

CAROLINA BASTOS DE SIQUEIRA

**A INCLUSÃO DO HOMEM NA MATERNIDADE COMO
MEIO FUNDAMENTAL PARA A PROMOÇÃO DA
EMANCIPAÇÃO FEMININA**

VITÓRIA

2019

CAROLINA BASTOS DE SIQUEIRA

**A INCLUSÃO DO HOMEM NA MATERNIDADE COMO
MEIO FUNDAMENTAL PARA A PROMOÇÃO DA
EMANCIPAÇÃO FEMININA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para obtenção do grau de doutor em Direito.

Orientador: Prof.^a Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer.

VITÓRIA

2019

CAROLINA BASTOS DE SIQUEIRA

**A INCLUSÃO DO HOMEM NA MATERNIDADE COMO MEIO
FUNDAMENTAL PARA A PROMOÇÃO DA EMANCIPAÇÃO FEMININA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para obtenção do grau de doutor em Direito.

Aprovada em ____ de _____ de 2019.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Eida Coelho de Azevedo
Bussinguer
Faculdade de Direito de Vitória
Orientador

Prof.^o Dr. André Filipe Pereira Reid dos
Santos
Faculdade de Direito de Vitória

Prof.^a Dra. Gilsilene Passon Picoretti
Francischetto
Faculdade de Direito de Vitória

Prof.^a Dra.

Prof.^a Dra.

A Deus que, por sua imensa sabedoria,
me manteve no caminho certo para a
conquista desse sonho.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora que me mostra todos os dias o que é ser uma mulher forte e emancipada, sem se esquecer nossas contradições, mas sempre buscando crescer e melhorar.

À minha mãe que, apesar de nunca ter se nomeado como uma feminista, sempre lutou por sua independência e me ensinou a buscar o mesmo, a não desistir dos meus objetivos, mesmo quando tudo parece difícil e impossível, a amar e ser amada e a sempre manter minha família unida.

Ao meu pai que, mesmo com seus momentos machistas, buscou me dar liberdade e espaço para crescer e olhar o mundo com lógica e bom senso.

Ao meu irmão Bernardo que por pensar de maneira tão diversa, está sempre me questionando e, portanto, me levando a reflexões importantes para a formação das minhas ideias e estudos científicos.

Ao meu irmão Eduardo que, além de irmão, é um grande amigo e parceiro no meu dia-a-dia, também colocando em cheque minhas reflexões, mas se permitindo mudar e crescer junto comigo durante todo o meu progresso como pesquisadora.

E a toda a minha família, por seu todo o seu apoio no bons e maus momentos da minha vida e que servem de tantos exemplos necessários para a formação da minha personalidade e para os meus questionamentos acadêmicos.

Ao professor José Antônio Abikair, pela oportunidade e confiança no meu trabalho e dedicação e à FDV que sempre acreditou neste trabalho, e me oportunizou a chance de me tornar doutora em Direito.

Ao amigo e professor André Filipe que, com sua amizade e sabedoria, tornou mais simples e possível o desenvolvimento deste trabalho e à amiga Alessandra Lignani que acreditou em mim e me fez acreditar também em meu potencial para a conquista desse sonho.

Aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho Ana Cristina, Denis, Adriana, Ana Rachel, Tatiana e à estagiária Yasmin, que foram extremamente atenciosos ao me garantir acesso a todo o seu acervo de decisões jurisprudenciais.

A todo o corpo docente do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito de Vitória que me proporcionaram tanto aprendizado desde 2011 quando ingressei no Programa de Mestrado.

“Não podemos todos ser bem-sucedidos quando metade de nós está restringida”.

(Malala Yousafzai)

RESUMO

Esta pesquisa partiu da análise do encaminhamento jurídico dado à licença maternidade desde sua concepção no início do século XX até os dias atuais para verificar o quanto essa norma, ao mesmo tempo em trouxe algumas garantias para a mulher trabalhadora, também proporcionou a manutenção da desigualdade de gênero no mercado de trabalho na medida em que manteve acentuada essa diferença entre homens e mulheres, atribuindo a elas a responsabilidade pelo cuidado com os filhos. Esse desequilíbrio de encargos gera para a mulher uma carga não apenas de trabalho extra, mas, principalmente, um custo social que impacta no mercado de trabalho e a prejudica sobremaneira, afastando-a do ambiente laboral e dificultando seu retorno. Para tanto foram utilizadas duas bases teóricas, aqui consideradas como complementares, desenvolvidas pelas feministas marxistas e por Pierre Bourdieu, com o objetivo de analisar a luta de classes empreendida pela mulher operária, mas também o aspecto cultural do patriarcado sob o qual se sustentam as relações discriminatórias de gênero.

Palavras-chave: Licença-maternidade. Igualdade de gênero. Licença-paternidade.

ABSTRACT

This research started from the analysis of the legal guidance given to maternity leave from its conception in the beginning of the 20th century to the present day to verify how much this norm, while bringing some guarantees for the working woman, also provided the maintenance of inequality of gender in the labor market insofar as this difference between men and women was accentuated, attributing to them the responsibility for childcare. This imbalance of burdens creates for women an encumbrance not only of extra work, but, above all, a social cost that impacts the labor market and harms her greatly, distancing her from the work environment and hindering her return. For this purpose, two theoretical bases were used, considered here as complementary, developed by the female Marxists and by Pierre Bourdieu, with the objective of analyzing the class struggle waged by the working woman, but also the cultural aspect of the patriarchy underpinning the relations discriminatory gender.

Keywords: Maternity leave. Gender equality. Paternity leave.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNT – Conselho Nacional de Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INPS – Instituto Nacional da Previdência Social

INSS – Instituto Nacional da Seguridade Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEA – População Economicamente Ativa

PEC – Projeto de Emenda Constitucional

PL – Projeto de Lei

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RO – Recurso Ordinário

RR – Recurso de Revista

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UTI – Unidade de Tratamento Intensivo

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Diferenças entre homens e mulheres nos quesitos econômicos .	118
Gráfico 2 - Comparativo de países com períodos diferentes de licença maternidade.....	119
Gráfico 3 - Comparativo da diferença de renda entre homens e mulheres no Brasil desde 2006.....	119
Gráfico 4 - Taxa de empregabilidade em relação ao mês do início da licença maternidade.....	120
Gráfico 5 - Índice de demissões em 2009 e 2012	121

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 PERCURSO TEÓRICO-METODOLÓGICO PARA A APROXIMAÇÃO ENTRE MARX E BOURDIEU	23
2 A IDEALIZAÇÃO LEGISLATIVA PARA A PROTEÇÃO SOCIAL DA MULHER E DA MATERNIDADE	33
2.1 DA LEGISLAÇÃO ACERCA DA LICENÇA PATERNIDADE	90
3 A REALIDADE DA MATERNIDADE EM UMA SOCIEDADE ONDE A DESIGUALDADE DE GÊNERO AINDA ESTÁ PRESENTE	99
3.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO	99
3.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DADOS DA REALIDADE	114
3.3 O PAPEL DA MULHER NO DECORRER DA HISTÓRIA A PARTIR DA TEORIA DE BOURDIEU	123
3.4 A MATERNIDADE COMO FUNÇÃO SAGRADA FEMININA	137
3.5 A “EXIGÊNCIA” DA VIRILIDADE MASCULINA	146
4 DIGRESSÕES SOBRE AS POSSIBILIDADES DE EMANCIPAÇÃO FEMININA E EQUIPARAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	149
CONSIDERAÇÕES FINAIS	180
REFERÊNCIAS	184

INTRODUÇÃO

Podemos afirmar que, no Brasil, há o reconhecimento constitucional da igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I, da CRFB) e do direito social ao trabalho sendo proibida a discriminação por questões de gênero (art. 7º, XXX, da CRFB).

No entanto, as mulheres continuam segregadas em espaços menos valorizados e mais precarizados que os homens, uma vez que continuam tendo uma média salarial inferior à deles, ainda que já tenham ultrapassado a média masculina no tocante à formação técnica, segundo dados do World Economic Forum acerca da diferença entre os gêneros analisados entre 144 países do globo (2019).

Diante desse fato, de que as mulheres continuam a receber menos, trabalhar nas funções menos valorizadas, ter dificuldade para acessar cargos mais altos, ainda que na média trabalhem por mais horas que os homens e tenham maior formação acadêmica que eles, fica o questionamento sobre qual seria o fator preponderante que interfere, cria ou agrava a desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres.

A pesquisa realizada analisou essa diferença a partir da perspectiva de que a licença maternidade e suas implicações para os empregadores seria um dos fatores a contribuir para a desigualdade de gênero e para a manutenção da divisão sexual do trabalho.

O fato é que as mulheres, ainda que tenham galgado algum espaço no domínio público, continuam a sofrer com discriminações ligadas à sua natureza biológica

e inerente à sua condição humana¹ e, portanto, algo que foge ao seu controle direto.

Como o processo humano da parentalidade passa pela gestação materna e, portanto, gera uma desigualdade entre homens e mulheres no desempenho de seu papel na criação da prole, sendo necessária uma intervenção social para a instituição de políticas públicas desenvolvidas por um Estado que esteja comprometido com a igualdade social como um todo e uma maior aproximação com o ideal democrático.

A humanidade, assim como qualquer outra espécie, precisa se reproduzir, ainda que seja apenas para manter a sua população atual. É uma questão de simples aplicabilidade lógica, já que os seres vivos envelhecem e morrem e precisam ser substituídos por novos representantes da espécie.

No entanto, a reprodução humana tem suas peculiaridades, uma vez que o recém-nascido, para sobreviver, precisa de atenção por um tempo superior ao de muitas outras espécies, já que não garante seus próprios cuidados nos primeiros anos de vida.

Essa necessidade humana precisa ser garantida pelos adultos que são responsáveis pelo cuidado da criança, desde o seu nascimento até o amadurecimento necessário para que a mesma possa se autodeterminar. Esse papel é exercido, habitualmente, por seus pais, ou seja, aqueles que, individual ou em comunhão, geraram ou assumiram legalmente a responsabilidade sobre essa nova vida.

¹ A título de esclarecimento, não entendemos que as razões da discriminação feminina estejam ligadas à sua condição biológica, mas sim ao constructo social atribuído às mulheres. No entanto, a afirmação acima está relacionada a uma discriminação prévia que as mulheres sofrem pelo simples fato de serem mulheres, ou seja, pela percepção da sociedade quanto ao papel feminino que estaria ligado, para estas pessoas, ao sexo biológico, considerado absolutamente imutável e inquestionável. Nesse sentido, a luta feminina passa não apenas pela equiparação com o homem, mas também pela necessidade de desconstrução e reconstrução da ideia do ser “mulher”.

Há, de fato, uma grande diferença biológica no tocante à geração de uma nova vida quando comparamos homens e mulheres, posto que elas engravidam e amamentam e eles, não.

Contudo, se durante gestação e amamentação, há uma função inerente à condição feminina, podemos afirmar que o mesmo ocorre nos casos em que a criança não se encontra mais no útero ou em fase de amamentação? Seria razoável afirmar que homens e mulheres podem cuidar da prole de maneira equivalente? É justo que todo o ônus da maternidade seja conferido à mulher?

Pensamos que não e que a igualdade material de gênero começa na discussão acerca da parentalidade e de que maneira sua operacionalização seria possível em um mundo capitalista e, em especial, para a classe trabalhadora, que é a mais vulnerável nesse quesito.

O trabalho, assim como a reprodução da espécie, também é inerente ao ser humano, uma vez que a satisfação de suas necessidades está diretamente relacionada ao labor, sendo improvável que este seja abolido, seja em um futuro próximo, seja em um futuro longínquo. O que acontece é uma constante revisão social do conceito de trabalho e de sua aplicabilidade para o ser humano.

Além disso, na sociedade atual, ainda que os movimentos feministas possam ter contribuído para uma percepção mais aprimorada do conceito de isonomia, tradicionalmente as mulheres/mães ainda são consideradas as responsáveis diretas por esse cuidado, especialmente nos primeiros meses de vida.

Mesmo durante a gravidez e após o parto, as mulheres precisam estar atentas às necessidades dos fetos/bebês e para tanto, necessitam de tempo, sobretudo para a manutenção e o desenvolvimento da humanidade como espécie.

Porém, com o desenvolvimento das sociedades e a concepção do Estado Constitucional e, especialmente, com o desenvolvimento dos Direitos de cidadania, tão discutidos a partir do final do século XVIII, é perceptível o crescimento do interesse público nas questões relativas à concepção e à maternidade.

Em uma análise crítica da proteção dos Direitos de cidadania, faz-se necessária a consciência das implicações que uma maior qualidade de vida gera para o crescimento e enriquecimento do próprio Estado, evitando, assim, um exército de trabalhadores doentes em razão das exigências corporativas.

Esta compreensão do Estado, da necessidade de apoio às famílias quanto à geração e criação das crianças foi, claramente, a inspiração para que houvesse a invenção e ampliação do Direito à Licença Maternidade para mães biológicas e adotivas.

Não há dúvidas de que, na perspectiva familiar e social, quanto maior for o tempo de afastamento do trabalho para dedicação ao desenvolvimento dos papéis maternal e paternal, melhor os mesmos poderão ser aproveitados pelos envolvidos.

A licença maternidade somada à licença paternidade atuais promovem melhoras para que a família possa se adaptar com maior tranquilidade à sua nova configuração; para que o filho tenha atenção, carinho e cuidados dentro de casa por mais tempo; para que os pais possam adiar as preocupações com o envio da criança para creches, o que contribui, naturalmente, para uma melhor vida em sociedade.

Por outro lado, há algumas ponderações que precisam ser realizadas: a mulher foi escolhida pelo Estado como a detentora do direito à licença maternidade por 120 dias, não restando dúvidas quanto ao reconhecimento de sua importância para o cuidado e a criação dos filhos.

Por outro lado, a manutenção do homem com um curto período de licença paternidade, 05 dias, também possibilita inferir qual o papel que o Estado atribui ao homem no tocante aos filhos, ou seja, da pouca importância reconhecida a eles quanto ao cuidado e à criação da prole ainda que diversas questões relacionadas à igualdade entre homens e mulheres estejam no centro do debate político internacional e nacional na atualidade.

A Licença Maternidade foi fundamental para um momento inicial em que se pensava e criava um Estado Democrático de Direito garantidor dos Direitos de Cidadania a seu povo. No entanto, é necessário que esse instituto seja analisado e criticado para a correção da dissonância contida no impacto que essa licença pode ter no mercado de trabalho feminino no Brasil, dadas as suas limitações.

As consequências da licença, da garantia provisória ou mesmo da concessão da licença por período insuficiente precisam ser consideradas no momento em que se fundamenta e cria a política pública, sob pena de não se atingir as diretrizes e valores contidos na legislação brasileira e, em especial, na Constituição.

Todo o arcabouço jurídico precisa estar sob eterna vigilância com vistas a avaliar se está cumprindo seus objetivos e/ou atendendo à realidade concreta dos fatos, para propiciar os avanços necessários e impactar em uma melhora na qualidade de vida dos cidadãos, e deixando de ser apenas uma aparência de Direito.

Vivemos em uma sociedade cujo modo de produção é essencialmente capitalista. Nesta espécie de sociedade, tudo se torna mercadoria, inclusive a força de trabalho dos seres humanos, cujo valor é aferido em razão de sua produtividade.

Para a classe trabalhadora, além da necessidade do trabalho em razão da sobrevivência, fomos levados a acreditar que o labor é o único caminho para o sucesso, fetichizados pela ideia de que por esforço próprio poderíamos alcançar mais dinheiro e mais prosperidade.

Somos reconhecidos pelo trabalho e sobrevivemos por meio dele, acreditando ser este o único caminho pelo qual podemos ser felizes e, em contrapartida, somos responsabilizados diretamente e individualmente pelo nosso fracasso, sem levar em consideração o ponto de partida de cada um.

Diante desses fatos, não é difícil notar o quanto as mulheres se sentem menos merecedoras do sucesso e da felicidade tão propagandeada pelo capitalismo, na medida em que por mais que se esforcem, não conseguem alcançar os

mesmos espaços que os homens e quando o fazem, precisam abrir mão do casamento ou da maternidade.

Ou seja, o mercado quer um trabalhador que possa se dedicar exclusivamente a ele, focado, disponível e acessível e a mulher, diante das funções associadas à maternidade, não consegue atingir a esse patamar de exigência, frustrando-se com a carreira e/ou com a vida familiar. A mulher acaba tendo que fazer uma “escolha” entre a carreira e a família, enquanto para o homem não há essa obrigação.

A realidade do trabalhador, portanto, é difícil e a percepção de sua força coletiva tornou possível o reconhecimento dos direitos sociais que hoje deveriam ser considerados como inafastáveis da condição humana, ainda que em momentos de crise, como o da atual realidade política e econômica brasileira, tentem nos convencer do contrário.

Após tantas lutas e conquistas, a classe trabalhadora continua em desvantagem em face do poder econômico, mas conta com algum aparato legislativo que garanta certa dignidade à exploração da mão-de-obra, promovendo alguma proteção social contra a exploração capitalista desmedida.

Ainda assim a discriminação da mulher no mundo do trabalho, pautada precipuamente na divisão sexual do trabalho ainda se faz presente na sociedade, não apenas brasileira, mas em todo o mundo e, apesar da luta do movimento feminista, ainda há um longo caminho a se percorrer.

Em especial, a mulher operária, teve e ainda tem um papel fundamental neste processo, uma vez que foi exatamente ela quem brigou pelo direito de afastar-se do trabalho sem prejuízo de seu salário para que pudesse exercer a maternidade de forma plena.

Foi essa mesma mulher operária que buscou a garantia provisória no emprego durante o período gestacional para que não mais sofresse com o risco de perder o emprego em um momento tão crucial de sua existência e de grande fragilidade.

Fazendo, portanto, uma exegese do tema podemos afirmar e que a Licença Maternidade, em sua concepção original, sobretudo no momento em que fora criada, era um direito fundamental e necessário para que fosse possível a inclusão feminina no mercado de trabalho, sem qual essa concepção tornar-se-ia inviável.

Hoje, com a presença massiva da mulher em todo os espaços da cadeia produtiva, ainda que em maior ou menor escala, trabalharemos com a hipótese de que, da forma como está implementada, a Licença Maternidade, impõe à operária um ônus desproporcional que a diferença negativamente dos homens e, ao invés de proteger a mulher, está mantendo e promovendo a desigualdade. Dessa forma, quais seriam os próximos caminhos no sentido de garantir a igualdade de gênero já reconhecida legalmente, mas que não se operacionaliza na realidade brasileira?

Para responder a essa pergunta, partiu-se do exame da lei como idealização social, tratando-a como “tese”, da realidade social da divisão sexual do trabalho e discriminação da mulher em uma espécie de “antítese”, e a “síntese” com as análises entre a forma da lei e sua materialização no Brasil para que seja possível se aventar algumas hipóteses de solução para o problema.

