas (MACHADO; NETO, 2016), mostra que a probabilidade de emprego aumenta nos três anos antes da licença maternidade. Durante os cinco meses de licença, a gestante está legalmente protegida, portanto, o trabalho se mostra estável. Contudo, após tal período, a probabilidade de emprego cai, sendo que três anos depois, quase metade das mulheres está fora do mercado formal (MACHADO; NETO, 2016, p. 10).

Além disso, a pesquisa também mostrou que, depois do tempo da licença maternidade, há um aumento na importância relativa das demissões sem justa causa e por iniciativa do empregador. Por exemplo, foi observado um aumento de

12,6% de rescisões no sexto mês após a licença maternidade, dos quais 10,74% são provenientes das rescisões sem justa causa ou por iniciativa do empregador (MACHADO; NETO, 2016, p. 12).

Esses dados são o reflexo daquilo que vem sendo explorado até o momento na presente pesquisa: a concepção, já culturalmente aceita, de que a mulher é a principal responsável pelo cuidado dos filhos e da casa, enquanto o homem é o provedor de renda. Seguindo a linha de argumentação de Gornick e Meyers (2005, p.48-49), apresentada ao fim do primeiro capítulo, que identifica três tipos de políticas públicas mais comuns que contribuem na diminuição das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, a pesquisa, a partir de agora, tratará de algumas das soluções que abordam a primeira categoria de políticas apresentadas pelas autoras, qual seja, a licença parental paga, um modelo de licença pós-parto, no qual ambos os pais têm períodos obrigatórios de afastamento do trabalho e, adicionalmente, têm um período para os dois usufruírem que pode ser dividido da forma como entenderem mais adequado.

Nesse sentido, em 2009, foi criada a Resolução da OIT “sobre igualdade de gênero no coração do trabalho decente”<sup>6</sup>, que reconhece o importante papel que o pai tem na criação da criança. Ainda não existe um padrão da OIT relativo à licença de paternidade, mas a Resolução apela para que os governos desenvolvam, em conjunto com os parceiros sociais, políticas adequadas que permitam um melhor equilíbrio das responsabilidades profissionais e familiares, tanto para homens como para mulheres a fim de proporcionar uma partilha igual dessas responsabilidades (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 52).

Da mesma forma, o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), outra agência da ONU, acredita que o básico para uma boa política seria seis meses de licença maternidade e quatro semanas de licença paternidade pagas. No entanto, de acordo com pesquisas, apenas quinze países têm essa política básica para ajudar a garantir aos pais e cuidadores o tempo que eles precisam ajustar após o nascimento da criança (BRITTO, 2017, p. 63).

---

<sup>6</sup> No original, “Resolution concerning gender equality at the heart of decent work”.

De se destacar ainda que, na 72ª Assembleia Geral da ONU, realizada em 21 de setembro de 2017, o Conselho Nórdico de Ministros e a ONU Mulheres levantaram a discussão sobre a importância da licença paternidade paga para a igualdade de gênero. Os participantes concordaram que a implementação dessa política seria de grande importância para ajudar as famílias a fazer suas próprias escolhas em relação ao cuidado infantil.

O fato de o sistema jurídico brasileiro ainda não ter adotado a licença parental, como preconiza a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mostra ainda mais sinais de que a sociedade mantém e reproduz a mentalidade antiquada de que o pai tem apenas um papel auxiliar no cuidado à criança (SILVA, 2016, p. 4). De se ressaltar, no entanto, que houve pequenas - mas positivas - mudanças neste cenário. Em 2016, foi sancionada a Lei nº 13.257 que prevê o aumento do período de licença paternidade de cinco para vinte dias para pais que trabalham em empresas que fazem parte de um projeto do Programa Empresa Cidadã (SORJ; FRAGA, 2018, p. 76).

Apesar desse pequeno avanço, uma pesquisa realizada e apresentada no Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (Anpocs), na qual estavam sendo analisadas mudanças no padrão de responsabilização pelas atividades domésticas em casas em que os pais tiveram 20 dias de licença paternidade, demonstrou que,

[...] de forma mais geral, poderíamos dizer que as atividades realizadas com o bebê no período da licença se parecem a um rito de inversão no qual os pais assumem tarefas que são atribuições femininas e tão logo voltam ao trabalho a divisão sexual do trabalho convencional se repõe (SORJ et al, 2017, p. 8).