A título de esclarecimento, os termos utilizados acima, “tese”, “antítese” e “síntese”, não fazem referência à dialética hegeliana, apenas têm uma função didática e de organização para o desenvolvimento da pesquisa empreendida e ora relatada.

No primeiro capítulo foram identificados todos os momentos legislativos e jurisprudenciais do estado da arte da licença maternidade no Brasil para verificarmos como se deram e foram construídas as normas constitucionais e infraconstitucionais que tratam, direta ou indiretamente, da Proteção da Maternidade e à Saúde da Criança.

Para tanto, foi necessário levantamento de documentos jurisprudenciais ainda não disponíveis por meios eletrônicos, razão pela qual foi fundamental o acesso *in loco* do compilado de decisões colegiadas do Tribunal Regional do Trabalho

da 1ª Região, diante da impossibilidade de acesso aos processos nos outros tribunais brasileiros julgados antes de 1960.

Além disso, também foi realizada pesquisa por meio do *site* do Senado Federal para acesso às decisões já digitalizadas, arquivadas eletronicamente e disponibilizada para acesso ao público.

No segundo capítulo, e em oposição ao primeiro, visou-se a uma análise crítica da realidade do mercado de trabalho feminino, verificando o impacto da licença-maternidade e da maternidade na empregabilidade feminina, bem como o levantamento dos conceitos de trabalho produtivo e reprodutivo de Pierre Bourdieu acerca da divisão sexual do trabalho com a colaboração justificada do feminismo marxista.

Ainda no segundo capítulo justifica-se a necessidade de ir além da teoria marxista, mais voltada ao aspecto econômico, político e histórico das relações sociais, para que fosse possível uma análise também cultural da dominação masculina exercida no ambiente familiar e social cujo impacto também é sentido no mercado de trabalho gerando as distorções ora estudadas.

No último capítulo, operacionalizou-se o confronto entre a lei, a jurisprudência e os dados apontados e colhidos na realidade social a partir de pesquisas realizadas por organismos internacionais e estudiosos em diversas partes do mundo e toda a teoria analisada no segundo capítulo acerca da maternidade para tornar possível uma escolha de um caminho legislativo mais aproximado da realidade, com vistas a promover algum impacto para a diminuição da discriminação da mulher no mercado de trabalho, com a apresentação propositiva de alteração legislativa e mudança de postura dos movimentos sociais no tocante à maternidade.

O objetivo desse trabalho foi, com a aproximação da lei, da análise social e da realidade, com a utilização da abordagem do materialismo histórico dialético, na qual foi contraposta à ideologia, especialmente a partir da legislação e jurisprudência dos tribunais, a realidade da situação da mulher no mercado de

trabalho para, ao final podermos propor novos caminhos culturais e legislativos na tentativa de equacionar homens e mulheres no mundo do trabalho e fora dele.

Buscou-se realizar um contraponto entre realidade e ideologia, mostrando a relevância da história na manutenção do poder e exploração dos menos favorecidos. Foi realizada uma “pesquisa social estratégica”, segundo o entendimento de Maria Cecília de Souza Minayo:

Pesquisa estratégica: baseia-se nas teorias das ciências sociais, mas orienta-se para problemas concretos, focais, que surgem na sociedade, ainda que não caibam ao investigador as soluções práticas para os problemas que aponta. Ela tem a finalidade de lançar luz sobre determinados aspectos da realidade. Seus instrumentos são os mesmos com que a pesquisa básica atua, tanto em termos teóricos como metodológicos, mas sua finalidade é a ação governamental ou da sociedade. (2006, p. 50).

A pesquisa foi realizada através de levantamento legislativo, jurisprudencial e doutrinário desde o surgimento da licença-maternidade no Brasil para confrontá-los com os dados estatísticos colhidos em diversas pesquisas sobre o tema, trazendo a realidade social.

Após a realização da coleta de dados, estes foram processados e analisados para que fosse verificado de como seria possível a utilização do aparato estatal, de forma democrática, na garantia da igualdade entre os cidadãos, mormente entre homens e mulheres, com vistas a alcançar, verdadeiramente e equitativamente, os direitos sociais de cidadania.

A hipótese levantada no início do trabalho indicava, *a priori*, que a licença-maternidade, ainda que essencial no tocante à inserção da mulher no mercado de trabalho, vem promovendo ou, talvez, mantendo a discriminação feminina na medida em que traz complicações aos empregadores quando mantêm trabalhadoras em idade fértil em seus quadros de funcionários e contribuindo para manter a divisão sexual do trabalho, a precarização das funções femininas e, conseqüentemente, os salários mais baixos.

Contudo, o levantamento de dados indicou outros fatores que atuam nesse contexto, o que ampliou o horizonte da pesquisa e a tornou mais completa,

aproximando-se de melhores hipóteses de solução para o problema apresentado.

1 PERCURSO TEÓRICO-METODOLÓGICO PARA A APROXIMAÇÃO ENTRE MARX E BOURDIEU

Em primeiro lugar, é imprescindível esclarecer que esta pesquisa está fundada na teoria bourdieusiana, porém sob um viés mais marxista, a partir das similaridades percebidas entre ambos os autores. Não há, portanto, a intenção de rompimento com a teoria marxista ou com o processo dialético para a análise do objeto de estudo, mas apenas uma aproximação destes autores, haja vista que o autor francês não rompeu com o marxismo, mas apenas o sofisticou no tocante às noções de capital².

Ambos, Marx e Bourdieu, tinham como ponto de partida não um ideal de sociedade, mas a realidade, sendo essencial para conhecer a sociedade que o cientista se aproxime do mundo da vida para compreendê-lo e, conseqüentemente, estudá-lo, mostrando que a perspectiva exclusivamente acadêmica não seria suficiente para tanto (BURAWOY, 2011, p. 32).

Segundo Marx, é a sobrevivência e, portanto, os modos de produção e, por conseguinte, o capital econômico que estabelece as bases da sociedade humana, focada na luta de classes. Bourdieu, por sua vez, compreendia a atividade humana não apenas a partir da “atividade econômica”, mas incluía a “produção intelectual”, partindo da teoria marxista e utilizando-a como um molde para analisar a “produção cultural” (BURAWOY, 2011, p. 34).

Em ambas as teorias, a percepção das relações entre dominantes e dominados é um fator preponderante, o que os aproxima e demonstra o quanto seus

² Há inesgotável dificuldade na aproximação de teorias que possuem, em seus fundamentos, espaços antagônicos como nos desafiamos neste trabalho. No entanto, este não é a primeira pesquisa que buscou similaridades entre estes autores e que foram fundamentais na escolha deste caminho um tanto sinuoso.

apontamentos filosóficos poderiam conviver pacificamente. No entanto, há uma espécie de amplitude da visão marxista quando dela se apropria Bourdieu.

Enquanto Marx está interessado em uma *sucessão histórica* dos campos econômicos (os sistemas de produção), Bourdieu está interessado na *coexistência simultânea* de diversos campos – o econômico, o cultural, o político, etc. Portanto, ele não vê uma única forma de capital, mas uma série de capitais típicos a cada campo (BURAWOY, 2011, p. 34).

A preocupação central de Marx sempre esteve relacionada à disputa que ocorre no campo econômico entre capitalistas e trabalhadores, enquanto Bourdieu buscou estudar as relações de dominação em outros campos e, portanto, precisou ampliar alguns conceitos partindo exatamente da “lógica das relações econômicas” da qual Marx se ocupou (BURAWOY, 2011, p. 34).

Tanto para Marx como para Bourdieu há uma classe dominante, embora sua noção de classe seja diferente, que se utiliza de sua posição para manter-se no poder e no controle da classe dominada. Consequentemente, é de se notar a forte influência da tradição marxista na teoria do sociólogo francês que, no entanto, avalia que o poder detido pela classe dominante deriva de um poder simbólico determinado pela soma dos capitais simbólicos detidos por seus membros e pelo grupo como um todo e não está vinculada exclusivamente ao capital econômico.

Para os dois autores, há uma percepção de que a realidade precisa ser considerada como fator de análise preponderante, especialmente para que os seres humanos possam perceber o estado de dominação em que se encontram. Ainda que o foco principal da teoria marxista tenha sido a relação entre capital e trabalho, em *Teses sobre Feuerbach* há referências no tocante a outras relações simbólicas de poder como o conhecimento administrado pelas escolas e seu impacto na reprodução social da alienação do homem (1999, p. 4-5).

Segundo Lafforgue (2009, p.9), o enfoque central destes autores está no conflito, em total desacordo com as teorias sociológicas que, porventura, reconheçam a sociedade humana como harmoniosa e equilibrada, haja vista seu contexto de

injustiças gerado, fundamentalmente, por relações entre dominantes e dominados.

Além disso, ambos afirmam que a teoria desenvolvida exclusivamente na academia não seria suficiente em uma investigação científica, sendo essencial uma interação dialética com a realidade e que o ser humano só poderia ser compreendido a partir de suas relações sociais e nunca serem considerados de forma individual (LAFFORGUE, 2009, p. 9).

Há, por conseguinte, muitos paralelos entre a teoria marxista e a teoria bourdieusiana, ainda que em diversos aspectos haja divergências e críticas entre seus estudiosos. Contudo, compreender conceitos como estanques e livres de mudanças e reanálises seria negar a própria dialética marxista.

Bourdieu (2011, p. 66), inclusive, afirma que “Marx reivindicou suficientemente o título de cientista para que a única homenagem a lhe ser feita seja a de usar o que ele fez e o que outros fizeram com o que ele fez para superar o que acreditou ter feito”.

Ambos os teóricos desenvolveram suas ideias em momentos de extrema reorganização das relações sociais e dos modos de produção, Marx durante a sedimentação do capitalismo por meio da industrialização e Bourdieu quando “as relações capitalistas demonstram formas mais sutis e perversas em sua face neoliberal” (CEDRAN, 2013).

Portanto, “as revisões teóricas se complementam e não se antagonizam se considerarmos como o principal aspecto a permear a teoria de Marx e Bourdieu a saber: a dominação e a desfiguração do homem” (CEDRAN, 2013), o que demonstra muito mais uma aproximação que um afastamento.

Além disso, em concordância com a teoria marxista, Bourdieu (2004, p. 8) não considerava que pudesse ter finalmente chegado a uma teoria final e que superasse todas as outras, mas apenas um novo olhar sobre os campos de análise.

Há, no entanto, uma crítica contundente de Bourdieu à teoria marxista no tocante à percepção do autor e de seus estudiosos de que a classe trabalhadora poderia promover a ruptura de sua condição de dominação na medida em que seu extremo sofrimento os empurraria à busca por uma “vida melhor”, o que não é, necessariamente, verdade.

Esta visão marxista estaria relacionada à sua condição social, no pleno exercício de seu *habitus*, e a percepção de que a classe trabalhadora estaria em uma situação deplorável e, portanto, à beira da revolução, o que, segundo Bourdieu, não se coaduna com a percepção dos trabalhadores de que sua posição é natural e inquestionável, sendo possível sua mobilidade apenas a partir das regras do jogo do campo econômico (BURAWOY, 2011, p. 35).

Bourdieu sempre afirmou ser necessário e essencial que houvesse a sociologia da sociologia e passou todos os anos de estudos aproximando autores até então considerados inconciliáveis, “sempre com a sensação de que o que impedia as pessoas de ver que esses autores diziam a mesma coisa, ou coisas complementares, eram razões puramente sociais” (BOURDIEU, 2000, p. 21) e é nesta perspectiva, unindo pensamentos similares e acessórios, que desenvolvemos este trabalho.

Marx desenvolveu toda a sua obra baseando-se no fato de que a sociedade estaria dividida entre duas grandes classes sociais e em permanente conflito: os proletários e a burguesia. Já Bourdieu buscou compreender que esta oposição, ainda que fosse real, não seria suficiente para descrever todos os conflitos sociais existentes, ampliando a percepção da “luta de classes” descrita pelo autor alemão.

Em sua obra, há, em grande medida, uma percepção de que a classe operária seria um grande bloco que poderia ascender conjuntamente, com o que não concorda Bourdieu (2004, p. 152), uma vez que percebe uma maior fluidez nas relações e uma constante alteração de posições entre os agentes do campo, asseverando ainda que a visão marxista seria muito dual, reduzindo-se “à oposição entre os proprietários dos meios de produção e os vendedores da força

de trabalho”. No entanto, ainda que critique, de certa maneira essa perspectiva de Marx, não há como negar sua influência sobre a obra do sociólogo francês.

O trabalho foi desenvolvido a partir da análise do papel desempenhado por mulheres e homens no mundo do trabalho, haja vista que todos os que têm direito à licença-maternidade e paternidade, estão inseridos neste universo.

A análise das questões ligadas ao trabalho está automaticamente ligada ao sistema produtivo, qual seja o sistema capitalista e a teoria marxista, partindo da exploração da classe operária e, conseqüentemente da luta de classes, tem papel fundamental na construção do cenário de exploração da mulher.

As feministas marxistas, que partiram de Marx para analisar o contexto de exploração da mulher no mundo do trabalho e até mesmo fora dele, têm um papel insubstituível e necessário para que possamos compreender o quanto o sistema capitalista se apropriou da condição de dominação feminina para aferir lucro.

A construção teórica levantada no capítulo 3 acerca do trabalho produtivo e reprodutivo e do quanto essa divisão de papéis é vantajosa para a exploração do capital não pode ser ignorada ou recusada em uma pesquisa que se pretende analisar o labor.

O marxismo e, sobretudo, as marxistas feministas trazem uma fundamentação inegociável para toda a questão da mulher sob o aspecto da produção econômica.

Contudo, com todo esse cenário construído, e a partir de uma macro análise da sociedade para a compreensão do problema proposto na tese, discutindo o trabalho produtivo e reprodutivo, não é suficiente para que seja possível compreender o fenômeno em seu âmago.

Este espectro de análise não daria conta da pesquisa partindo-se exclusivamente da ideia binária de classe trabalhadora *versus* burguesia, uma vez que mesmo dentro destes grupos, há outras espécies de hierarquias, lutas

e disputas, sobretudo entre homens e mulheres, sobre os quais ora nos debruçamos.

Segundo Gayle Rubin (2017, p. 15), não há qualquer perspectiva pela qual se analise o capitalismo quanto à reprodução da força de trabalho que seja “capaz de explicar o enfaixamento dos pés, os cintos de castidade e a inacreditável gama de indignidades [...] infligidas às mulheres em várias épocas e lugares”. É a partir desta perspectiva que desenvolvemos este trabalho.

A teoria marxista não fornece os elementos necessários para compreender as demandas dos diferentes movimentos feministas e isso justifica a utilização de Bourdieu, que traz um olhar mais minucioso e, até mesmo, complementar às ideias marxistas.

Não há rompimento com a ideia central da luta de classes, mas a aprofundamos por meio de outros elementos com a inclusão dos aspectos trazidos por Bourdieu em sua obra, razão pela qual se justifica a aproximação de ambas as matrizes sociológicas.

Além disso, em ambas as teorias, justifica-se a utilização da realidade como ponto de partida para a análise metodológica realizada, razão pela qual, o trabalho foi desenvolvido a partir da formação e construção da legislação brasileira acerca da licença maternidade e da realidade social com a inserção dos caminhos escolhidos pelos movimentos sociais durante todo o século XX e início do século XXI.

Ao analisar a questão da maternidade e seu impacto positivo ou negativo no mercado de trabalho para a mulher, parte-se da teoria sociológica de Pierre Bourdieu e, para tanto, será necessário compreendermos os conceitos de campo, capital e *habitus* para a análise da discriminação da mulher no mercado de trabalho a partir da teoria de Pierre Bourdieu. Para tanto, é fundamental que sejam conhecidos alguns códigos utilizados por ele para seu processo de construção da realidade social, a fim de que o leitor esteja familiarizado com sua linguagem e possa compreendê-la melhor.

Sendo assim, pode-se dizer que este será um prenúncio da entrada em um “campo social” com a necessária apreensão das regras atinentes a este jogo para que todos possam participar, fazendo uma analogia com o pensamento do supracitado autor.

Segundo Bourdieu, ao adentrar um determinado campo, com a anuência do sujeito às regras daquele jogo, torna-se legítima, para todos os “jogadores” a forma como os capitais são distribuídos e de que maneira seria possível a luta entre eles, bem como seus troféus. Aliás, até mesmo os troféus acabam por tornarem-se capitais adquiridos pelo vencedor.

Importante mencionar que é a definição das lutas travadas, ou seja, quais seriam os capitais em disputa, que delimita o campo a ser analisado e não oposto. Há que se definir, portanto, o conceito de capital, para que possamos compreender a formação dos campos.

O campo, nomeado desta forma em alusão ao campo magnético da física de partículas, refere-se ao espaço no qual são travadas as lutas sociais, haja vista que as partículas, ou seja, os atores sociais estão constantemente medindo forças entre si e galgando melhores condições dentro de cada determinado campo (BOURDIEU, 2002, p. 67).

Neste espaço, tal como ocorre em um átomo, há um “número atômico”, ou seja, há diversos capitais que somam um capital global em disputa e estes são limitados à espécie de campo nos quais estão inseridos (BOURDIEU, 2004, p 19). Estes campos são, portanto, autônomos e o ganho de capital em um, não interfere nos outros, necessariamente.

Dentro de cada campo, o ganho de capital se dará a partir de suas próprias “regras do jogo” e essas regras são postas, ainda que não escritas ou faladas, para os que resolvem adentrar nesse jogo. Para participar da disputa, é fundamental consentir com as regras e os que melhor consentirem, terão maior aporte de capital.

Sofisticando a linguagem marxista, Bourdieu ampliou o significado da palavra "capital", uma vez que em sua perspectiva o capital econômico não seria suficiente para a análise social. De fato, há um consenso com o marxismo no sentido de atribuir ao acúmulo de capital econômico o fundamento da dominação de um indivíduo pelo outro, entretanto, segundo Bourdieu, há outros capitais que, acumulados, possibilitam a dominação (BOURDIEU; LOYOLA, 2002, p. 66).

Em cada campo, pode-se perceber uma série de disputas relacionadas a diferentes capitais, o cultural, o social, o político, e até mesmo o econômico. Traduzindo esta ideia, é possível afirmar que não é apenas o poder econômico que determina a posição dos indivíduos como dominantes ou dominados, mas uma série de outros fatores e, sobretudo, o campo a ser analisado.

Exemplificando, em um campo em que o capital econômico esteja em disputa, como ocorre no Sistema Produtivo, ou seja, no mundo do trabalho, o valor do salário é determinante para se estabelecer a hierarquia entre seus atores sociais, entretanto, no Campo Acadêmico, o salário terá menor "valor" que a titulação dos envolvidos.