Dessa forma, o aumento da licença paternidade para 20 dias, apesar de proporcionar a criação de vínculos afetivos entre pai e filho, não parece suficiente para mudar o padrão de responsabilidades domésticas, uma vez que os homens não permanecem compartilhando as tarefas de casa após o fim da licença (SORJ et al, 2017, p. 8). Consequentemente, se a licença paternidade de 20 dias não é suficiente para diminuir a discriminação no mercado, os cinco dias previstos

constitucionalmente só tornam o padrão de responsabilidade da mulher ainda mais acentuado.

Além disso, é importante destacar que o número de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã é ínfimo quando considerado o número de empresas abertas no Brasil. Segundo os dados do IBGE, atualmente, o Brasil possui cerca de 5.050.615 empresas ativas (IBGE, 2016), contudo, apenas 21.245 estão cadastradas no Programa Empresa Cidadã (RECEITA FEDERAL, 2018), de forma que a licença paternidade de 20 dias não se tornou uma realidade na maior parte das famílias brasileiras.

De acordo com uma pesquisa realizada na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, a extensão da licença de paternidade em 15 dias teria um baixo custo para o governo – cerca de R\$ 100 milhões por ano no mais provável cenário, que representa apenas 0,01% da receita federal em 2014, mostrando ser possível sua implementação (ALMEIDA; PEREDA; FERREIRA, 2016, p. 495). Apesar de não representar mudanças drásticas no padrão de responsabilização da mulher pelo trabalho doméstico, tal extensão representaria um considerável avanço na luta por maior igualdade.

No contexto internacional, existem países que concedem mais dias e outros que concedem menos dias de licença paternidade paga aos pais. Na África, a República do Quênia concede aos genitores um total de duas semanas de licença, mais de duas vezes o que a legislação brasileira prevê. Em contrapartida, o Marrocos confere apenas três dias de licença paternidade paga. Já na Europa, a situação não se difere muito, havendo países que concedem mais ou menos dias de licença: a França possui uma política de 11 dias, enquanto a legislação italiana prevê apenas 1 dia. Portugal garante 20 dias de licença paga, mas apenas os 10 primeiros são compulsórios e a Espanha confere 15 dias consecutivos de licença paternidade paga (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 54-55).

Nos países nórdicos, onde se tem a legislação mais avançada neste assunto, a política de licenças pós-parto é diferente, não existindo as licenças maternidade e paternidade separadas. Em tal caso, existe a chamada licença parental, na qual

tanto o pai quanto a mãe possuem uma quantidade fixa de semanas nas quais devem se ausentar do trabalho, e há, conjuntamente, um período adicional que os pais são livres para dividir entre si, podendo escolher quantas semanas cada um vai usufruir dependendo dos arranjos familiares e de aspectos econômicos da família (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 17).

Na Noruega, por exemplo, a quantia total de licença parental que os pais têm direito atualmente é de 42 semanas a qual pode ser prolongada para até 52 semanas, mas recebendo apenas 80% do salário. A licença parental é dividida de tal forma que as mães podem parar de trabalhar até três semanas antes do nascimento esperado da criança, e têm as seis semanas após o parto destinadas a ela. O pai tem direito a um mês, o qual é intransferível, ou seja, é um período que deve usufruir. Além disso, os pais podem dividir entre si 29 semanas com pagamento integral ou 39 semanas com 80% de salário (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 28).

Em relação à compensação financeira, esta é calculada com base nos últimos 12 meses de salário dos pais anteriores ao nascimento da criança. Todas as mães têm direito a serem remuneradas nesse período, mas o direito do pai de tirar a licença depende de a mãe estar trabalhando pelo menos seis dos dez meses anteriores ao nascimento do filho. Para os pais, a compensação financeira em licença parental é calculada com base na duração do emprego da mãe, não com base no quanto o próprio pai trabalhou antes do nascimento da criança (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 28).

Já na Suécia, desde 2002, os genitores têm direito à licença parental por um total de 480 dias. Tanto o pai quanto a mãe devem tirar 60 dias de licença, obrigatoriamente, e os 360 dias restantes podem ser divididos da maneira julgada como melhor pelos pais: eles podem tirar toda a licença restante simultaneamente, ou um dos pais pode tirar todos os 360 dias. A compensação financeira do tempo de licença é de 80% dos salários auferidos pelos pais nos 12 meses anteriores ao nascimento da criança, podendo chegar até o teto de renda fixado (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 31).

Apesar dessas políticas de licença parental representarem um grande avanço, nem todos os pais usufruem do tempo de licença parental, de forma que ainda existe uma

divisão no padrão de responsabilização da mulher pelo trabalho doméstico. Quando se compara o número de homens que usam a licença parental com o número de mulheres, a distribuição é mais igual na Suécia, onde o número de homens que gozou do benefício foi aproximadamente 71% do número de mulheres que o fizeram.

Na Noruega, contudo, as estatísticas são um pouco mais baixas, com pouco menos de 44% dos homens fazendo o uso do seu direito (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 34). Assim, resta claro que, apesar da oportunidade existente para que ambos os genitores usufruam da referida licença, as mulheres usam a maior parte das licenças parentais disponíveis em cada país, ou seja, mantém-se, ainda que em menor grau, a divisão tradicional das tarefas entre homens e mulheres.

Um relatório sobre o Sistema de Licença Parental Nórdico (HØGELUND, 1996 *apud* VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 44) determinou os cinco fatores que podem impedir os pais de usufruírem da licença parental da mesma forma que as mães: o primeiro se refere à falta de informação em relação aos seus direitos; o segundo fator é econômico, já que, muitas vezes, a família simplesmente não pode ficar sem o dinheiro que a diferença entre os salários dos pais corresponde; o terceiro tem relação com a duração da licença parental, quanto menor, menos chances os pais têm de usufruir de sua parte; o quarto fator diz respeito à situação que ocorre na Noruega, onde o direito dos pais usufruírem da licença está diretamente ligado a uma conduta da mãe, não sendo, portanto, um direito individual; e o quinto e último fator é a flexibilidade das normas, de forma que, se os homens são mais propensos a trabalharem meio período, essa demanda deveria ser levada em consideração.

Apesar desses cinco fatores, pesquisas apontam que a mentalidade da população também apresenta um obstáculo. A norma é que a mãe tire a licença parental, assim quando um homem usa licença além da cota designada especificamente para ele, ele está usando uma parte da licença compartilhada, e o entendimento predominante é que ela pertence à mãe, não ao pai. A licença “compartilhada” é geralmente considerada mais como uma continuação da licença maternidade, em vez de um direito compartilhado por ambos os pais (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 45).



Considerando que a licença de maternidade é uma norma aceita como natural por todos, às vezes é visto como incomum e quase não natural para o pai usar parte da licença familiar. No final, a parte “partilhada” da licença parental funciona como parte da quota de licença da mãe, e uma mãe que não usa toda a extensão da licença parental da família é vista como não satisfazendo plenamente as expectativas associadas à imagem da maternidade “natural” (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 46) (Tradução nossa)<sup>7</sup>.

Assim, para mudar tais preconceitos, a licença parental compartilhada deveria ser dividida igualmente entre os pais. Se o período compartilhado é visto meramente como uma extensão da licença maternidade, os homens não se sentirão confortáveis utilizando grande parte dela. Dessa forma, se a intenção é encorajar os homens a tirar uma parte maior da licença, a solução pode estar em atribuir uma maior parte do tempo total de licença exclusiva para o pai. Caso contrário, a divisão do período facultativo continuará desigual (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 46).

Apesar das críticas em relação ao compartilhamento do período de licença parental entre os pais, é importante destacar que o tempo obrigatório de licença para os genitores já é muito maior do que existe nos outros países. Na Suécia, os pais têm 60 dias de licença exclusiva, enquanto na Noruega eles possuem 30 dias. No entanto, a média de tempo da licença paternidade nos países mencionados anteriormente, excetuando os nórdicos, gira em torno de 10 dias e, no Brasil, como já demonstrado, há apenas 5 dias garantidos constitucionalmente.