O valor atribuído a esses capitais é o que se chama de capital simbólico, de forma a tornar claras as regras do jogo e o reconhecimento, pelos agentes, de todo o processo acumulativo dos capitais e, segundo Bourdieu, em diversos casos, esse capital, o simbólico, pode ser mais importante que o capital econômico (BOURDIEU, 2012, p. 118).

O reconhecimento das regras do jogo daquele determinado campo e a sua aquiescência seria como uma espécie de compra de ingresso para a participação, renovando os agentes, mas sempre reproduzindo as mesmas regras (BOURDIEU, 1983, p. 91).

Não há, entre os que disputam os capitais de um campo, a percepção clara das regras daquela disputa e muito menos, a percepção da "compra de um ingresso", uma vez que este processo é naturalizado pelo comportamento daqueles que já pertencem ao campo e, ainda que se perceba, estas regras não são consideradas como algo nocivo, mas absolutamente legítimo.

Wacquant (2005, p. 158), em sua análise da obra de Bourdieu, realiza que seu objetivo teria sido o de descortinar “as relações de opressão e de exploração, escondendo-as sob o manto da natureza, da benevolência e da meritocracia”. O caso de toda a divisão sexual do trabalho está diretamente relacionado a este “manto da natureza”, como veremos mais a frente.

Por fim, antes de focar no tema propriamente dito, é necessário conhecer o último e fundamental aspecto da teoria bourdieusiana, qual seja, o *habitus*. Este pilar é, ao contrário dos outros, escrito em latim, uma vez que a palavra hábito dava ao autor uma sensação de imutabilidade e, portanto, não se coadunava a adaptabilidade do mesmo (BOURDIEU, 2004, p. 61).

O *habitus* estaria relacionado com a prática de certos comportamentos não conscientes e que exteriorizam e reproduzem a hierarquia entre os indivíduos em cada campo analisado. Não há um conhecimento perceptível dos envolvidos e nem mesmo consistência, posto que está sempre em transformação (BOURDIEU, 1989, p. 9).

Esta reprodução do *habitus* se dá por meio dos discursos, da linguagem, do vestuário e, à medida que os novos integrantes vão internalizando estes códigos de maneira, aparentemente, natural, dá-se o processo de “aceitação” das regras do jogo, como mencionamos anteriormente.

No entanto, é necessário mencionar que não há, de fato, uma aceitação consciente por parte dos indivíduos, mas uma imposição, por meio da violência simbólica dos próprios pares e adversários provenientes dos campos analisados.

Ambos, dominantes e dominados, exercem a violência simbólica uns contra os outros, domesticando-os e inculcando-lhes o valor atribuído a cada capital e incentivando-os a acumulá-los. Não seria possível, segundo Bourdieu (1989, p. 10), que a violência simbólica fosse exercida exclusivamente pelos opressores; é necessário que o grupo oprimido não apenas reconheça, mas também acredite e legitime as relações de hierarquia entre os grupos.

Esta constante alteração do *habitus* está relacionada ao processo histórico do período analisado, mas estas mudanças não necessariamente conduzem a uma alteração da hierarquia do campo estudado, mas ao contrário, “de acordo com sua própria lógica, mantém as características ‘funcionais’ do ponto de vista da própria perpetuação e da perpetuação daqueles que a dominam”³ (BOURDIEU, 1989, p. 327, tradução nossa).

Os campos são, por fim, microbiomas⁴, originados em cada sociedade, dentro dos quais ocorrem disputas por capitais próprios que seguem regras próprias e *habitus* próprios, cujo objetivo é ascender na hierarquia do campo e manter sua existência.

Compreendidos, portanto, os conceitos acima, de campo, capital e *habitus*, passa-se a verificar, conforme já mencionado anteriormente, o movimento histórico de desenvolvimento das leis de proteção à maternidade no Brasil no primeiro capítulo e de que maneira podem ser percebidas as relações de trabalho no tocante à participação feminina a partir das teorias de Marx e Bourdieu, nos segundo e terceiro capítulos.

³ “[...] retient les traits qui sont ‘fonctionnels’ du point de vue de sa propre perpétuation et en la perpétuation de ceux qui le dominant [...]”

⁴ Microbioma é um conceito emprestado da biologia e corresponde ao conjunto de micro-organismos de determinado ambiente, constituindo uma comunidade.

2 A IDEALIZAÇÃO LEGISLATIVA PARA A PROTEÇÃO SOCIAL DA MULHER E DA MATERNIDADE

Não se questiona a importância da maternidade para a manutenção da vida e da sociedade, já que é por meio da gravidez feminina que se torna possível a continuação da espécie humana e não há qualquer possibilidade, ao menos em um futuro próximo, de eliminação do período gestacional intrauterino da mulher para a concepção de um novo ser humano.

Estabelecida, portanto, a premissa de que não há continuidade da espécie sem a gravidez e de que não há gravidez sem a mulher para gerar o filho, inicia-se a discussão acerca da forma como a sociedade brasileira trata juridicamente o tema, levando em consideração sua importância e fundamentalidade.

Desde a sua entrada no mercado de trabalho remunerado brasileiro, após o fim da escravidão, no crepúsculo do século XIX, a questão da maternidade tornou-se um problema para empregadores e empregadas. Aqueles porque não queriam diminuir sua produção durante a necessidade de afastamento, e estas porque enfrentavam dificuldades de se inserir no mercado competindo com homens que não traziam esse problema ao contratante.

No âmbito internacional, as questões relacionadas ao trabalho e sua exploração também vinham ganhando atenção por parte dos Estados, influenciados diretamente por estudiosos das questões sociais, como Marx e Engels e o Manifesto Comunista de 1848, e pela Igreja Católica, por meio das Encíclicas Papais como a *Rerum Novarum* e pela criação da Organização Internacional do Trabalho, iniciando-se a prática comum de “oficialização ou institucionalização do Direito do Trabalho nos países do capitalismo central” (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 22).

A existência do direito do trabalho, central na materialização dos direitos ditos sociais, é fundamental para “regular o modelo capitalista de produção dentro do

pressuposto da necessária concretização de uma justiça social como elemento essencial da convivência pacífica entre os homens” (SOUTO MAIOR, 2009, p. 198).

Contudo, ainda que se reconheça a importância das normas jurídicas como uma espécie de proteção contra algumas injustiças e com vistas a regulamentar o mercado, civilizando-o, afirma Santos (2012, p. 88-89), com base em Bourdieu que não se pode ignorar que o campo do direito, aliado a outros aspectos culturais, produz e reproduz a ideia do ser e dever ser, propiciando ao Estado padronizar o *habitus* do ser nacional e, portanto, tende a manter estáveis as relações sociais institucionais.

No entanto, ainda que o direito do trabalho estivesse em um processo embrionário interessante, no Brasil, as Constituições de 1824 e 1891 sequer mencionam a mulher ou a gestante ou, até mesmo, o trabalhador, já que não lhe integrava sequer uma linha que tratasse de direitos sociais, coadunando-se com a cultura mais liberal em vigor à época, buscando assegurar plena liberdade para o trabalho e abolindo as corporações de ofício.

Até o final da década de 1920, não há espaço para a discussão acerca da inclusão feminina no Brasil quanto ao trabalho, na medida em que, “nessa época, a cidadania social restringe-se aos homens, e a emancipação limita-se às paredes das grandes empresas” (GIULANI, 2017, p. 641).

Ainda sobre a Constituição de 1824, é importante frisar que esta foi outorgada durante o período escravagista, ou seja, de fato, até esse momento, não havia uma classe trabalhadora completamente formada, e seu aparecimento começou a tomar forma exatamente no século XIX com a paulatina substituição dos escravos pelos trabalhadores assalariados.

Foi apenas em 1891, com a Constituição Republicana, que foram garantidas a liberdade de exercer qualquer profissão e de se associar pacificamente,

possibilitando o retorno das corporações de ofício e, conseqüentemente, das negociações entre profissionais e empregadores.

Art. 72. A Constituição assegura a brasileiros e estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 8º A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública.

[...]

§ 24 É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

Ainda nesse ano, a partir da edição do Decreto 1.313/1891, foi proibido o trabalho dos menores de 12 anos e limitadas as horas de trabalho para menores de 15 anos, com algumas peculiaridades a depender do sexo da criança, já aparecendo na legislação alguma proteção ao trabalho feminino diante da percepção, à época, de sua “fragilidade”.

Art. 2º. Não serão admittidas ao trabalho effectivo nas fabricas crianças de um e outro sexo menores de 12 annos, salvo, a titulo de aprendizado, nas fabricas de tecidos as que se acharem comprehendidas entre aquella idade e a de oito annos completos.

Art. 4º. Os menores do sexo feminino de 12 a 15 annos e os do sexo masculino de 12 a 14 só poderão trabalhar no máximo sete horas por dia, não consecutivas, de modo que nunca exceda de quatro horas o trabalho continuo, e os do sexo masculino de 14 a 15 annos até nove horas, nas mesmas condições.

Em 1903 houve a primeira normatização acerca da sindicalização no Brasil, por meio do Decreto nº 979, que, em seu art. 1º, permitia aos trabalhadores da agricultura e industriais rurais a constituição de sindicatos “para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses” (BRASIL, 1903).

De fato, segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 23-24), esta primeira fase do constitucionalismo brasileiro, assim como ocorrera em contextos internacionais, estava centrada na garantia das liberdades civis e políticas, associada ao paradigma do Estado Liberal e apenas permitindo o trabalho, sem preocupar-se com a proteção do trabalhador.

Neste primeiro marco do constitucionalismo, ou seja, do constitucionalismo liberal, não havia qualquer preocupação com os indivíduos que integravam os grupos menos privilegiados, tais como negros, índios, mulheres, pobres ou pessoas sem educação formal (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 24). Ele era voltado, exclusivamente, para a liberdade do homem branco, educado e com posses.

É apenas com o novo paradigma constitucional, conhecido como Estado de Bem-Estar Social, que outros grupos sociais passaram a ser considerados em termos constitucionais, promovendo uma busca mais realista pela liberdade e igualdade de direitos dos indivíduos.

O paradigma do Estado Social apresenta as seguintes características, em contraponto com a matriz liberalista primitiva antecedente: inserção dos chamados direitos sociais no interior das constituições, em especial o campo do Direito do Trabalho e o campo do Direito da Seguridade Social (este, na época, ainda usualmente denominado Direito Previdenciário); incorporação do conceito de cidadania social pelo constitucionalismo, de maneira a absorver, como direitos relevantes, os direitos sociais; ampliação do conceito de cidadania política, de modo a alargar os sujeitos políticos do Estado e suas instituições, com a derrubada às barreiras jurídicas e institucionais à participação dos não proprietários, inclusive trabalhadores, mulheres e outros grupos sociais na arena política e institucional existente; inserção nas constituições da ideia de intervencionismo estatal na economia e nas relações sociais, com limitações ao direito de propriedade e ao poder privado capitalista, em conformidade com os interesses públicos e sociais; inserção, no constitucionalismo, da ideia de igualdade em sentido material, em contraponto à ideia de igualdade em sentido meramente formal inerente ao paradigma anterior; introdução, nas novas constituições, de diretrizes de inclusão socioeconômica das populações na dinâmica da economia e da política; introdução, no constitucionalismo, da noção mais clara e firme de Democracia, integrada pelas ideias objetivas de participação e inclusão de grande número de pessoas componentes da respectiva população, ao invés da restrita ideia de liberalismo (liberalismo político, liberalismo econômico, etc.) (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 25).

A centralidade do Direito do Trabalho, para a materialização dos direitos sociais, é a ideia sobre a qual se funda a OIT, após a 1ª Guerra Mundial, e a razão pela qual tantos países passaram a reconhecer legalmente a necessidade de garantir direitos fundamentais aos trabalhadores, pela percepção de que a “paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social” (OIT, 1946).

Em 1919, a OIT aprovou a Convenção n. 03, relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Neste documento, ratificado pelo Brasil em 1934, ficou estabelecido, em seus arts. 2º e 3º, que as mães estariam proibidas de trabalhar por um período de 6 (seis) semanas anteriores (mediante apresentação de atestado médico) e 6 (seis) semanas após o parto de filho, legítimo ou não, devendo ser remunerada durante seu afastamento pelo Estado ou Seguro Social criado para este fim, sendo-lhe garantido o direito à amamentação do filho com duas folgas diárias de meia hora para este fim (BRASIL, 1935).

A título de esclarecimento, filhos legítimos eram considerados aqueles havidos na constância do matrimônio, e os ilegítimos, também chamados de bastardos, seriam os que nascessem fora do casamento, ou seja, de mães solteiras ou núcleos familiares formados sem o vínculo institucional, segundo consta na redação original do art. 332 do Código Civil de 1916.

Art. 332. O parentesco é legítimo, ou ilegítimo, segundo procede, ou não de casamento; natural, ou civil, conforme resultar de consanguinidade ou adoção.

A norma internacional, desde sua implementação, já não via diferenças entre filhos biológicos ou adotados para reconhecer o direito à licença maternidade, o que demonstra uma maior sensibilidade social, já que a mulher/mãe, independentemente de sua condição familiar, necessitaria do tempo de licença para o cuidado do bebê.

Não se pode olvidar que este reconhecimento internacional dos direitos das mulheres à licença e ao salário maternidade gerou, possivelmente, uma percepção aos trabalhadores em todo o mundo, e obviamente também no Brasil, de que esses direitos precisavam ser reconhecidos em seus respectivos países, fortalecendo os movimentos sociais, e, em especial, sindicais (GUNTHER, 2003, p. 14).

Em terras brasileiras não foi diferente, haja vista o grande número de movimentos grevistas ocorridos desde 1903 até 1917 com a primeira Greve Geral Nacional, iniciada em São Paulo e que, posteriormente, atingiu outros estados da federal em razão da insatisfação da classe operária e da percepção dos trabalhadores acerca de seus embrionários direitos de cidadania ainda não materializados.

Segundo Zuleika Alvin (1983, p. 76), a primeira greve geral nacional, ocorrida em 1917, teria se iniciado na indústria têxtil de São Paulo, capitaneada pelas mulheres, o que corrobora a afirmação de que elas sempre participaram das lutas referentes à classe trabalhadora no Brasil.

Esta greve iniciou-se na indústria têxtil, cujos empregados eram, em sua maioria, mulheres, para reivindicar, além de outras pautas comuns como redução da jornada e melhoria das condições de trabalho, que fossem coibidos atos de assédio sexual que as operárias sofriam constantemente, tópico este que era uma novidade em termos de movimento grevista.

Esse movimento, que contou com a participação de homens e mulheres, teria sofrido duramente com uma repressão violenta que levou à morte de um dos manifestantes, contudo, “conseguiu a promulgação de uma lei que incluía a abolição do trabalho noturno da mulher e do menor” (TELES, 1993, p. 43).

Mas, antes disso, em agosto de 1903, as mulheres tomaram partido de uma Greve Geral, a primeira desse tipo a ocorrer no Rio de Janeiro, partindo do setor de fiação e estendendo-se para outras categorias e fábricas e uma de suas maiores motivações estaria relacionada com uma situação de abuso sexual.

A greve que teve início na Fábrica de Tecidos Cruzeiro, contra a necessidade da compra dos instrumentos de trabalho por parte dos operários, teve a adesão de diversas outras fábricas, cada uma por motivos particulares. Na Fábrica de Tecidos Aliança, das Laranjeiras, a greve teve início após o diretor da fábrica ter-se negado a readmitir uma operária dispensada pelo mestre dos teares. A operária demitida, uma viúva polaca, havia sofrido abuso sexual por parte do mestre dos teares, de nome Ferreira da Silva, e fora por ele abandonada, e

demitida, após o nascimento da criança (GOLDMACHER, 2009, p. 124-125).

Portanto, apesar de não ter havido nenhuma norma sobre o tema da maternidade no período, pode-se observar que os trabalhadores começaram a conseguir pressionar o Estado para que desenvolvesse normas para melhoria de sua qualidade de vida, já que em 1919 foram instituídas regras protegendo os trabalhadores contra os acidentes de trabalho, por meio do Decreto nº 3.724/19, em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, com a edição do Decreto nº 16.027 e em 1925 os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários passaram a ter direito a 15 (quinze) dias úteis de férias anuais, consagrado no Decreto nº 4.982, a chamada Lei de Férias.

Além disso, os movimentos feministas brasileiros começavam a surgir nesse período, sobretudo no tocante à luta pelo direito ao voto feminino que, embora fosse majoritariamente encabeçado pelas mulheres de classe média e alta, começavam a trazer novos elementos para os debates acerca da cidadania brasileira, gerando, inclusive a criação, em 1910, do Partido Feminino Republicano (TELES, 1993, p. 43).

Este foi um período de grande efervescência social, política e cultural no Brasil com a efetiva entrada da mulher no espaço público com vistas a lutar pela “igualdade política das mulheres” a partir da criação, em 1920, da Liga para a Emancipação Internacional da Mulher, a Semana da Arte Moderna e a Fundação do Partido Comunista, em 1922 (TELES, 1993, p. 44)

No contexto do Direito do Trabalho, em 1928, ao CNT (Conselho Nacional de Trabalho) foi atribuída a função de julgar os processos relacionados ao trabalho, sendo o órgão considerado como a fase inicial do que seria a Justiça do Trabalho e, posteriormente, o precursor do Tribunal Superior do Trabalho.

No entanto, é também importante mencionar que durante esse período da história brasileira, os sindicatos estavam ganhando força e notoriedade, culminando na realização, em 1929, do primeiro Congresso Sindical Nacional, o

que propiciou a criação da Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (ANTUNES, 1996, p. 39).

Não se pode olvidar, portanto, do grande impacto que as organizações sindicais vinham trazendo para a melhoria das relações de trabalho, e foi diante desse cenário de importantes lutas sociais que se iniciou a Era Vargas.

Em 1930, Getúlio Vargas impediu a posse do Presidente eleito, Júlio Prestes, e assumiu o governo provisório instituído pela Revolução de 30 de 1930 a 1934. Nesse período, o presidente, que tinha sido apoiado pelas oligarquias cafeeiras e pelos “tenentes”, originários do movimento conhecido como tenentismo, se viu em meio a uma disputa entre políticas completamente antagônicas, já que os oligarcas buscavam um Estado mínimo, vinculado ao liberalismo, e os “tenentes” ansiavam por direitos sociais como os trabalhistas e a reforma agrária, entre outros (PANDOLFI, 1987, p. 7-8).

Em um primeiro momento do governo Vargas o grupo dos “tenentes” ganhou mais visibilidade e alguns direitos sociais foram implementados, inclusive com a criação, ainda em 1930, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, visando ao controle dos movimentos sindicais, uma vez que estes teriam sido a ele incorporados (ANTUNES, 1996, p. 40-41).

A promulgação da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, em 16 de julho de 1934, inovou o sistema jurídico brasileiro quando tratou pela primeira vez em matéria constitucional da situação do trabalhador, proibindo diferenças salariais entre homens e mulheres e reconhecendo a licença maternidade, demonstrando, com clareza, um início de preocupação com a situação da mulher no mercado de trabalho (BRASIL, 1934).