O objetivo do sistema de licença parental é conseguir uma maior igualdade de gênero tanto no espaço público quanto no privado. À vista disso, nos últimos anos e décadas, as discussões sobre as formas de melhorar a licença parental nos países nórdicos concentraram-se em aumentar o uso da licença entre os pais, uma vez que do ponto de vista da igualdade de gênero, é importante que os homens assumam maior responsabilidade no lar e participem de uma maneira ativa na educação de seus filhos.

---

<sup>7</sup> No original: “Whereas maternity leave is a norm accepted as natural by everyone, it is sometimes seen as unusual and almost unnatural for the father to use part of the family leave. In the end, the “shared” portion of parental leave functions as part of the mother’s leave quota, and a mother who does not use the full extent of the family’s parental leave is seen as not fully meeting the expectations associated with the image of “natural” motherhood”.

Apesar dessa preocupação com a maior igualdade de gênero no mercado, um relatório do Conselho Nórdico de Ministros (“*Nordic Council of Ministers*”) apontou que os países nórdicos são líderes no que concerne igualdade de gênero, sendo que as diferenças salariais entre homens e mulheres são as menores e que três a cada quatro mulheres em idade produtiva possui um emprego (OECD, 2018, p. 1). De acordo com o relatório, isso só foi possível por meio do desenvolvimento de políticas de igualdade de gênero que também envolvessem a família, como a licença parental (OECD, 2018, p. 2).

Dessa forma, a igualdade de gênero no mercado de trabalho perpassa o desenvolvimento de políticas públicas pelo próprio Estado na busca da construção de uma nova cultura de responsabilização igualitária pelas tarefas domésticas. A lei, conforme Segato (2003, p. 13), “contribui com esse grande e árduo propósito de reflexividade, ela instala uma nova e diferente referência moral, que, quem sabe, um dia, possa representar a moralidade dominante”<sup>8</sup> (tradução nossa).

Assim, conforme demonstrado, uma mudança legislativa a fim de garantir o aumento da licença paternidade paga teria, sim, a capacidade de diminuir os padrões de divisão sexual do trabalho, uma vez que poderia ajudar na mudança dos padrões socialmente aceitos por meio de uma alteração na referência moral da população.

Não se pode dizer, contudo, que essa política seja a única responsável por tais resultados, mas o aumento da licença ajuda na percepção da sociedade de que não são apenas as mulheres as responsáveis pelo trabalho doméstico e pelo cuidado dos filhos, mas sim o casal. Apenas a partir da mudança dessa mentalidade é possível que se diminua a discriminação de gênero no mercado de trabalho, sendo este um elemento essencial para alcançar-se uma sociedade mais justa e igualitária.

---

<sup>8</sup> No original: “le ley contribuye con esse largo y esforzado propósito de la la reflexividad, ela instala una nueva, distinta, referencia moral, y quien sabe, un día, ella pueda representar la moralidad dominante”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o crescimento dos movimentos feministas, discussões sobre igualdade de gênero são cada vez mais comuns nas universidades e a ideia de que os papéis impostos aos homens e às mulheres não passam de construções sociais é muito mais aceita na sociedade. Assim, o tratamento legal dado às licenças maternidade e paternidade torna-se uma temática importante a ser discutida atualmente, uma vez que a sua implementação de maneira eficaz pode, além de permitir a participação do pai no crescimento do filho, ajudar a promover a igualdade de gênero nos espaços públicos e privados.

Como visto nos últimos anos, a discussão envolvendo licença paternidade, maternidade e licença parental tem estado em voga tanto em organizações internacionais quanto em estados nacionais, promovendo mudanças nas políticas públicas desenvolvidas nesse setor por alguns destes países. Contudo, em muitas dessas nações, o tempo de licença pós-parto garantido aos pais continua sendo muito inferior àquele assegurado às mães, reforçando um paradigma histórico de que a mulher é a responsável pelo cuidado da casa e o homem é o provedor da família.

Tal visão da mulher como única responsável pelo trabalho doméstico é consequência de uma construção histórica sobre como ela deve se comportar e de um processo de desqualificação do seu trabalho por meio do sistema capitalista de produção. Como visto, a partir da década de 70, as mulheres foram submetidas a condições precárias de trabalho, ocupando a maior parte das profissões informais/precarizadas e mal pagas, sem jamais deixarem de atuar como responsáveis pelas responsabilidades domésticas e por toda a família, gerando uma sobrecarga de trabalho.

A ideia de que as mulheres têm um pretenso instinto materno biológico que as torna melhores no cuidado infantil segue muito difundida na sociedade, sendo estes valores repassados pela família patriarcal desde a infância, quando as meninas são

incentivadas a brincar com bonecas e os meninos com carrinhos. Estes estereótipos em torno das mulheres e suas supostas habilidades especiais com crianças têm um reflexo nas próprias leis dos países, como o Brasil, por exemplo, que constitucionalmente garante cinco meses de licença maternidade, mas apenas cinco dias de licença paternidade, reforçando a ideia de que é encargo da mulher o cuidado com a criança.

Nesse cenário de responsabilização desigual pelas responsabilidades domésticas, já inculcido na sociedade como uma questão natural, as habilidades adquiridas informalmente pelas mulheres nos afazeres domésticos passaram a ser exploradas pelo capital para a busca da intensificação do ritmo do trabalho, tornando-o ainda mais precário.

Esta divisão do trabalho está diretamente relacionada ao gênero, uma vez que as mulheres são majoritariamente responsáveis pelo trabalho reprodutivo, ou seja, aquele realizado no âmbito doméstico, enquanto os homens são maioria na realização do trabalho produtivo, aquele gerador de capital, realizado na esfera pública. Entende-se que essa classificação entre o trabalho masculino e feminino é uma das formas centrais de exploração sobre o trabalho pelo capital, uma vez que o hierarquiza e permite uma exploração desigual das mulheres, submetendo-as a condições mais precarizadas e desvalorizadas.

Além disso, a fim de aumentar a exploração do trabalho feminino, o capitalismo se aproveita das habilidades ditas “naturalmente femininas” e as trata como dons, não trabalho, desvalorizando-as e, assim, diminuindo o custo da mão de obra e ampliando os lucros. O próprio Estado, mesmo que indiretamente, tem uma função essencial na exploração da força de trabalho da mulher, uma vez que incentiva um modelo de lar no qual o trabalho masculino é produtivo e o trabalho feminino é reprodutivo. Isso fica ainda mais claro quando se analisa a disparidade entre o tempo de licença maternidade e licença paternidade, que intensificam tal visão da mulher responsável pelo trabalho doméstico.

As pesquisas colacionadas neste trabalho demonstram que as mulheres mães inseridas no mercado de trabalho são vistas como menos competentes e suas

chances de contratação diminuem quando têm filhos, além de que é exigido mais delas do que dos outros trabalhadores. Enquanto isso, os homens com filhos são vistos como mais comprometidos, exibindo uma visão completamente oposta àquela atribuída às mulheres. Também ficou demonstrado que muitas mulheres são demitidas sem justa causa ou abandonam a sua carreira após a gestação, deixando clara a discriminação existente no mercado de trabalho em relação às trabalhadoras mães.

Os resultados destas pesquisas demonstram aquilo que foi defendido durante todo este trabalho: existe uma concepção socialmente aceita de que a mulher é a principal responsável pelo cuidado dos filhos e da casa, enquanto o homem é o provedor. A fim de diminuir essa visão, é necessário que sejam implantadas políticas públicas que contribuam para uma conciliação entre trabalho e cuidados familiares, sendo que umas das formas mais comuns de garantir a divisão mais igualitária das tarefas domésticas é por meio do aumento da licença paternidade.