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

§ 1º. A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

[...]

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

Nesta Carta Magna, Getúlio Vargas, então presidente, buscando o apoio popular, especialmente dos trabalhadores, conseguiu inserir alguns direitos trabalhistas pela primeira vez na história brasileira, tais como salário mínimo, limitação de jornada, proteção contra a despedida arbitrária e, sobretudo, a licença maternidade.

A licença maternidade foi, portanto, garantida no Brasil desde 1934 e reforçada com a edição do Decreto n. 423 em 1935, que ratificou a Convenção n. 03 da OIT. Entretanto, ainda que tenha sido a primeira Constituição a tratar de direitos sociais, sua matriz principal era liberal e em grande medida incluiu matérias que não correspondiam ao interesse principal do então presidente.

Vargas era um político populista e buscava o apoio da classe trabalhadora e dos militares não exatamente para emancipá-los, mas para manter-se no poder e com uma atitude mais paternalista, controlar os movimentos sociais, oferecendo “benesses” em troca de subserviência (ANTUNES, 1996, p. 43).

Com o crescente aumento da força do Poder Executivo em detrimento do Poder Legislativo, Getúlio Vargas capitaneou um golpe de estado em 1937, e uma nova Constituição foi outorgada, desta vez influenciada pela Carta del Lavoro italiana e pela Carta Magna Polonesa.

Esta nova Carta Política gerou novas atribuições legislativas aos tribunais do trabalho ante ao imposto recesso do Congresso Nacional, e propiciou uma grande intervenção estatal nos movimentos sindicais, garantindo alguns direitos sociais, mas controlando-os fortemente, em uma clara política de silenciá-los com alguma pseudoproteção.

Afirma-se que essa sensação protecionista não era totalmente verdadeira porque as intenções do governo eram mais populistas, e não buscavam, de fato, a melhoria da distribuição de renda ou a diminuição da desigualdade social. Segundo Adriana Bisi (2016, p. 69-70), o objetivo do governo tinha um cunho muito mais de pacificar a classe trabalhadora com certa tolerância da burguesia diante dos inúmeros conflitos e da possibilidade de trazer mais estabilidade à política.

Além disso, importante mencionar que no contexto da luta das mulheres, nesse período, houve sua fusão com o restante das manifestações sociais da época que almejavam democracia e resistiam à ditadura de Vargas, afastando-se, de certa maneira, da luta operária, situação que perdurou até o final da Segunda Guerra Mundial, em 1945 (TELES, 1993, p. 47-48).

Muito embora alguns direitos tenham sido garantidos na Constituição e em algumas leis esparsas, tanto o fechamento do Congresso como a dura intervenção estatal na política das questões trabalhistas, sobretudo com a proibição das greves, a dissolução da Confederação Sindical Unitária e a criação da Lei de Segurança Nacional, resultaram em um reforço na cultura brasileira a um comportamento pouco combativo da classe trabalhadora e o fomento do “peleguismo sindical” (ANTUNES, 1996, p. 42-43).

Além disso, se a classe trabalhadora agia de forma pacífica e cordata, quase que cumprindo o papel do “homem cordial”, mencionado por Sérgio Buarque de Holanda no clássico “Raízes do Brasil” de 1936, as mulheres tendiam a sofrer ainda mais diante desta circunstância, uma vez que delas já se espera, desde tempos imemoriais, uma cordata passividade.

Posteriormente, com a edição da CLT em 1943, a regra convencionalizada acerca da licença maternidade foi inserida com algumas diferenças em relação à norma internacional, posto que proibia expressamente o trabalho nas seis semanas anteriores ao parto, condicionando-a à apresentação de atestado médico. Não fazia menção à questão dos filhos legítimos ou ilegítimos e, no tocante ao

custeio, estabelecia que este deveria ser realizado exclusivamente pelo empregador, já que a mulher deveria continuar a perceber salários durante o mencionado período (BRASIL, 1943).

Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis (6) semanas depois do parto.

§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o afastamento da empregada de seu trabalho será determinado pelo atestado médico a que alude o artigo 375, que deverá ser visado pelo empregador.

§ 2º Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, dado na forma do parágrafo anterior.

Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo anterior, a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Cumprido destacar que até 1946 não foi possível encontrar qualquer jurisprudência brasileira que tratasse da licença e do auxílio maternidade, o que nos faz suspeitar que foi apenas após a promulgação da CLT que a supracitada regra passou a ser aplicada no país.

Além disso, as lutas sindicais voltam ao cenário a partir de 1945, com o fim da Era Vargas, o retorno do Estado Democrático, a libertação dos comunistas que presos em razão da perseguição ideológica operacionalizada durante o Estado Novo e a legalização do Partido Comunista. Segundo Antunes,

Além de todas estas conquistas, a classe operária avançou em um outro ponto crucial: o movimento sindical. Depois de uma fase extremamente repressiva para o movimento sindical, iniciou-se um trabalho de substituição das lideranças pelegas por lideranças autênticas e representativas da classe operária (1996, p. 45).

Esse fortalecimento dos sindicatos pode ser percebido na forma como o tema da licença maternidade foi sofrendo revisões legislativas e jurisprudenciais, sobretudo no tocante a determinadas regras que passaram a ser implementadas nas convenções coletivas como a garantia de emprego provisória da gestante.

Além disso, no ano de 1945 foi criado o Comitê de Mulheres pela Democracia, com o intuito de materialização da participação democrática feminina com a “conquista da igualdade de direitos em termos profissionais, administrativos,

culturais e políticos” (TELES, 1993, p. 48), uma vez que, apenas a legalização do voto não seria suficiente.

No entanto, a tentativa de inclusão feminina não rendeu frutos e a Assembleia Nacional Constituinte de 1946 não contou com nenhuma participante feminina, corroborando com a visão do Comitê de que o voto da mulher não seria suficiente para inseri-la no espaço público de maneira definitiva. Prova disso foi o fato de que a Constituição elaborada sequer tratou do tema da proibição de discriminação por sexo como sua antecessora de 1934, bem como manteve como indissolúvel o matrimônio, “para evitar qualquer possibilidade posterior de liberar o divórcio” e “não foram reconhecidos os direitos do filho adulterino” (TELES, 1993, p. 48).

Contudo, ainda que a legislação da época não estivesse contemplando as necessidades femininas e, talvez até em razão desse descaso do Estado, o movimento das mulheres continuava a ganhar volume, sobretudo com a influência do Partido Comunista Brasileiro, a partir da criação do jornal Momento Feminino e da Federação das Mulheres do Brasil, em 1947 (TELES, 1993, p. 49).

Voltando ao tema da Licença Maternidade, desde os primeiros acórdãos e já demonstrando algum influência dos movimentos feministas da época, houve a percepção dos juristas de que a demissão da gestante, especialmente em adiantado estado de gravidez, ou seja, com sua condição perceptível para o empregador, teria sido realizada com o fim de evitar o pagamento do auxílio como determinado na lei, razão pela qual, este seria devido independentemente da demissão, ou seja, não se reconhecia a garantia provisória no emprego, mas condenava-se o empregador ao pagamento da verba:

[...]; CONSIDERANDO que, na verdade, nenhuma prova existe que tenha havido justa causa para sua dispensa, ocorrida quando se encontrava em adiantado estado de gravidez; CONSIDERANDO que admitir a tese de que seria suficiente, na espécie, a concessão de aviso-prévio, importaria endossar evidente fraude à lei, que protege e ampara a maternidade [...]. (TRT-1ª Reg., Proc. 1896/46, Acórdão 94/47; Rel. Aldemar Beltrão; Julg. 20-01-1947).

O mesmo pode ser observado em outro julgado no mesmo tribunal:

[...]. De fato, a recorrente não fez prova da gravidez quando se sua falta, que determinou a dispensa. O fato, porém, não desaparece e, dadas as circunstâncias, a causa não é de ser reconhecida como justa. O próprio estado da recorrente poderia determinar a falta. É de notar-se, ainda, que a Consolidação modificou a lei anterior que privava a gestante do auxílio à falta do aviso no tempo fixado. Apenas, como é lógico, a licença está subordinada à apresentação do atestado, sendo proibido o trabalho seis [sic] antes e depois do parto. Ora, podendo esse prazo, em casos excepcionais, ser prorrogado por mais duas semanas, cada um, é bem de ver, em face da certidão de nascimento de fls. vinte e cinco, que, à época da dispensa, a recorrente poderia já estar em gôso [sic] do benefício. É de considerar-se mais, não ser possível uma rigorosa fixação de datas, sendo frequentes os enganos. Não havendo, pois, a Recorrente dado motivo a dispensa, deve receber as indenizações, bem como o auxílio. (TRT-1ª Reg., Proc. RO-94/47, Acórdão 182/47; Rel. Aldílio Tostes Malta; Julg. 10-02-1947).

Esta percepção foi, inclusive, confirmada em acórdãos do STF, reconhecendo que a dispensa imotivada da empregada gestante não seria suficiente para eximir o empregador do pagamento do auxílio maternidade, como podemos depreender das ementas abaixo:

EMENTA: DISPENSA IMOTIVADA DA EMPREGADA GRAVIDA, NÃO PRIVA ESTA DO SALARIO-MATERNIDADE QUE LHE SERIA DEVIDO NA ÉPOCA PROPRIA. RECURSO INCABIVEL. (STF-2ª Turma, RE 35736 / DF – DISTRITO FEDERAL; Rel. Min. Villas Bôas; DJU, de 03-06-1958).

Em um documento confeccionado pelo PCB em 1955, e citado no livro de Maria Amélia de Almeida Teles (1993, p. 58), fica patente a percepção do partido no tocante à discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho relacionada diretamente com o exercício da maternidade, uma vez que evitava-se a contratação de mulheres casadas e as que engravidavam eram sumariamente demitidas na ciência do empregador.

Poucos anos após a CLT ter ingressado no arcabouço jurídico brasileiro, surge um dos primeiros conflitos jurisprudenciais sobre o tema, uma vez que havia dúvidas quanto à possibilidade de serem cumulados os auxílios doença e maternidade, como podemos notar nos acórdãos, publicados em um período de

menos de um mês, oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região colacionados abaixo:

[...], chegada a empregada gestante a seis semanas anteriores ao parto, constatado o fato pelo imprescindível atestado médico, exigido pela lei, que obriga outrossim o empregador a apôr-lhe o seu visto, interrompe-se o trabalho da empregada, e continuará esta a perceber seus salários integrais, sem a prestação de serviço, o qual lhe fica proibido. Mas para que esse direito se verifique, é mister que a empregada esteja prestando serviços a seu empregador. Ésse direito da empregada representa para o empregador um ônus legal decorrente do contrato de trabalho existente entre êle e a empregada. Mas êsse contrato está com a sua vigência suspensa, não correm contra o empregador os ônus do mesmo resultantes. [...]. Havendo estado a recorrente durante todo esse tempo em gozo de auxílio-enfermidade, pago por seu Instituto, estava de licença não remunerada, achando-se suspenso o seu contrato de trabalho. [...]. (TRT- 1ª Reg., Proc 157/48, Acórdão 245/48; Rel. Pio Benedito Ottoni; Julg. 01-03-1948).

Extrai-se, da análise do acórdão acima, uma percepção interessante sobre o auxílio maternidade, a de que ele seria um ônus legal para o empregador e que diante da suspensão do contrato, com o afastamento determinado pelo instituto da previdência, esse ônus também estaria suspenso e, portanto, inaplicável, não se notando qualquer preocupação do julgador com o bem-estar da mãe ou da criança, apenas a análise formal de aplicabilidade, ou não, das regras recém-criadas.

Já o julgado colacionado abaixo vai na linha diametralmente oposta, chegando a afirmar ser absurdo entendimento de que o recebimento do auxílio enfermidade isentaria o empregador do pagamento do auxílio maternidade, uma vez que analisa o caso a partir do bem-estar da empregada gestante e de sua fundamental necessidade de amparo fornecido pelo auxílio maternidade.

[...] CONSIDERANDO que, o fato de estar a mulher percebendo auxílio doença da instituição previdência social a que pertence, não isenta o empregador do pagamento do auxílio maternidade, uma vez que a mulher engravidou em serviço; CONSIDERANDO que, mesmo a concessão de auxílio maternidade por parte da instituição de previdência social, não isenta o empregador desse pagamento, conforme os precisos termos do parágrafo único do artigo trezentos e noventa e três citado; CONSIDERANDO que, a ser adotado o critério de se negar esse auxílio pelo fato de estar a mulher recebendo do Instituto por doente, seria chegar-se ao absurdo de se conhecer auxílio à gestante sã e negá-lo à gestante doente; CONSIDERANDO que o

auxílio maternidade tem em vista amparar o nascituro e o auxílio doença, visa a pessoa doente; Por êstes motivos e mais pelo que dos autos consta: ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade de votos, em conhecer do recurso e dar-lhe provimento, para condenar a reclamada ao pagamento do acôrdo com o pedido inicial (TRT-1ª Reg., Proc. 61/48, Acórdão 193/48; Rel. Aldemar Beltrão; Julg. 12-02-1948). (grifos nossos)

Importante mencionar que o entendimento consubstanciado no segundo acórdão passou a dominar a jurisprudência daquela época, o que se percebe na análise dos acórdãos 1643/48, 1029/49, 843/51 e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal colacionada abaixo:

EMENTA: O auxílio-enfermidade não exclui os benefícios vinculados à maternidade, porque são diversos e autônomos os fundamentos de proteção legal num e noutro caso. (STF-2ª Turma, Proc. AI 30443 / SP – São Paulo; Rel. Min. Victor Nunes; Julg. 21-10-1963).

Não se pode omitir, entretanto, que caso a concepção ocorresse durante o período de licença por doença, os tribunais entendiam não caber a condenação ao pagamento do auxílio-maternidade, vez que esta teria ocorrido durante a suspensão do contrato, como se pode verificar abaixo:

[...]. Ainda que se discorde dos fundamentos da respeitável sentença, a conclusão está certa: os dois institutos não são incompatíveis, mas é preciso que a concepção ou o nascimento ocorra na plenitude do contrato, não durante a suspensão, como no caso, em que a Recorrente nesse período de licenciamento, concebeu e deu à luz a dois filhos. (TRT-1ª Reg. – Proc. RO 1.104/53; Acórdão 1.488/53; Rel. Juiz Aldilio Tostes Malta; Julg. 14-08-1953).

A inexistência de previsão legal quanto ao direito à licença e salário maternidade para mães de filhos ilegítimos trouxe alguns questionamentos entre os empregadores brasileiros, uma vez que alguns entendiam que as mulheres solteiras não estariam abarcadas pela norma, conforme se denota do julgado abaixo:

[...]. A contestação consistiu em afirmar a Reclamada que a Reclamante fôra admitida declarando-se solteira e por isso não lhe pagara o auxílio-maternidade. [...]. Aceitamo-la [a sentença], ainda, no tocante ao auxílio-maternidade porque, tendo o empregador pago à Recorrida dois meses, que corresponderiam a uma parte daquele auxílio, não poderia alegar desconhecer o motivo da ausência da

empregada [...]. (TRT-1ª Reg., Proc. 394/48, Acórdão 426/48; Rel. Oscar Fontenelle; Julg. 05-05-1948).

No entanto, conforme se depreende do julgado, esse entendimento dos empregadores não era compartilhado pelos tribunais que reconheciam o direito ao auxílio para mulheres solteiras, desde que comprovadamente gestantes, em consonância com a norma internacional da qual o Brasil era signatário.

A partir da década de 1950, o movimento sindical tomou uma proporção ainda mais pungente em razão da liberdade democrática, mas também pelo número de operários que, entre 1940 e 1953, teve um crescimento, em números absolutos, de 100% e muitos movimentos grevistas se seguiram, não apenas reivindicando melhores condições econômicas, mas também cuidando de criar a uma base de solidariedade social para os sindicatos (ANTUNES, 1996, p. 47).

Quanto à movimentação feminina, a década de 1950 teve diversos expoentes do movimento que lutava, em especial, por melhores condições de vida para a mulher trabalhadora, contando com a participação não apenas de donas de casa, mas também de camponesas, professoras, operárias, servidoras públicas, profissionais liberais e, até mesmo, estudantes (TELES, 1993, p. 49-50).

Esses movimentos ocorriam com a realização de assembleias nas quais eram discutidos temas considerados relacionados com a luta das mulheres, incluindo o direito à infância e à paz mundial, o que nos remete à ideia de que às mulheres sempre se reconheceu a responsabilidade pelas crianças e pela pacificação.

Interessante notar como a mulher, diante da exigência de providenciar a paz mundial, possa tomar partido de movimentos revolucionários, tradicionalmente questionadores e conflituosos. Segundo Flávia Biroli,

Foi comum, historicamente, o entendimento de que as mulheres precisavam ser protegidas, inclusive no que diz respeito à definição de suas próprias vidas. Caracterizações das mulheres como frágeis e insuficientemente racionais estiveram na base das justificativas para que fossem governadas por outros e subordinadas ao controle masculino, isto é, para que não fossem consideradas agentes morais capazes de autodeterminação (2013, p. 60).

Diante, portanto, desse papel atribuído à mulher desde o início da história que conhecemos, que se torna digno de nota o novo comportamento dela no século XX, com sua clara inserção entre grupos questionadores do *status quo*, mas ainda afinadas com o seu objetivo precípua: o cuidado.

Ainda na década de 1950, alguns julgados começaram a reconhecer uma espécie de garantia do emprego no período anterior à licença-maternidade, em caso de despedida arbitrária em flagrante intenção de fraudar a lei e eximir o empregador do pagamento do auxílio, condenando-o, inclusive, ao pagamento dos salários do período prévio ao afastamento, aplicando, para tanto, o previsto no art. 120⁵ do Código Civil da época:

[...]. A recorrida [...] encontrava-se no oitavo mês de gestação quando, a dezesseis de junho, lhe foi dado o aviso prévio de despedida (folhas oito). Prescrevendo a lei que tal circunstância não legitima a rescisão contratual (Consolidação, artigo trezentos e noventa e um) com maior razão ampara a maternidade impondo ao empregador o ônus do pagamento dos salários integrais devidos à gestante se a rescisão se operou, tal sucede na espécie, na ausência de justa causa, equivale dizer, por culpa exclusiva da recorrente. A presunção, no caso é toda contra a reclamada. E ainda que ignorasse o estado da recorrida, o que não acontece, ainda assim, despedindo-a sem nenhuma prova da desídia que lhe atribuiu, impõe-se-lhe a obrigação de indenizá-la legalmente, sem prejuízo dos salários integrais correspondentes ao período da gestação, uma vez que a continuação do contrato foi obstada por ato injustificado do empregador e em tal hipótese reputa-se “verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição, cujo implemento fôr maliciosamente (equivale dizer, injustificadamente), obstado pela parte, a quem desfavorecer (Código Civil, artigo cento e vinte). (TRT-1ª Reg., Proc. 1.315/50, Acórdão 1.394/50; Rel. Cesar Pires Chaves, Pres. Délio Barreto de Albuquerque Maranhão, Julg. 09-10-1950).