A partir da análise das políticas de licença maternidade e paternidade em alguns países, foi verificado que muitos deles já adotam modelos diferentes do Brasil, com mais tempo de licença pós-parto paga para os pais, conforme recomendado pelas organizações internacionais. Os países que mostraram mais avanços em termos de políticas de licença foram os países nórdicos, que adotam o modelo da licença parental.

Nos modelos aplicados em tais Estados, os pais têm, pelo menos, dois meses de licença após o nascimento do filho, sem contar com o período que pode ser dividido entre os genitores, de forma que o tempo do pai em casa junto com o filho e com a mãe pode ser ampliado, a fim de realizar parte das tarefas domésticas e fazer a sua parte no cuidado do filho.

Como consequência, pesquisas sobre mostram que os índices de igualdade de gênero no mercado de trabalho nestes países são os maiores, fato que só foi possível por meio do desenvolvimento de políticas públicas de combate à desigualdade que também envolvessem a família, como a licença parental.

Dessa forma, o problema não pode ser atacado como uma mera formalidade legal, dado que é uma questão social que perpassa gerações e está inserido na mentalidade da sociedade. Para que uma mudança substancial aconteça, é necessário que não apenas as leis formais relativas ao tempo de licença sejam modificadas, mas também que ocorra uma mudança cultural.

Essa mudança tem acontecido lenta e gradualmente, mas ações governamentais eficazes poderiam ser tomadas para promover mudanças mais rápidas e efetivas, inclinando-se para uma reeducação da sociedade em relação à igualdade de gênero. Assim, conforme demonstrado pelos índices dos países nórdicos, o aumento da licença paternidade paga tem capacidade de diminuir os padrões de divisão sexual do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. International Labour Office. Geneva: ILO, 2014.

ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 3, p. 495-516, set./dez. 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

BACKETT, Kathryn C. **Mothers and Fathers: A Study of the Development and Negotiation of Parental Behaviour**. Londres: The Macmillan Press LTD, 1982.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 17 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 23 out. 2018.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRITTO, Pia Rebello. **Early Moments Matter for every child**. United Nations Children's Fund – UNICEF, 2017. Disponível em: <[https://www.unicef.org/media/files/UNICEF\\_Early\\_Moments\\_Matter\\_for\\_Every\\_Child\\_report.pdf](https://www.unicef.org/media/files/UNICEF_Early_Moments_Matter_for_Every_Child_report.pdf)>. Acesso em 30 nov. 2017.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

\_\_\_\_\_. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. 2. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2015.

COLLINS, Caldwell G. Home Alone: Is This the Best We Can Do? A Proposal to Amend Pending Parental Leave Legislation. **Washington University Journal of Law & Policy**, n. 29, 2009. p. 301-322.

CORRELL, Shelley J.; BENARD, Stephen; PAIK, In. Getting a job: is there a motherhood penalty?. **American journal of sociology**, Chicago, v. 112, n. 5, p. 1297-1339, março 2007.

DELPHY, Cristine. Patriarcado. In: HIRATA, Helena et al. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 173-178.

ESPÍNDOLA, Matheus. O valor do trabalho doméstico. **Boletim UFMG**, nº 2.026, ano 44, 6 ago. 2018. p. 5.

GENERAL CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Resolution concerning gender equality at the heart of decent work**, 2009. Available at: <[http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS\\_187671/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_187671/lang--en/index.htm)>. Acesso em 06 dec. 2017.

HAAS, Linda. **Equal Parenthood and Social Policy: A Study of Parental Leave in Sweden**. Nova Iorque: Suny Press, 1992.

HOCHSCHILD, Arlie. The Second Shift: Working Parents and The Revolution at Home, in HOCHSCHILD, Arlie; MACHUNG, Ann, **The Second Shift**. Penguin Books USA Inc, 1989. p. 258-262.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2018.

\_\_\_\_\_. Demografia das empresas, 2016. [online]. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/economicas/comercio/9016-estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas.html?=&t=destaques>>. Acesso em 11 nov. 2018

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. Brasília: Ipea, 2017.

\_\_\_\_\_. **Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero**. Brasília: Ipea, 2012.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. A mulher na recuperação recente do



mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul./dez. 2008.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. **The labor market consequences of maternity leave policies**: evidence from Brazil. Fundação Getúlio Vargas (EPGE-FGV). Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>>. Acesso em 23 out. 2018.

MALIN, Martin. Fathers and Parental Leave. **Texas Law Review**, n. 72, 1994, p. 1047-1095.

MEYERS, Marcia; GORNICK, Janet. Policies for Reconciling Parenthood and Employment: Drawing Lessons from Europe. **Challenge**, vol. 48, n. 5, set./out., 2005, p. 39–61.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OECD). **Is the last mile the longest?** Economic gains from gender equality in Nordic countries. Nordic Council of Ministers, 2018. Disponível em: <<http://www.oecd.org/publications/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries-9789264300040-en.htm>>. Acesso em 24 out. 2018.

PAZELLO. E.; FERNANDES, R. **A maternidade e a mulher no mercado de trabalho**: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. In: XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia, João Pessoa: ANPEC, 2004.

RECEITA FEDERAL. **Empresa Cidadã, 2018**. Disponível em: <[http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa\\_cidada\\_10\\_05\\_18.xls/view](http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa_cidada_10_05_18.xls/view)>. Acesso em 11 nov. 2018.

REHEL, Erin; BAXTER, Emily. **Men, Fathers, and Work-Family Balance**. Center for American Progress, 2015. Disponível em: <<https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/2015/02/MenWorkFamily-brief.pdf>>. Acesso em 30 nov. 2017.

ROJO, Eduardo Caamaño. El Permiso Parental y la Progresiva Inclusión del Padre en los Derechos para la Armonización del Trabajo y la Vida Familiar. **Revista De Derecho**, n. 31, 2008. p. 325-354.

RUBIN, Gayle. **Políticas do sexo**. 1. ed. São Paulo: Ubu, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SEGATO, Rita Laura. **Las estructuras elementales de la violencia**: contrato y status en la etiología de la violencia. In: Curso de Verano sobre Violencia de Género, jun. 2003, Madri. Disponível em: <[http://www.escuelamagistratura.gov.ar/images/uploads/estructura\\_vg-rita\\_segato.pdf](http://www.escuelamagistratura.gov.ar/images/uploads/estructura_vg-rita_segato.pdf)>. Acesso em 09 nov. 2018.

SILVA, Roberta Viegas e. **Maternidade e Mercado De Trabalho – Avanços Possíveis**. Boletim Legislativo nº 42, de 2016. Núcleo de Estudos e Pesquisas. Senado Federal, 2016. Disponível em: <[http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518436/Boletim\\_do\\_Legislativo\\_n\\_42\\_de\\_2016.pdf?sequence=1](http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518436/Boletim_do_Legislativo_n_42_de_2016.pdf?sequence=1)>. Acesso em 08 dec. 2017.

SORJ, Bila; DAFLON, Veronica Toste; GRILLO, Barbara Rodrigues Silva. **Estar presente**: a extensão da licença paternidade e a ideologia do “novo pai”. Anais do 41º Encontro Anual da ANPOCS, 2017. Disponível em: <<https://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro2/gt-30/gt13-17/10715-estar-presente-a-extensao-da-licenca-paternidade-e-aideologia-do-novo-pai/file>>. Acesso em 24 out. 2018.

SORJ, Bila; FRAGA, Alexandre. Brazil country note. In: BLUM S., KOSLOWSKI A.; MOSS P.; MACHT, A. (Orgs.), **14th International Review of Leave Policies and Related Research**, 2018, p. 75-80.

UN WOMEN. **Parental leave is the key to economic prosperity** (2017). Disponível em: <<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/9/news-parental-leave-is-the-key-to-economic-prosperity>>. Acesso em 4 dec. 2017.

VALDIMARSDÓTTIR, Frida Rós. **Nordic Experiences with Parental Leaves and its Impacto on Equality between Women and Men**. Denmark: Nordic Council of Ministers, 2006.

VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol. As mulheres brasileiras no início do século XXI. In: OLIVEIRA, Suely de; RECAMÁN, Marisol; VENTURI, Gustavo. (Org.) **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.