Importante mencionar que o supracitado entendimento não foi unânime e o voto vencido argumentava ser fundamental a ciência formal do empregador acerca da gravidez da empregada, chegando a indicar que não informar o empregador seria ato de indisciplina, como se pode verificar:

⁵ Art. 120. Reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição, cujo inadimplemento for maliciosamente obstado pela parte, a quem desfavorecer.

Ainda não estou convencido de que o empregador é responsável pelo auxílio maternidade, desde que a mulher empregada se sente em estado de gravidez. [...]. Não se argumente que à míngua de conhecimentos mais amplos é que a empregada deixa de fazer essa comunicação, que reputo indispensável: hoje, a expansão sindical e também dos serviços sociais (SESI e SESC, LBA e o próprio MINISTÉRIO DO TRABALHO) orientam amplamente a todos e, só mesmo a intransigência e a indisciplina da empregada, justificam a sua atitude de rebeldia, deixando de colocar ao par de seu estado, a outra parte contratante. (TRT-1ª Reg., Proc. 1.315/50, Voto vencido do Juiz Álvaro Ferreira da Costa, Julg. 09-10-1950).

Interessante notar a percepção do magistrado autor do voto vencido que este sequer aventava a possibilidade de a gestante não informar a seu empregador acerca de seu estado em razão do temor quanto à dispensa, afinal, ainda que se reconhecesse judicialmente a obrigatoriedade de a empresa pagar o auxílio-maternidade no período da licença, a empregada ficaria sem perceber salários desde a demissão até o início do benefício, o que, naturalmente, a incentivava no sentido de talvez, até mesmo, esconder seu estado gravídico.

De fato, neste mesmo voto vencido também se faz notar a percepção do magistrado quanto às condições relativas às partes contratantes em uma relação de trabalho, equiparando-os como se os mesmos tivessem em igualdade de condições, o que não é verdade, diante do temor reverencial do empregado e da necessidade de sobrevivência do trabalhador a partir do emprego.

A situação da mulher no mercado de trabalho sempre foi delicada, uma vez que os empregadores não a consideravam como o trabalhador ideal diante de suas alegadas fragilidades, sensibilidades e responsabilidades divididas entre a fábrica e a família.

A mulher operária, duplamente explorada por trabalhar na fábrica e no lar, tinha sempre os salários mais baixos e as jornadas de trabalho maiores. Poucas referências encontramos enquanto quanto às trabalhadoras. Lutavam juntamente com os homens, embora suas conquistas fossem sempre menores (TELES, 1993, p. 42).

Portanto, ainda que não fosse verdadeira essa percepção acerca de sua dedicação ao trabalho, como até os dias atuais é possível verificar, a mulher

encontrava-se ainda mais hipossuficiente diante de seu empregador e, portanto, mais suscetível ao temor reverencial comumente atribuído aos trabalhadores.

Dessa forma, se os homens precisavam do trabalho para sobreviver e, portanto, não poderiam dar motivos ao patrão que justificassem sua dispensa, para a mulher essa condição tornava-se ainda mais contundente, sobretudo para as mulheres que eram mães solteiras e que poderiam contar apenas consigo mesmas para sustentar-se e aos filhos.

Outro entendimento interessante que passou a ser conferido ao auxílio-maternidade foi a de sua natureza “impostergável e intransacionável”, quer dizer, começou a tratá-lo como um direito indisponível, o que poderia gerar a nulidade de um pedido de demissão e sua conversão para uma despedida arbitrária com a conseqüente condenação da empresa ao pagamento do benefício:

A Reclamada afirma que a Reclamante rescindiu o contrato de trabalho em setembro de mil novecentos e cinquenta, deixando o emprego, conforme quitação passada, de livre e espontânea vontade (recibo de folhas quinze dos autos). Entretanto, é certo que a Reclamante ao passar o referido recibo, encontrava-se em adiantado estado de gestação, como esclarece em seu depoimento a Representante da Reclamada. Nessas condições, nulo é o dito recibo, pois não podia a Reclamante abrir mão do auxílio maternidade, devendo ser o mesmo impostergável, intransacionável. (TRT-1ª Reg., Proc. 396/51, Acórdão 569/51, Rel. Mario Lopes de Oliveira, Pres. Délio Barreto de Albuquerque Maranhão, Julg. 02-05-1951)

Registre-se ainda que, em alguns casos, as empregadoras entendiam que, caso o nascituro vivesse apenas por algumas horas, teria havido uma espécie de aborto não criminoso, sendo devido apenas o salário de duas semanas e a licença pelo mesmo período.

Entretanto, o entendimento dos tribunais seguia na linha oposta, reconhecendo que o nascimento com vida já gerava a obrigatoriedade de pagamento e licença conforme determinado no art. 392 da CLT:

[...] Em direito do trabalho a definição deve ser aquela que deflui dos conceitos médicos e penais, combinada ao aspecto social. Aqui não pode ser desprezada a intenção do legislador trabalhista e constituinte

que é de proteger a mulher gestante. É um critério mais amplo que admite afirmar: não importa se o filho vingou, cresceu e se fez homem, o que preocupa é a mãe em sua nobre missão social. Se a hipótese não foi de aborto, sob os pontos de vista científico e penal, não o terá sido também quando vista sob o prisma da sociedade e do trabalho. A criança nasceu antes dos 9 meses, mas depois de 180 dias de concebida. Viveu apenas horas, mas viveu, e se fez titular de direitos e sujeito de obrigações, pois é certo que, conforme está na certidão de óbito, viveu seis horas. O que preocupa o legislador trabalhista é a mãe operária e não propriamente o fruto da concepção. E a mãe operária, malgrado o insucesso a que não deu causa, cumprida a sua sagrada missão, mereceu a tutela da lei. [...] (TRT-1ª Reg., RO 1.657, Acórdão 2.282/53, Rel. Amaro Barreto da Silva, Pres. Délio Barreto de Albuquerque Maranhão, Julg. 07-12-1953).

Cumprir destacar, na análise do supracitado acórdão, que a visão da maternidade estava diretamente ligada à sua sacralidade, uma vez que a função de mãe seria uma missão social da mulher, ou seja, seria considerada quase que uma obrigação feminina, um dever a cumprir para o bem da sociedade.

Questiona-se, portanto, diante desta narrativa, se, de fato, ainda consideramos a maternidade como algo sagrado e uma “nobre missão social”, conforme afirmado alhures e questiona-se também qual seria o impacto dessa obrigação e dessa percepção social do “sacerdócio” da maternidade para a mulher. Seria esta concepção verdadeira? Seria positiva para a sociedade como um todo?

Em princípio, evidencia-se que a maior parte das Reclamações Trabalhistas referentes à licença ou auxílio maternidade se devam em razão de demissão sem justa causa das empregadas gestantes durante o período de gestação e, em muitas vezes, com a mulher em adiantado estado de gravidez, ou seja, com a gravidez perceptível.

Diante desse fato, podemos observar uma tendência a discriminar a mulher no ambiente de trabalho, ainda que esta discriminação ocorresse apenas em razão da maternidade. Esse argumento ainda é corroborado pelos fundamentos dos juízes nas juntas de conciliação e nos tribunais, donde se pode extrair a percepção de que a demissão que ocorresse durante a gestação poderia se

presumir com o objeto de obstaculizar a percepção do auxílio maternidade e, especialmente, diminuir o custo da trabalhadora para a empresa.

Outrossim, na CLT foi reconhecida a necessidade de a empresa garantir à empregada duas licenças especiais e remuneradas de meia hora por dia para amamentar o filho até que este completasse 6 (seis) meses ou em prazo superior em caso de necessidade constatada, bem como a necessidade de a Previdência Social construir creches em vilas operárias com determinado número de trabalhadores residentes.

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Art. 397. As instituições de Previdência Social construirão e manterão creches [sic] nas vilas operárias de mais de cem casas e nos centros residenciais, de maior densidade, dos respectivos segurados.

Ambos os artigos estavam inseridos na Seção V do Capítulo III da CLT, que trata exclusivamente da Proteção do Trabalho da Mulher e, portanto, se poderia inferir que, inicialmente, o papel da licença maternidade era garantir à mulher que pudesse exercer da maternidade com a garantia de seu sustento pelo período de licença.

No entanto, o fato de haver um capítulo inteiro na CLT dedicado à proteção da mulher denota que os legisladores da época perceberam a necessidade da criação de políticas públicas especificamente para a proteção da mulher no mercado de trabalho, uma vez que esta era ainda mais hipossuficiente que o trabalhador homem.

Há duas impressões que se extrai desta questão. A primeira refere-se ao fato de que a percepção da hipossuficiência feminina e, portanto, da necessidade de políticas públicas que buscassem equilibrar e equiparar homens e mulheres no mercado de trabalho é muito útil e necessária.

No entanto, há um segundo viés relacionado a este capítulo da CLT que, por considerar a mulher uma meia-força, conforme dito alhures, reitera e chancela esta sua suposta condição, favorecendo à manutenção de uma mentalidade dos empregadores que a consideravam trabalhadoras inferiores e mais custosas. Fica em aberto esta questão para aprofundamento posterior.

Registre-se ainda que todo o período da Era Vargas ocorreu após a crise de 1929, momento no qual a política econômica liberal vinha sendo duramente criticada e o Estado de Bem-Estar Social ganhava projeção no ocidente, influenciando diretamente o Brasil e seus governantes, ora na busca de maior proteção social, ora na busca de acalmar os ânimos dos trabalhadores brasileiros com o reconhecimento de alguns direitos (SIQUEIRA, 2012, p. 12).

Passados alguns anos, os entendimentos jurisprudenciais do Tribunal Regional da 1ª Região, demonstrando o processo dialético em que a história se insere, retrocederam em seu entendimento acerca da presunção de dispensa discriminatória da empregada gestante, como podemos observar no julgado abaixo:

Sem que se tenha alegado qualquer vício que pudesse invalidar a quitação deixada pela Autora, entendeu a MM. Junta “a quo” que o pedido seria procedente quanto ao auxílio-maternidade, diferença de 22 dias no pré-aviso e férias proporcionais, alegando ter ficando patenteado que a dispensa ocorrera com o único objetivo de se beneficiar a Ré com o não pagamento dos salários no período que a lei assegura às gestantes. Em primeiro lugar, motivo teria havido para que a dispensem conforme evidenciou a única testemunha ouvida. Contudo, não se quis valer a Ré do direito que lhe assistia: pagou 8 dias de aviso e importância equivalente às indenizações. Sem qualquer coação, assinou a Autora o recibo de quitação geral que, no nosso entender, d.v., exclui a possibilidade de se cogitar em reparação de qualquer outro direito de corrente da rescisão havida e que se encontra devida e legalmente quitada. (TRT-1ª Reg., RO 71/57, Acórdão 359/57, Rel. Geraldo Octavio Guimarães, Pres. Celso Lanna, Julg. 25-02-1957).

O início da década de 60 foi fortemente marcado pelos movimentos sindicais, tendo ocorrido o III Congresso Sindical Nacional, onde foi criado o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). Nesse período, os movimentos sociais lutavam inclusive por pautas políticas, pleiteando “a revogação da Lei de Segurança

Nacional, o direito de voto a todos os cidadãos [...], aumento salarial de cem por cento, concessão do direito de greve, reforma agrária radical, [...]" (ANTUNES, 1996, p. 49) entre outros.

A estrutura sindical desse período, entre 1945-1964, vinha sendo completamente remodeladas, ainda que não na legislação, mas na prática, concedendo maior liberdade aos sindicatos e aos movimentos sociais como um todo até o revés operacionalizado pelo Golpe Militar que propiciou a atrofia da luta popular por mais de vinte anos e "a criação de instrumentos capazes de garantir a superexploração da força de trabalho operária", com a proibição da greve, a nova política de arrocho salarial e a destruição do direito à estabilidade decenal com a criação do FGTS em 1966 (ANTUNES, 1996, p. 51).

No entanto, a participação feminina, ainda que existente, não era forte o suficiente para que a instituição de políticas públicas do Estado brasileiro a considerasse protagonista, uma vez que estas eram instituídas tendo como foco principal "a família institucionalmente constituída em torno do *chefe de família* – única autoridade reconhecida e incontestada, único representante das necessidades e das exigências de todos os familiares" (GIULANI, 2017, p. 642).

Além disso, em 1956, Juscelino Kubtschek proibiu o exercício das associações femininas, ainda que fosse considerado um político democrata (TELES, 1993, p. 50), dificultando ainda mais a participação da mulher nos movimentos sociais que buscavam diminuir a desigualdade de gênero e freando aquelas que já estavam engajadas na luta social.

Dessa forma, ainda que a mulher estivesse inserida, em alguma medida, no movimento sindical, as lutas estavam voltadas para a melhoria das condições de trabalho do operário padrão, qual seja, o homem e, sobretudo, o homem de família.

O Brasil denunciou a Convenção nº 03 em 1961, quando ratificou a Convenção 103, que manteve o período de licença total de 12 (doze) semanas, ao passo em

que permitiu que o afastamento após o parto poderia ser superior a 6 (seis) semanas, desde que a somatória não ultrapassasse as doze semanas, ficando ainda estabelecido que determinado que não seria permitida a despedida arbitrária da empregada gestante desde o início da licença até seu retorno ao trabalho (BRASIL, 1966).

No entanto, ainda não havia qualquer previsão legal de garantia provisória no emprego durante todo o estado gravídico, ainda que, jurisprudencialmente, este já fosse o entendimento dos tribunais brasileiros, culminando, inclusive na edição, pelo Tribunal Superior do Trabalho do Prejulgado nº 14 cuja data de publicação não se pode precisar e que segue *ipsis literis*: “empregada gestante, dispensada sem justo motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade”, convertido em 1982 para a Súmula nº 142 do TST, e esta cancelada em 2003.

Art. VI. Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do art. III da presente convenção (licença maternidade), é ilegal para seu empregador despedi-la durante a referida ausência ou data, tal que o prazo do aviso prévio termine enquanto durar a ausência acima mencionada.

A nova Convenção da OIT (nº 103) resultou em uma alteração legislativa brasileira em 1967, concedendo à mulher 8 semanas de licença após o parto e diminuindo o período anterior para 4 semanas (BRASIL, 1967), ou seja, mantendo as doze semanas de licença, mas com uma nova configuração que aumentava o período do cuidado com a criança, mas diminuía o período com alguma garantia durante o emprego.

Ademais, este mesmo decreto, diante da percepção de que o parágrafo único do artigo 389 da CLT não vinha sendo cumprido e pela dificuldade acerca de sua fiscalização, inseriu o parágrafo segundo, permitindo a existência de convênios com entidades públicas ou privadas, para que as empregadas ainda em período de amamentação pudessem deixar seus filhos e pudessem amamenta-los no de acordo com a previsão legal contida no art. 396 da CLT, já mencionado anteriormente.

Art. 389. [...]

§ 2º. A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESIS, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Até mesmo o Tribunal Superior do Trabalho passou a reconhecer, no Precedente Normativo n. 6, em vigor até os dias atuais, que deveria ser garantido às mulheres, durante o período de amamentação, o recebimento de salários quando o empregador estivesse se furtando ao cumprimento do estabelecido nos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

PN-6 GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO (positivo) – É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento de salários, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art.

Seguindo os acontecimentos históricos referentes ao direito do trabalho e previdenciário que teriam impacto na licença-maternidade, é necessária a inclusão de um dado que traria um sério impacto para o estudo ora empreendido e este dado refere-se ao fato de que a criação da Previdência Social ocorre em 1932, mas a sua unificação acontece apenas em 1966 (GIULANI, 2017, p. 642).

Até então, ainda que a recomendação da OIT fosse a de que o estado custeasse o auxílio maternidade, não havia meios de operacionalizar essa regra para o caso brasileiro diante da inegável falta de estrutura pública até esse momento. Além disso, durante toda a década de 1960, mais da metade da população brasileira, incluídas as mulheres, vivia e trabalhava no meio rural e a previdência apenas inclui esses trabalhadores em seu rol a partir de 1971 (GIULANI, 2017, p. 642).

A partir de 1968, os movimentos sindicais voltaram a se organizar e a lutar contra o arrocho salarial, com especial destaque para o Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco que via na greve a única saída para a libertação dos trabalhadores do

jugo das empresas e do governo federal, mas o movimento sofreu violenta retaliação da ditadura (ANTUNES, 1996, p. 52).

Durante todo o período de repressão política e social, é de se notar a dificuldade de avanços legislativos para inclusão de melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, uma vez que os movimentos sociais ficam mais vulneráveis e perdem apoio dos operários.

No entanto, a década de 1970 é marcada fortemente pela inclusão das mulheres nas lutas sindicais, sobretudo no espaço rural, representadas pelos “grupos de mulheres criados no seio da Pastoral da Terra”, grupo este fortemente comprometido com o “resgate da identidade feminina ligada ao lar”, qual seja, com as tarefas do cuidado que, segundo eles, vinham perdendo espaço (GIULANI, 2017, p. 646).

Até 1974, quando foi editada a Lei 6.136/74, a licença-maternidade estava inserida em uma das causas de interrupção da prestação de serviço, ou seja, havia a suspensão parcial do contrato de trabalho, uma vez que a empregada recebia salário sem a contraprestação natural nesta espécie de contrato (PRUNES, 1976, p. 121).

Não havia qualquer prestação de serviços, mas os salários eram obrigatoriamente pagos pelo empregador, assemelhando-se a licença com o período de férias remuneradas, e encarecendo, naturalmente, a relação empregatícia das mulheres.

Em 1974, o salário-maternidade foi incluído entre as prestações pagas pela Previdência Social, estabelecendo a Lei n. 6.136/74 que os empregadores deveriam realizar o pagamento da parcela e deduzir o valor líquido dos salários das contribuições devidas ao INPS, como se chamava o INSS à época (BRASIL, 1974), finalmente seguindo a orientação da OIT e reduzindo os custos de contratação feminina no Brasil.

Art. 2º. O salário-maternidade, que corresponderá à vantagem consubstanciada no artigo 393, da Consolidação das Leis do Trabalho, terá sua concessão e manutenção pautadas pelo disposto nos artigos 392, 393 e 395 da referida Consolidação, cumprindo às empresas efetuar os respectivos pagamentos, **cujo valor líquido** será deduzido do montante que elas mensalmente recolhem ao Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) a título de contribuições previdenciárias. (grifo nosso)

Com a inclusão do salário-maternidade entre as prestações previdenciárias, a licença-maternidade passou a ser uma suspensão total do contrato de trabalho, uma vez não havia o trabalho e nem o salário, ainda que o contrato ainda estivesse em vigência, eis que a mulher retornava a seu posto de trabalho anterior após o término do afastamento.

Esta alteração legislativa trouxe, no entanto, algumas dúvidas aos juristas e julgadores, uma vez que o § 3º do art. 1º da lei supracitada estabelecia que “o salário-maternidade só será devido pelo INPS enquanto existir o vínculo empregatício, cabendo ao empregador, em caso de despedida sem justa causa, os ônus decorrentes da dispensa”.

Com esta regra, houve questionamento sobre o ônus do salário-maternidade em caso de despedida sem justa causa, ou seja, se este seria pago pelo empregador, uma vez que a Previdência Social estava claramente isenta. Afinal, os ônus comuns decorrentes da dispensa sem justa causa, tais como aviso prévio, liberação do FGTS, décimo terceiro proporcional, entre outros, já eram, naturalmente, do empregador e, sendo assim, se a lei trouxe este pormenor, sua intenção seria a do pagamento do salário-maternidade (PRUNES, 1976, p. 122).

A interpretação que prevaleceu, baseando-se no estabelecido no comando legal supramencionado, foi a de que, caso houvesse o rompimento do contrato de emprego com uma despedida injusta, ou sem justa causa, seria mantida a obrigação de o empregador custear o salário-maternidade por 12 (doze) semanas em caso de nascimento com vida e por 2 (duas) semanas em caso de aborto não criminoso, segundo a jurisprudência consolidada do TST, cujo entendimento já tendia para esta seara antes mesmo da nova lei:

Na forma do Prejulgado 14, basta que seja imotivada a despedida da empregada para que seja devido o denominado “salário-maternidade”, desinteressando se casada ou solteira a empregada ou se adiantada ou inicial a gravidez. O Prejulgado invocado não exige que seja casada a empregada ou que saiba o empregador da sua gestação, bastando que haja a empregada concebido e seja despedida sem justo motivo. Ac. TST – 2ª Turma. Proc. RR 2.703/72, Rel. Min. Rezende Puech, proferido em 17.10.72 (PRUNES, 1976, p. 128).

Inicialmente, faz-se necessário salientar o teor discriminatório da jurisprudência acima colacionada, na medida em que se levantava a hipótese de que a mulher solteira não seria credora do direito ao salário-maternidade, levando o Ministro Relator a apreciar a questão.

Esses argumentos corroboram a relevância do tema, uma vez que a empregada, ainda que lhe fossem reconhecidos direitos, carecia de uma maior proteção no mercado de trabalho, até mesmo no tocante a questões de sua vida privada e que, em nada, deveriam ser importantes para levar ao conhecimento do empregador.

Corretamente, o julgador, ainda na década de 1970, reconheceu o direito ao salário-maternidade pago pela empresa, ainda que a mulher fosse solteira, quando vítima de dispensa arbitrária.

Outrossim, caso a própria empregada pedisse demissão, tal direito não lhe era conferido, pelo entendimento de que a mesma teria dado causa ao encerramento do contrato, não podendo o empregador ser responsabilizado, como podemos inferir do julgado abaixo transcrito:

Saindo espontaneamente, não tem a empregada direito a salário-maternidade. Não tendo sido despedida, não houve obstação ao implemento da condição de atingir as 6 (seis) semanas antes do parto, não se aplicando, por isso, o art. 120, do Código Civil. Ac. TST – 1ª Turma. Proc. RR 5.635/66, Rel. Min. Amaro Barreto, proferido em 28.08.67 (PRUNES, 1976, p. 130).

Percebe-se, pois, que a inclusão do dispositivo sobre o qual tratávamos acima, não foi senão a conversão em lei de um entendimento que já vinha sendo

evidenciado pela jurisprudência de nossos tribunais, neles incluídos o Tribunal Superior do Trabalho, cujo entendimento é a palavra final em matéria trabalhista.

Dois anos após esta inclusão, houve alteração desta norma, por meio da Lei n. 6.332/76, para que fosse deduzido o valor bruto da remuneração e, conseqüentemente, diminuindo ainda mais os custos para o empregador (BRASIL, 1976) e, possivelmente, aumentando as chances de manutenção da relação empregatícia.

Art. 2º. [...]

§ 1º O **valor bruto** do salário-maternidade pago à empregada, aí incluída a contribuição dele descontada para a previdência social, será deduzido do montante que as empresas recolhem mensalmente ao INPS a título de contribuições previdenciárias. (grifo nosso)

Ainda assim, apesar da previsão da licença e do salário-maternidade, a empregada continuava a sofrer discriminação em seu trabalho, uma vez que eram constantes as demissões neste período, tornando a gravidez um risco para a manutenção da relação de trabalho e indo de encontro à necessidade de proteção do vínculo empregatício tão caro ao direito do trabalho.

Não havia ainda, à época, a formação normativa do princípio da continuidade da relação de emprego, no entanto, já havia uma percepção de que uma certa garantia provisória no emprego era necessária para a garantia de direitos que poderiam ser usurpados pelo empregador pela ameaça da rescisão do contrato de trabalho (MANUS, 1987, p. 117).

Especialmente diante desta nova percepção e diante dos inúmeros casos de despedidas arbitrárias, diversos sindicatos passaram a tentar incluir cláusula de garantia provisória da gestante em suas convenções coletivas, evitando, assim que, em discriminação ao estado gravídico, as mulheres perdessem seus empregos e, conseqüentemente, sua fonte de renda.

A estabilidade provisória da gestante, portanto, começou a se desenvolver em diversas convenções coletivas que passaram a proteger a maternidade de forma

mais ampla, uma vez que fixavam a garantia provisória no emprego desde a concepção até o retorno da licença, com o objetivo de impedir a demissão da empregada durante a gravidez (MANUS, 1987, p. 123).

O Tribunal Superior do Trabalho, neste mesmo período, já vinha reconhecendo alguma garantia provisória no emprego para a gestante, inclusive em contratos estabelecidos por prazo determinado, a partir da interpretação do texto constante no art. 165, XI da CRFB de 1967 e conjugado com os arts. 392 e 393 da CLT, na medida em que estas normas previam o “descanso antes e depois do parto, **sem prejuízo do emprego e do salário**” (BRASIL, 1967), conforme se depreende do inteiro teor do julgamento dos Recursos de Revista 1.927/77, julgado pelo Tribunal Pleno do TST e 801/80, proveniente da 3ª Turma do mesmo tribunal, *in verbis*:

Da conjugação do art. 165, inciso XI da Constituição da República Federativa do Brasil e dos arts. 391, parágrafo único, 392 e 393 da CLT, resulta inequívoco o direito da trabalhadora gestante ao seu emprego, até o término do período de descanso obrigatório. Embargos conhecidos e acolhidos (TST, PLENO, Ac. n.º 636/79, Proc. E-RR-1.927/77; Rel. Min. Barata Silva; DJ, de 21-09-79, pág. 7.060 *apud* TEIXEIRA FILHO, 1982, p. 595).

Estabilidade provisória da Gestante. Revista conhecida e provida, pois o descanso remunerado da empregada gestante é garantido constitucionalmente, ‘sem prejuízo do emprego e do salário (CF, art. 165, XI) (TST, 3ª T., Ac. n.º 3.402/80, Proc. RR-801/80; Rel. Min. Coqueijo Costa; DJ, de 13-03-81, pág. 1.778 *apud* TETIXEIRA FILHO, 1982, p. 595).

No entanto, mesmo com esse entendimento, adotado inclusive no Tribunal Pleno do Tribunal Superior de Justiça, ainda havia a percepção de algumas turmas de que a garantia provisória no emprego, ainda que prevista em norma coletiva, só seria adquirida durante a percepção do salário maternidade, não se aplicando ao período da gestação, quando seria perfeitamente permitida a demissão sem justa causa, conforme entendimentos preconizados pelo TST, no final da década de 1970 e início da década de 1980:

A reclamante não chegou a gozar do benefício, pois foi despedida no 4º mês de gestação. Do término do benefício é que se conta a denomina estabilidade provisória, mas essa não é a hipótese dos autos (TST, 1ª T., Ac. n.º 634/80, Proc. RR-4.919/78; Rel. Min. Raymundo de

Souza Moura; DJ, de 04-07-80, pág. 5.115 *apud* TEIXEIRA FILHO, 1982, p. 596).

A cláusula de estabilidade à gestante, em sentença normativa, aplica-se unicamente ao caso de haver licença compulsória. Inaplicável a norma à hipótese de despedida anterior ao parto ou ao gozo do benefício, que é abrangida pelo Prejulgado 14, como remédio contra o obstáculo à percepção do salário-maternidade (TST, 1ª T., Ac. n.º 1.929/80, Proc. RR-2.753/79; Rel. Min. Raymundo de Souza Moura; DJ, de 24-10-80, pág. 8.634 *apud* TEIXEIRA FILHO, 1982, p. 596).

Alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho sequer reconheciam a garantia provisória no emprego durante o recebimento do benefício, reconhecendo a garantia de emprego apenas no caso de previsão em norma coletiva:

Aplica-se o Prejulgado 14. A garantia de estabilidade à empregada gestante não decorre da auto-aplicabilidade do preceito constitucional, mas só por concessão de sentença normativa, o que não é o caso. Provido em parte o recurso (TST, 1ª T. Ac. 2.322/80, Proc. RR-3.975/79; Rel. Min. Raymundo de Souza Moura; DJ, de 14-11-80, pág. 9.528 *apud* TEIXEIRA FILHO, 1982, p. 596).

A denominação estabilidade da gestante só é admissível na hipótese de ter sido instituída por sentença normativa. No caso, inexistindo esse fundamento descabe a pretendida estabilidade. Revista provida (TST, 3ª T., Ac. n.º 2.452/79, Proc. RR-2.404/79; Rel. Min. Rezende Puech; DJ, de 18-04-80, pág. 2.605 *apud* TEIXEIRA FILHO, 1982, p. 596).

Denega-se a estabilidade provisória da gestante ante a inexistência de amparo legal e por não constar prova no sentido de que a categoria profissional tenha sido beneficiada com referida cláusula (TST, 3ª T.; Ac. n.º 2.106/79, Proc. AI-1.409/79; Rel. Min. Expedito Amorim; DJ, de 13-03-80, pág. 1.340 *apud* TEIXEIRA FILHO, 1982, p. 596).

E em outras turmas, a garantia provisória no emprego era garantida inclusive durante a gestação, desde que prevista em norma coletiva, mas limitava-se à percepção dos salários, não garantindo o emprego diretamente, como podemos notar nos julgados do TST e de outros Tribunais Regionais abaixo transcritos:

A cláusula normativa de estabilidade provisória da gestante importa em assegurar os salários da empregada, se despedida em estado de gravidez, desde a despedida até sessenta dias após a cessão do auxílio previdenciário (TST, 3ª T., Ac. n.º 793/80, Proc. RR-3.214/79; Rel. Min. Rezende Puech; DJ, de 04-07-80, pág. 5.128 *apud* TEIXEIRA FILHO, 1982, p. 596).

A dispensa da empregada gestante, amparada por norma de convenção coletiva que lhe garante a estabilidade provisória, só pode ser efetivada após vencido o prazo dessa estabilidade. Ocorrendo antes e insistindo a empresa nessa dispensa, a data da mesma é de

ser protraída ao término da estabilidade, quando serão calculadas as reparações legais pela dispensa, garantidos os salários de todo o período (TRT-3ª Reg., 1ª T., Proc. RO-3.658/79; Rel. Juiz Ney Proença Doyle; DJ-MG, de 11-06-80, pág. 33) (TEIXEIRA FILHO, 1982, p. 597).

Não obstante esse entendimento, havia iniciado uma divergência jurisprudencial relativa à possibilidade de reintegração da empregada gestante que fosse demitida durante o período de garantia provisória no emprego, e não apenas a percepção de salários como vinham seguindo os tribunais. Tal divergência fica clara no texto do acórdão abaixo transcrito:

[...] Divergimos do relator originários enquanto este conclui pela impossibilidade da reintegração. Sem dúvida a estabilidade é “pro tempore”, mas a despedida verificada durante a vigência é de nenhum efeito. Negar-se a reintegração seria reconhecer a validade – embora não a eficácia – da denúncia (ou rescisão do contrato. Decorrido o prazo da estabilidade, a despedida, antes manifestada, geraria efeitos. A tese é respeitável, mas não merece aplauso, até mesmo no plano da política judiciária. A dispensa imotivada, no período da estabilidade é de nenhum efeito. Não pode, pena de esvaziamento da convenção coletiva, gerar efeito futuro, como se tivesse validade jurídica, postergada pelo prazo da estabilidade. Sem dúvida, vencido este prazo, o empregador pode despedir, mas deve fazê-lo de novo, pois é de todo inoperante a declaração de vontade anterior [...] (TRT-4ª Reg., 2ª T., Proc. TRT-2.378/80, julgado em 13-11-80; Rel. Juiz João Antônio G. Pereira Leite) (TEIXEIRA FILHO, 1982, p. 598).

Segundo Manus (1987, p. 117), havia uma clara tendência de perceber a empresa como uma “instituição da qual depende, às vezes, toda uma comunidade, daí porque não só é necessário preservar aquele empreendimento [...], como importa a intervenção estatal no sentido de impedir a atuação arbitrária do empregador”. O objetivo principal dessa nova visão seria o de evitar um possível caos social e, porque não, econômico, advindo do alto número de demissões.

Ainda assim, os sindicatos brasileiros não pereceram. No fim da década de 70, mais precisamente em 1979, houve por volta de 430 movimentos grevistas que buscavam acabar com o arrocho salarial e que demonstravam ao governo sua insatisfação e pujança (ANTUNES, 1996, p. 57).

Além disso, essa renovação dos sindicatos contou com a inserção da mulher, trazendo, de fato, novas aspirações aos operários organizados e, pela primeira vez, buscando “proporcionar iguais oportunidades entre homens e mulheres” (GIULANI, 2017, p. 644) por meio dos movimentos sociais ligados aos trabalhadores e não mais relacionados apenas com movimentos feministas de matriz mais liberal.

É importante mencionar que, desde o Golpe Militar de 1964, o Brasil tinha saída da condição de eminentemente rural para a de urbano, com a proliferação dos latifúndios e o aumento do número de indústrias; e o êxodo rural promoveu o crescimento exponencial das capitais brasileiras e as mulheres tornaram-se cada vez mais necessárias no trabalho fora de casa, sem, obviamente, deixarem de ser responsáveis pelo cuidado com o lar (TELES, 1993, p. 56).

A expansão capitalista colocou o Brasil como a oitava economia do mundo, mas também tornou as escolas voltadas para a formação técnica, com vistas a formar operários com máxima urgência possível. As condições de vida caíram vertiginosamente, aumentando a desigualdade social, a violência nas ruas, o abandono e a mortalidade infantis, sobretudo nos grandes centros (TELES, 1993, p. 56).

E foi diante desse cenário que as mulheres começaram a engrossar a população economicamente ativa, saltando de 13,5% em 1950 para 28,8% em 1976 (TELES, 1993, p. 57) e trazendo para o direito do trabalho novas demandas relacionadas à condição de mulher.

O ano de 1975 ficou marcado pelo Ano Internacional da Mulher e, a partir dessa época, o movimento das mulheres voltou a crescer no Brasil Segundo Maria Amélia de Almeida Teles (1993, p. 85),

Encontrando-se e desencontrando-se, as mulheres criaram condições para um feminismo vinculado aos interesses populares, particularmente dos trabalhadores. Antes de 1975, algumas mulheres pertencentes a universidades e centros de pesquisa, já começavam a estudar a condição feminina sob um prisma feminista. Em 1969,

Heleieth Saffioti escrevera o livro *A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade*, que muito contribuiu para abrir horizontes. Mas é em 1975 que as ideias feministas, de exigir igualdade de direitos e questionar o papel de submissão da mulher, vão começar a ter ressonância junto à opinião pública.

A percepção de proteção do emprego da mulher durante seu estado gravídico vinha ganhando contornos cada vez mais preservacionistas da relação empregatícia, sempre recebendo novas perspectivas provavelmente pela percepção dos legisladores e do judiciário da situação de fragilidade da mulher neste momento, especialmente no tocante a seu labor.

Não se pode olvidar da necessidade de manutenção da classe trabalhadora com algum conforto em sua posição de empregado, uma vez que é fundamental para a manutenção do consumo e, portanto, do giro da economia, em um ciclo virtuoso e fundamental para se evitar graves crises econômicas, como a atual (SIQUEIRA, 2012, p. 19).

Aliás, esta vertente do pensamento estatal estava tão inserida no contexto nacional e internacional que a OIT, em 1982, editou a Convenção nº 158, da qual o Brasil foi signatário desde seu nascedouro, em contraposição a convenção nº 119 de 1963, que trazia uma regra semelhante, mas que não obteve a participação brasileira, demonstrando a mudança da percepção sobre esta questão.

Ainda no final da década de 1970, a mulher, inserida novamente nos espaços de luta, pode empreender batalhas importantes, das quais saiu vitoriosa em algumas, sobretudo com a aprovação da Lei do Divórcio em 1977, ainda que o Congresso estivesse fechado naquele momento.

Em 1979, iniciou-se também, o movimento de “Luta por Creche”, pauta extremamente cara às mulheres, diante de suas responsabilidades atribuídas com relação à criação e ao cuidado com os filhos. Dessa forma, sem a creche,

não há possibilidades de que essa mulher possa exercer alguma atividade fora de casa.

Foi, no entanto, o I Congresso da Mulher Paulista, em 1979, que permitiu a criação do Movimento de Luta por Creche, abrangendo a totalidade dos interessados: bairros, sindicatos e grupos feministas. Nesse evento, a creche apareceu como a reivindicação mais elaborada e eleita como principal (TELES, 1993, p. 103).

Contudo, esse movimento sofreu inúmeras críticas da sociedade, diante do questionamento acerca da creche ser ou não uma boa opção quanto à educação dos filhos e as feministas envolvidas no movimento foram fundamentais para demover essas crenças limitantes de relacionadas ao fato de que o filho, para ser bem-criado, precisa da intervenção direta da mãe (TELES, 1993, p. 104).

Nessa época, criou-se o *slogan* “o filho não é só da mãe” e também foi desenvolvida a ideia de que a creche deveria ser um espaço não apenas de depósito das crianças, mas investimento em seu potencial, com o acompanhamento de profissionais especializados na educação infantil (TELES, 1993, p. 104).

Toda essa pressão social resultou na criação da primeira rede municipal de creches brasileiras e no crescimento exponencial do número de creches públicas e privadas, sobretudo em São Paulo, onde o movimento havia nascido (TELES, 1993, p. 105).

Voltando ao tópico da garantia de emprego da gestante, durante a década de 1980, ainda se discutia acerca da necessidade desta ser obrigada a comunicar ao empregador sobre seu estado gravídico, quando estivesse coberta por alguma cláusula em Convenção Coletiva e a tendência, desde aquela época era a de proteger a maternidade ainda que esta não houvesse sido informada (MANUS, 1987, p. 123).

Em 1981, a OIT celebrou a Convenção nº 156 que buscava “assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres

trabalhadores” (OIT, 1983), no entanto, esta sequer foi ratificada pelo governo brasileiro.

Em 1982, o Prejulgado nº 14 foi convertido no Enunciado nº 142 do TST, garantindo à gestante o direito ao salário-maternidade ainda que sofresse despedida arbitrária antes de iniciado o gozo da licença.

Enunciado nº 142. Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário maternidade.

No entanto, em 1985, foi sumulado (Enunciado nº 244 do TST) entendimento que determinava que “a garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos” (BRASIL, 1985), obstaculizando o retorno da empregada em caso de demissão sem justa causa.

Ainda assim, o TST reconhecia neste mesmo período que, caso a empregada ainda estivesse no período da garantia provisória no emprego, esta poderia ser concedida, segundo podemos verificar no julgado abaixo:

A obrigação de reintegrar deve ser convertida em obrigação de indenizar, quando a garantia do emprego foi provisória e já se extinguiu o seu prazo de vigência. (TST, 3ª Turma, RR 3481/83, Rel. Orlando Teixeira da Costa, Julgado em 23/11/1983).

Dessa forma, a possibilidade da garantia provisória no emprego da gestante foi tornando-se cada vez mais concreta, finalmente garantindo alguma proteção e redução no número de demissões que costumeiramente ocorriam durante a fase tão longa e preocupante da gestação.

Já com relação à concessão do salário-maternidade à empregada em contrato de experiência, o TST não o reconhecia este direito, levando este tribunal a sumular, em 1986, este entendimento, segundo se depreende do Enunciado nº 260 cuja redação determinava que “no contrato de experiência, extinto antes do

período de 4 (quatro) semanas que precede ao parto, a empregada não tem direito a receber do empregador, o salário-maternidade”.

A *contrario sensu*, entretanto, podemos compreender que, caso o contrato de experiência se encerrasse dentro das 4 (quatro) semanas anteriores ao parto, havia a obrigatoriedade de o empregador pagar o devido salário-maternidade à empregada.

Importante mencionar que, apesar da inserção da mulher nos sindicatos dos trabalhadores durante o fim da década de 1970 e do início da década de 1980, suas pautas específicas ainda não encontravam apoio do movimento sindical, sendo relegadas a lugares de menor atenção, demonstrando “a falta de respeito dos homens pela luta das mulheres” (TELES, 1993, p. 112).

Durante o início da década de 1980, portanto, as mulheres estavam participando da política apenas por meio dos movimentos sociais, sem conseguir integrar os quadros formais dos poderes executivo e legislativo (SAFFIOTI, 1987, p. 48). No entanto, seu papel foi fundamental na construção dos direitos de cidadania que compuseram a Constituição da redemocratização.

Com as eleições para a Assembleia Nacional Constituinte de 1986, 26 dos 559 deputados federais eleitos eram mulheres, demonstrando o quanto a mobilização feminina foi importante para sua inclusão no espaço público, ao menos para que fossem consideradas, talvez pela primeira vez no Brasil, sua voz na construção de políticas inclusivas de cidadania.

Em 1985, o governo federal criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, que se tornou, em determinado momento, um instrumento de mobilização das mulheres por suas reivindicações. Dessa forma, elas conseguem acompanhar o trabalho dos constituintes e debater, polemizando em torno de seus direitos, as novas leis que estão sendo elaboradas (TELES 1993, p. 143).

Iniciado o processo de redemocratização coroado pela Constituição da República em 1988 (BRASIL, 1988), a maternidade foi inserida entre os direitos sociais e o salário-maternidade teve seu período aumentado para 120 dias,

inseriu a licença-paternidade, garantiu, legalmente, a proteção do mercado de trabalho da mulher e o benefício foi estendido para as empregadas domésticas, além das empregadas rural e urbana, demonstrando a importância da participação feminina da Assembleia Constituinte.

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

[...]

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

[...]

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

Aliado à Constituição, estabeleceu o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988), em seu art. 10, alínea “b” que estaria proibida a demissão sem justa causa das empregadas gestantes desde a confirmação do estado gravídico até 5 (cinco) meses após o parto, criando, no Brasil uma espécie de garantia provisória para a mulher grávida que, até então estava à mercê do direito potestativo do empregador mesmo durante esta fase tão importante de suas vidas. Além disso, o ADCT também estabeleceu o prazo de cinco dias para a licença-paternidade (BRASIL, 1988).

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

a) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

[...]

§ 1º Até que a lei venha disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Até aquele momento, a trabalhadora doméstica sequer tinha direito ao salário-maternidade, 13º salário, férias anuais, PIS e repouso semanal remunerado, tendo esses direitos sido reconhecidos a elas apenas com a nova norma constitucional ainda que fossem reconhecidos aos outros trabalhadores desde as décadas de 1930 e 1940.

Essa condição reforça o alerta de Heleieth Saffioti, articulado em 1987 e, portanto, antes da redemocratização, quanto ao grau de hierarquia dos grupos sociais, uma vez que o grupo social das empregadas domésticas é formado majoritariamente por mulheres negras e pertencem às classes sociais economicamente menos favorecidas, sendo considerada uma profissão desvalorizada no mundo do trabalho.

Na 'ordem das bicadas' neste país, a mulher negra ocupa a última posição. Ela é duplamente discriminada: enquanto mulher e enquanto negra. De acordo com o modelo oficial, cabem-lhe, fundamentalmente, dois papéis: o de empregada doméstica e o de objeto sexual. Sugere-se ao leitor que preste atenção na publicidade de produtos de limpeza na televisão. Geralmente, o produto é recomendado à patroa branca por uma empregada negra. Nas novelas, nas peças de teatro, as empregadas domésticas são, quase sempre, representadas por atrizes negras (SAFFIOTI, 1987, p. 52).

Diante da norma constitucional que teria inovado no tocante à garantia provisória no emprego da gestante, observou-se que o questionamento acerca da garantia no emprego da gestante estar atrelada à notificação à empresa de seu estado gravídico no momento da dispensa imotivada ainda se mantinha operante e gerando interpretações diversas pelos magistrados, como podemos notar nos acórdãos abaixo e absolutamente divergentes:

EMENTA: GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIOS. A garantia de emprego à gestante independe da ciência do empregador do estado gravídico da empregada, sendo devidos os salários do período, até 5 meses após o parto, abrangendo o salário maternidade. [...]. A garantia de emprego, prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, independe da ciência da gravidez pelo empregador. Trata-se de responsabilidade objetiva, em conformidade com o fim social da norma, consubstanciada na proteção à maternidade. [...] (TRT da 4ª Região, 3a. Turma, 0116500-58.1991.5.04.0381 RO, em 12/04/1994, Desembargador Mario Chaves - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Nires Maciel de Oliveira).

No primeiro caso, o entendimento do magistrado caminhou no sentido de reconhecer a estabilidade independentemente de ter havido comunicação do estado gravídico ao empregador, buscando proteger o objetivo do legislador com a recente inclusão da norma constitucional a fim de proteger a maternidade e não ao contrato de trabalho apenas, diferentemente do acórdão abaixo que cuidou apenas de verificar se o prazo para informar o empregador havia sido

cumprido, aplicando a norma inserida em dissídio coletiva em clara afronta à regra constitucional que não continha qualquer limitação.

EMENTA: [...] 1. DA LICENÇA MATERNIDADE DE 120 DIAS. A r. decisão deferiu a autora o salário correspondente a 120 dias de licença maternidade, o que provoca a repulsa da recorrente com razão. A despeito da norma constitucional esteiada no art. 10, II, b, das Disposições Constitucionais Transitórias, em que baseou-se a sentença entende-se que a regulamentação da matéria inserida no RVDC 125/89 - cláusula 4ª condiciona a obrigatoriedade da empregada a dar ciência de seu estado gravídico à empresa até 60 dias após seu afastamento, sob pena de renúncia no direito à estabilidade. No caso telado, esta comunicação somente foi feita 12 meses após a rescisão do contrato em 05 de fevereiro de 1990 extrapolando o prazo inserido no aludido dissídio, como bem evidencia o douto procurador à fl. 144: "Uma vez inserida tal cláusula em dissídio seu cumprimento se impõe, sob pena de se dar ao acordo devidamente homologado pelo judiciário <CONTINUA...> (TRT da 4ª Região, 4a. Turma, 0064700-24.1991.5.04.0661 RO, em 31/08/1994, Juiz(a) Gilberto Porcello Petry - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Fabiano de Castilhos Bertolucci)

Neste último acórdão, que estabelecia limitações ao direito à garantia provisória no emprego, se baseou em uma norma coletiva que, por óbvio, deveria ser considerada inconstitucional, uma vez que sua aplicabilidade não estaria garantindo a proteção à maternidade em desconformidade com o fim social da norma, seja ela constitucional ou não.

Ainda com a promulgação da nova Carta Magna, houve o reconhecimento, no art. 227, § 6º, de que os filhos biológicos ou adotivos, teriam exatamente os mesmos direitos e que qualquer discriminação entre estes estaria proibida. Entretanto, a mãe adotiva continuou a ser tratada de forma discriminatória e, portanto, o tratamento concedido ao filho adotivo sofria mitigação em comparação com os filhos biológicos, uma vez que a lei não reconheceu seu direito à licença e ao salário-maternidade, ou seja, a legislação trabalhista não teria sido recepcionada pela nova norma constitucional.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, 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.
[...]

§ 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

Passados alguns anos, em 1991, a Lei 8.213/91 manteve o prazo de 120 dias de licença que se iniciava 28 dias antes do parto para as seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas e empregadas domésticas (art. 71), sem exigência de carência (art. 26), ou seja, sem a exigência de que a segurada tivesse um número mínimo de contribuições para adquirir o direito à licença (BRASIL, 1991).

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:
I – pensão por morte, auxílio reclusão, salário-família, **salário-maternidade**, auxílio acidente e pecúlios; [...] (grifo nosso)

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa e à empregada doméstica, durante 28 (vinte e oito) dias antes e 92 (noventa e dois) dias depois do parto, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Além disso, a lei ainda garantiu a remuneração integral sem limite de valor para as seguradas empregadas e trabalhadoras avulsas, devendo o este ser pago pela empresa que compensava no recolhimento das contribuições devidas à previdência social (art. 72) e a empregada doméstica no valor de seu último salário-de-contribuição, este pago diretamente pela Previdência Social (BRASIL, 1991).

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, sobre a folha de salários.

Art. 73. O salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social à empregada doméstica, em valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição.

Em 1994, a Lei 8.861 alterou o período de licença para 120 (cento e vinte dias), sem a obrigatoriedade desta se iniciar 28 (vinte e oito) dias antes do parto e estendeu à segurada especial, ou seja, a que exerce atividade rural, de pesca e extrativista, em regime de economia familiar, o salário-maternidade no valor do salário mínimo e pago diretamente pela Previdência Social e permitiu ainda que a empregada doméstica e a segurada especial pudessem requerer o benefício

em até 90 (noventa) dias depois de realizado o parto (parágrafo único do art. 71) (BRASIL, 1994).

Art. 71. [...]

Parágrafo único. A segurada especial e a empregada doméstica podem requerer o salário-maternidade até 90 (noventa) dias após o parto.

Neste período, diante do questionamento acerca da possibilidade de a empregada ser contratada por período de experiência e entrar em gozo do benefício de licença maternidade, o entendimento era de que não haveria direito à garantia provisória no emprego para a mulher, como fica claro nos julgados abaixo, oriundos do Tribunal Regional da 4ª Região:

EMENTA: LICENÇA-GESTANTE. SALÁRIO-MATERNIDADE. É indevido o salário relativo a 120 dias de licença-gestante nos contratos de experiência, ainda que o gozo da licença tenha iniciado antes do termo final do contrato. [...] (TRT da 4ª Região, 4a. Turma, 0109600-16.1993.5.04.0017 RO, em 30/11/1994, Desembargador Gelson de Azevedo - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Darcy Carlos Mahle).

EMENTA: GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. A garantia de emprego à gestante, com direito à percepção do salário maternidade, é vantagem consagrada constitucionalmente. O art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias de 1988, regramento maior da matéria, veda a dispensa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. No caso dos autos não houve dispensa da gestante e sim término de seu contrato por prazo determinado. [...] Entende-se que a garantia de emprego à gestante, com direito à percepção do salário-maternidade, é vantagem consagrada constitucionalmente que não se aplica pelo simples término do prazo de contrato de experiência. Efetivamente, o art. 10, inciso <CONTINUA...> (TRT da 4ª Região, 2a. Turma, 0201600-76.1990.5.04.0005 RO, em 07/06/1994, Juiz(a) Ari da Silva Mattos - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Suzana Eleonora Jamardo Dani de Boeckel)

Esse entendimento foi, inclusive, sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, acrescentando o item III à Sumula nº 244 e prevendo expressamente que:

III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (BRASIL, ex-OJ n. 196 da SBDI-1 – inserida em 08.11.2000)

No entanto, depreende-se do julgado e do Enunciado acima que, ainda que o tribunal tenha entendido desta forma, já havia casos de reconhecimento do direito à garantia provisória no emprego pelas juntas de conciliação e julgamento da época, o que indicaria que a percepção do instituto vinha sendo aperfeiçoada pelos julgadores.

Em 1999, por meio da Lei 9.876, foram incluídas novas seguradas entre as que teriam direito ao salário e licença-maternidade, as contribuintes individual e facultativa, com carência de 10 contribuições mensais e salário-maternidade calculado sobre a média das 12 últimas contribuições, não podendo ser inferior ao salário mínimo (art. 73, III) e estabeleceu que o benefício seria pago para todas as seguradas pela Previdência Social (art. 71, *caput*).

Art. 73. **Assegurado o valor de um salário mínimo**, o salário-maternidade para as demais seguradas consistirá:

[...]

III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para as demais seguradas. (grifo nosso)

Art. 71. O salário-maternidade é devido **à segurada da Previdência Social**, durante cento e vinte dias, com início no período entre vinte e oito dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade, sendo pago diretamente pela Previdência Social. (grifo nosso)

Em alguns casos, os tribunais trabalhistas já reconheciam a necessidade de equiparar mães adotivas a mães biológicas, estendendo às primeiras este direito e baseando-se no mesmo dispositivo constitucional mencionado acima, como podemos observar no julgado transcrito abaixo:

EMENTA: LICENÇA-MATERNIDADE. MÃE ADOTANTE. A concessão de licença-maternidade à mãe-adotante encontra amparo no disposto no caput do art. 227, bem como no § 6º do mesmo artigo da Constituição Federal, dispositivos estes que estabelecem ser dever da família, da sociedade e do Estado impedir qualquer forma de discriminação à criança, garantidos aos filhos adotivos os mesmos direitos e proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação. Apelo negado. (TRT da 4ª Região, 6a. Turma, 0128000-39.2001.5.04.0004 RO, em 12/12/2002, Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho).

Mas foi apenas em 2002 que a Lei 10.421 alterou a CLT, acrescentando o art. 392-A, e estendendo o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade à mãe adotiva, que adotasse ou obtivesse a guarda para fins de adoção com alguma gradação do período de licença a depender da idade da criança adotada, visto que seria de 120 dias se a criança fosse menor de 1 ano, 60 dias para crianças entre 1 a 4 anos, e 30 dias para crianças entre 4 e 8 anos (art. 392-A) (BRASIL, 2002).

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5o.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Após 14 anos da promulgação da Carta Magna, a norma trabalhista/previdenciária estava, finalmente, em consonância com esta, passou a prever o direito à licença e ao salário maternidade para a mãe adotiva, reconhecendo a igualdade de qualquer espécie de filiação e, conseqüentemente, de maternidade.

No entanto, não foi incluída na alteração a legislativa nenhuma regra acerca da garantia provisória no emprego da mãe adotiva em analogia ao estabelecido na alínea “a” do inciso II do art. 10 do ADCT. Diante dessa lacuna legislativa, o Tribunal Superior do Trabalho vem decidindo acolher a pretensão das trabalhadoras, alterando apenas os marcos inicial e final do período, haja vista que deve ser computada desde o requerimento de adoção e por cinco meses, dentro dos quais estariam inseridos os 120 dias da licença-maternidade.

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TERMO INICIAL DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MÃE ADOTANTE. DIREITO SOCIAL À FRUIÇÃO DA LICENÇA ADOTANTE INDEVIDAMENTE OBSTADO. [...] 2. A Constituição utiliza o termo “gestante”, mas a licença de cento e vinte dias abrange, nos termos da

parte final do art. 7º, caput, da Constituição, o direito social destinado à melhoria das condições de trabalho das mães adotantes, previsto no art. 392-A, da CLT, daí que a utilização da expressão licença maternidade abrange a licença gestante e a licença adotante. 3. A licença adotante é um direito social, porque tem por fim assegurar a proteção à maternidade (art. 6º, da CF), visando a utilização de um tempo à estruturação familiar que permita a dedicação exclusiva aos interesses necessários ao desenvolvimento saudável da criança. Para a mãe adotante poder alcançar a licença-maternidade sem o risco de ser despedida, é preciso que ela também seja beneficiada pela estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b do ADCT da Constituição Federal de 1988. [...]. (TST – RR: 200600-19.2008.5.02.0085, Rel.: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 05/08/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/08/2018).

Ademais, estabeleceu a regra de que para iniciar a licença antes do parto, a mulher deveria apresentar atestado médico recomendando o afastamento, permitiu o aumento do período de repouso, também mediante indicação médica, para duas semanas antes e duas semanas depois do parto e deixou claro que havendo parto antecipado, a empregada teria direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos de licença para toda e qualquer segurada (art. 392) (BRASIL, 2002).

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

No ano seguinte, em 2003, a Lei 10.710 retornou a obrigatoriedade de o empregador pagar o salário-maternidade, compensando-o com a previdência e, para as empregadas que recebiam valores ilimitados, baseados exclusivamente em sua remuneração, sofreram uma limitação do mesmo ao teto dos ministros do STF (art. 72, § 1º) e estabeleceu, ainda, que o salário-maternidade devido à mãe adotiva seria pago diretamente pela previdência social (art. 71-A, § 1º) (BRASIL, 2003).

Art. 72. [...]

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o

disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

Art. 71-A. [...]

§ 1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

Neste mesmo ano foi cancelado, por unanimidade, o Enunciado nº 260, que não reconhecia o direito ao salário-maternidade à empregada em contrato de experiência, em vigor desde 1986, inaugurando uma nova fase para os tribunais trabalhistas quanto a esta questão.

Enunciado nº 260. No contrato de experiência, extinto antes do período de 4 (quatro) semanas que precede ao parto, a empregada não tem direito a receber, do empregador, o salário-maternidade.

No tocante à garantia provisória no emprego, prevista no ADCT de 1988, que se inicia com a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, podemos perceber que esta teria sido reconhecida exclusivamente para as empregadas celetistas. No entanto, em 2007, já havia entendimento consolidado no STF e no STJ, estendendo tal direito às servidoras públicas comissionadas, uma vez que não havia esta previsão no estatuto, conforme podemos notar na decisão abaixo:

LICENÇA-MATERNIDADE. SERVIDORA. DISPENSA. FUNÇÃO COMMISSIONADA. [...] mesmo diante do caráter precário da função comissionada exercida, vê-se, sem sombra de dúvida, que a servidora pública estadual ocupante de cargo efetivo, ora recorrente, foi dispensada daquela função justamente porque se encontrava no gozo de licença-maternidade, dispensa que se deu com ofensa do princípio constitucional de proteção à maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII, da CF/1988 c/c o referido artigo do ADCT). [...]. Precedentes do STF: RMS 24.263-DF, DJ 9/5/2003; AI 547.104-RS, DJ 17/11/2005; do STJ: RMS 3.313-SC, DJ 20/3/1995. (RMS 22.361-RJ, 5ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, Rel. Min. Arnaldo Esteves Lima, julgado em 8/11/2007).

Em 2008, institui-se o programa Empresa Cidadã, por meio da Lei nº 11.770, que garantiu às mulheres que trabalhem nas empresas que aderirem ao programa e às servidoras públicas pertencentes às instituições que também o fizessem, um afastamento de 180 dias, com garantia do salário integral (arts. 1º, 2º e 3º).

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal

§ 1º A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Art. 2º É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.

Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

Em um primeiro momento, é fundamental que se atente ao fato de que o Projeto de Lei nº 2.513/2007, que tramitou no Congresso Nacional e que gerou a edição da lei ora em análise foi idealizado pela Sociedade Brasileira de Pediatria, uma vez que para esta instituição, os primeiros seis meses de vida seriam essenciais para o “desenvolvimento físico, mental e intelectual da criança” (BRASIL, 2007a), sendo orientação básica, o aleitamento materno exclusivo neste período.

Segundo a Comissão de Seguridade Social e Família, o objetivo central do Projeto de Lei seria “proporcionar condições tanto para o aleitamento materno, quanto para o estreitamento do contato entre a mãe e o recém-nascido” (BRASIL, 2007a).

Além disso, o Ministério da Saúde recomenda que a amamentação do recém-nascido ocorra por, pelo menos, seis meses, uma vez que, segundo novas descobertas da neurociência, o cérebro do bebê cresceria “de forma mais intensa nos três últimos meses de gestação e nos seis seguintes” (BRASIL, 2007a).

Esses argumentos corroboram a relevância de que todo o embasamento do projeto está atrelado a uma melhora na saúde da criança, o que implica, necessariamente, em um aumento das condições de saúde da mesma, uma vez

que o aleitamento promoveria uma maior proteção imunológica ao bebê, diminuindo a incidência de doenças e impactando diretamente em uma diminuição do custo com o bem-estar infantil e a possibilidade de diminuição da mortalidade infantil.

Outrossim, a diminuição dos problemas de saúde nas crianças gera impacto também na saúde dos pais, que ficam menos expostos a doenças que seus filhos possam adquirir no ambiente escolar, diminuindo os custos com remédios e outros tratamentos na economia familiar, e, conseqüentemente, os gastos públicos brasileiros.

Deve-se dizer ainda que há um grande impacto na geração do vínculo afetivo, posto que, segundo o Parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, a medicina já teria reconhecido que “o afeto e a estimulação adequados que o bebê recebe de quem o cerca nos seis primeiros meses é que irão determinar o número de ligações que serão feitas entre os neurônios e seu desenvolvimento” (BRASIL, 2007b).

Há, portanto, uma percepção estatal da necessidade de prorrogação da Licença Maternidade não apenas para incentivar o aleitamento, mas também para auxiliar as famílias quanto à Saúde de suas crianças e quanto à adaptação à nova realidade familiar.

No entanto, menciona-se nas razões legislativas a necessidade de que o programa recém-criado seja optativo pelas empresas que tenham aderido ao Programa Empresa Cidadã. Neste pormenor, a Comissão de Seguridade Social e Família, afirmou ser esta uma política de afirmação e que “objetiva instituir por parte das empresas optantes responsabilidade social para com suas empregadas, os filhos delas e para com o país” (BRASIL, 2007a).

Já a Comissão de trabalho, de administração e serviço público entendeu de forma diversa, afirmando que o ideal seria a ampliação generalizada da Licença Maternidade. No entanto, o impacto financeiro dessa medida foi considerado

excessivo para o Estado, já que o mesmo estaria arcando com a maior parte desse custo (LIMA, 2010, p. 53).

Há, portanto, no mínimo, um descompasso entre os pareceres das comissões legislativas. Entretanto, ambas as razões foram utilizadas para limitar a ampliação do direito às mulheres que trabalhem em empresas que adiram ao Programa Empresa Cidadã.

Em 2011, a Lei n. 12.470, em uma analogia à situação vivenciada pelos empregadores domésticos, estabeleceu que a empregada do microempreendedor individual, embora celetista como qualquer outro empregado, iria receber seu benefício diretamente da Previdência Social (art. 72, § 3º) (BRASIL, 2011), evitando que tais empresas precisassem pagar salários a dois trabalhadores ao mesmo tempo e com sua curta folha de pagamento, demorassem tempo demais para a devida compensação.

Art. 72. [...]

§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social.

Em 2012, o Enunciado nº 244 do TST teve sua redação alterada para consolidar as decisões judiciais referentes, especialmente, à questão da garantia provisória no emprego da gestante, de forma a confirmar e positivar este entendimento mais garantidor de direitos sociais:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período da estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período da estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Estava, finalmente, reconhecido pelo Tribunal, o direito à garantia provisória no emprego, licença e salário-maternidade à empregada contratada por experiência, sem qualquer restrição ao momento em que ocorresse a demissão, como já vinha sendo reconhecido na jurisprudência do próprio TST e dos demais Tribunais Regionais do Trabalho.

A percepção dos tribunais estava relacionada ao fato de que o objetivo da norma seria o de proteger o nascituro e não a empregada gestante, razão pela qual, seria irrelevante o fato desta ter sido contratada por prazo determinado ou indeterminado, como fica claro no julgado abaixo transcrito:

RECURSO DE REVISTA - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. O entendimento vertido na Súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT/88. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 1ª Turma, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, Julgado em 29/02/2012).

Em 2013, novas alterações foram incluídas na lei 8.213 com a edição da Lei n. 12.873, aumentando o alcance da licença maternidade, especialmente nos casos de adoção, uma vez que o artigo 71-A passou a ter uma redação que previa o direito à licença maternidade “ao segurado ou segurada” e não mais restringindo o benefício à segurada (BRASIL, 2013).

Depreende-se desta alteração que, pela primeira vez, houve uma preocupação com a possível participação do pai ou de casais homossexuais masculinos no processo de adoção em razão da possibilidade de este estar atuando sozinho e não acompanhado de uma mulher para desempenhar o papel de “mãe”.

Com a mesma intenção, foi estabelecido que, em caso de falecimento da pessoa que fazia *jus* ao recebimento do benefício, seu cônjuge ou companheiro, caso tenha condição de segurado, seria o beneficiário residual, no valor a que teria direito caso fosse o beneficiário originário (art. 71-B) (BRASIL, 2013).

Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

A mesma lei instituiu, ainda, a obrigação do afastamento do trabalho para todas as espécies de segurados ou seguradas durante o recebimento do benefício (art. 71-C) (BRASIL, 2013). Interessante notar que, até este ano, não havia previsão legal quanto à obrigatoriedade de afastamento do trabalhador durante a percepção do salário-maternidade.

Art. 71-C. A percepção do salário-maternidade, inclusive o previsto no art. 71-B, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

Da análise de todos os dispositivos acima mencionados e das decisões judiciais colacionadas, ainda que num movimento dialético, de avanços e retrocessos, depreende-se que desde a percepção da necessidade à garantia do direito à licença e ao salário maternidade para a mãe (biológica ou adotiva) que exerça alguma atividade laborativa, sobre esta não há maiores indagações, já que sua importância é patente e indiscutível.

No entanto, mais recentemente e desde 2016, três medidas provisórias seguidas mantiveram o salário-maternidade dependente de período de carência, em afronta direta ao art. 26 da Lei 8.213, que prevê que sua concessão independe da mesma desde a sua primeira edição, ou seja, desde 1991 e em conformidade com o ideal da Constituição Cidadã.

Recentemente, alguns juízes e tribunais vêm reconhecendo o direito à prorrogação da licença maternidade para mães cujos filhos tenham nascido

prematturos e, por esta razão sejam mantidas na UTI, estendendo o início do período da licença para a data da saída da alta do recém-nascido, segundo podemos perceber na decisão colacionada abaixo:

[...]. A omissão legislativa sobre o tema ampliação da licença maternidade em decorrência de parto prematturo –, não pode servir de óbice ao direito perseguido, mormente porque, sabidamente, a convivência da mãe com os filhos recém-nascidos, especialmente durante os primeiros meses de vida, é fundamental para assegurar um desenvolvimento físico, psíquico e emocional saudável das crianças, ainda mais na situação de extrema fragilidade em que se encontram. Presentes, no caso concreto, os requisitos elencados no artigo 300 do Código de Processo Civil de 2015, deve ser mantida a tutela de urgência concedida nesta Instância Recursal. AGRADO PROVIDO. UNÂNIME. (Agravo de Instrumento nº 71007880008, 2ª Turma Recursal da Fazenda Pública dos Juizados Especiais Cíveis do Estado do Rio Grande do Sul, Relator: Mauro Caum Gonçalves, Julgado em 28/11/2018).

Este entendimento ainda está começando a ganhar força dentro do Poder Judiciário, privilegiando o melhor interesse da criança e da mãe, uma vez que gozar da licença-maternidade durante a internação do recém-nascido não contribui em nada para o processo de amadurecimento físico e emocional das crianças, devendo, a partir da análise de cada caso concreto, ocorrer a adaptação da lei com o objetivo de buscar a equidade entre os cidadãos.

Ainda assim, esta jurisprudência é uma minoria, dentro de um universo de percepções de que a legalidade é uma barreira a esta hipótese, como podemos observar no julgado abaixo, proveniente do mesmo tribunal, porém de Turma diversa. Entretanto, interessante observar que o fato de o recurso ter sido provido significa que o juízo *a quo* teria proferido sentença no mesmo sentido do julgado acima, corroborando com a tese de que esta percepção vem sofrendo alteração por parte dos julgadores:

FILHO PREMATTURO. 180 DIAS JÁ CONCEDIDOS. SENTENÇA REFORMADA. [...]. Assim, o pedido de prorrogação de sessenta dias, além dos 180 dias já concedidos, fere o princípio da legalidade, não sendo razoável sua prorrogação mesmo sob o argumento de que o filho da autora tenha ficado um período na UTI neonatal. 4. Sentença de procedência reformada. RECURSO INOMINADO PROVIDO. UNÂNIME. (Recurso Cível nº 71007022114, Proc nº 0044568-18-2017.8.21.9000, 1ª Turma Recursal da Fazenda Pública dos Juizados

Especiais Cíveis do Estado do Rio Grande do Sul, Relator: Volnei dos Santos Coelho, Julgado em 28/03/2018).

Há, atualmente, 45 projetos de lei e 8 propostas de emenda à constituição tramitando no congresso nacional com vistas a alterações na licença-maternidade. Entre as propostas de emenda à constituição e, portanto, cuja aprovação é mais criteriosa, trazendo, em contrapartida, mais segurança, têm como objetivo de garantir estabilidade para as servidoras públicas, inclusive em cargos de comissão, nos mesmos moldes da empregada, alterando o art. 1º do ADCT⁶; inserir no art. 7º, inciso XVIII, algumas hipóteses de concessão ou aumento do período da licença⁷;

Quanto aos projetos de lei, a maioria busca apenas aumentar a proteção social trazida pela licença maternidade e podem ser resumidos em novas regras para estabelecer que a morte do nascituro ou o aborto não criminoso não interrompem a garantia provisória no emprego da gestante⁸; inserir algumas hipóteses de concessão ou aumento do período da licença⁹; estender a garantia provisória no emprego da gestante para a mãe adotiva pelo período da licença-maternidade¹⁰; estabelecer o auxílio natalidade de um salário mínimo à gestante desempregada após o parto e cuja renda mensal familiar per capita seja inferior ou igual a ¼ do salário mínimo, por 120 dias¹¹; facultar aos empregados a conversão em dias de licença-maternidade ou paternidade do valor total ou parcial do 13º salário

⁶ PEC 151/20019, PEC 113/2019.

⁷ PEC 181/20015, PEC 58/2011, PEC 196/2016, PEC 158/2019, 515/2010, PEC 494/2006.

⁸ PL 3783/2008, PL 9696/2018, sendo de apenas 30 dias no caso de aborto não criminoso.

⁹ PL 4913/2009, PL 4698/2012, PL 5661/2013, PL 8198/2014, PL 1164/2011, PL 7895/2014, PL 1693/2015, PL 1373/2015, PL 8702/2017, PL 7993/2017, PL 9939/2018, não desconta da licença a internação, PL 503/2019, PL 4087/2019, PL 3416/2012, PL 438/2019, PL 3725/2012, PL 7666/2017, prevendo, ainda a hipótese de conceder mais 60 dias quando o nascituro apresentar alguma doença congênita de causa genética ou por transmissão vertical, PL 10849/2018, estendendo, também, o período de estabilidade nos mesmo moldes da licença, PL 10062/2018, PL 5566/2013, PL 5960/2016, aumento de 90 dias, PL 1787/2019, aumento de 120 dias incluindo os casos de microcefalia causada pelo Zika vírus, PL 2513/2019, dobra do período, PL 1233/2019, aumento de 120 dias, PL 8335/2017, PL 7601/2017, concede 240 de licença-maternidade e 25 dias de licença paternidade, além dos 5 já previstos no ADCT, PL 7868/2017, PL 7826/2017, PL 438/2019, PL 3695/2019, PL 189/2019, PL 2249/2019.

¹⁰ PL 5665/2013, PL 4492/2016, PL 7438/2017.

¹¹ PL 4650/2009.

mediante acordo com o empregador¹²; garantir às mães lactantes, o direito à percepção de salários sem a prestação de serviços no caso de não haver local apropriado para a amamentação¹³.

Há alguns projetos, no entanto, que estão seguindo em uma linha diferenciada, com maior percepção da igualdade entre pais e mães no tocante à criação dos filhos, como as propostas contidas nos PL 9412/2017, PL 10257/2018 que buscam permitir a divisão do período da licença-maternidade entre pai e mãe, na forma que ambos convencionarem; ou a do PL 855/2019 que defende a alteração do nome para licença parental, de 180 dias, podendo ambos os pais gozarem do período, garantidos os 120 dias da mulher, obrigatoriamente.

Há, por fim, até mesmo alguns projetos que caminham no sentido do retrocesso dos direitos da mulher, uma vez que visam à uma mudança negativa para as mulheres, como é o caso do PL 3161/2012 cujo objetivo é proibir a mulher em gozo de licença-maternidade do Programa Empresa Cidadã de exercer atividade remunerada, podendo colocar a criança em creche, para adaptação, nos últimos 15 dias.

Há, portanto, um grande número de proposições legislativas que tratam da licença-maternidade, sendo boa parte referente ao aumento da mesma para casos em que a criança necessite de maiores cuidados, deixando perceptível que o direito todo foi construído com mais observância da proteção à infância que ao exercício da maternidade e da inclusão da mulher no espaço do trabalho.

Além disso, importante notar que alguns dos projetos ainda em trâmite no Congresso Nacional trazem alterações já consagradas pela jurisprudência pátria, tornando-se apenas uma inclusão da prática recorrente de conceder garantia provisória no emprego à mãe adotante a partir e à empregada que esteja no período do aviso prévio, conforme já mencionado anteriormente.

¹² PL 5939/2016.

¹³ PL 5693/2016.

Não há dúvidas, portanto, de que, do ponto de vista jurídico, o direito do trabalho e o direito previdenciário vêm contribuindo, não apenas no Brasil, mas em todo o mundo, para o “controle e atenuação das distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e do sistema capitalista” (DELGADO, 2012, p. 61). Entretanto, diante da expansão do neoliberalismo ou ultraliberalismo, sobretudo no Brasil, há grande probabilidade de haver um estreitamento das políticas sociais, acentuando desigualdades e injustiças sociais (DELGADO, 2007, p. 59).

A conhecida “reforma trabalhista” trouxe profundo retrocesso social para as políticas de redução das desigualdades de gênero, por exemplo, quando promoveu a alteração do § 2º e do *caput* do art. 396 da CLT, estabelecendo que os dois descansos de meia hora garantidos à mulher que retorne do período de licença maternidade devem ser definido por acordo individual entre empregada e empregador, o que pode gerar dificuldades no gozo deste direito, uma vez que o temor reverencial, por muitas vezes, impede o trabalhador de enfrentar seu patrão em situações de maior exploração.

Interessante notar o quanto estamos nos afastando desta perspectiva nos dias atuais, retornando ao período em que o trabalhador não precisa de proteção, especialmente com a malfadada “reforma trabalhista”, com a qual a intervenção estatal na relação de emprego foi mitigada para permitir-se a negociação deste que teme ser demitido com aquele que detém todo o poder discricionário de provocar danos irreparáveis na sociedade.

É por esta razão que as políticas neoliberais implementadas no Brasil, mais fortemente a partir de 2015/2016, com o desmonte da justiça do trabalho e a flexibilização das normas trabalhistas, podem afetar, profundamente, as desigualdades sociais brasileiras, impactando também as desigualdades entre os gêneros.

A lei 13.467/2017, que inseriu e alterou alguns dispositivos da CLT, trouxe estes aspectos neoliberais para dentro do direito do trabalho e prejudicou, sobretudo,

as mulheres e, em especial, as mães trabalhadoras, haja vista a permissão de a gestante ou a lactante poderem trabalhar em ambiente insalubre (art. 394-A):

Redação antiga:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Redação atual:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Redação atual)

Inclusive, importante mencionar que o art. 394-A tinha sido inserido na CLT apenas em 2016, ou seja, apenas um ano antes de ser extirpado pela Reforma Trabalhista. Atualmente, não há mais impedimento de a mulher gestante trabalhar em local insalubre, com a exceção do grau de insalubridade máxima e, conseqüentemente, se a insalubridade for média ou mínima, o afastamento se realizará apenas em caso de atestado médico que o determine. E, quanto à mulher lactante, está pode trabalhar em ambiente insalubre, desde que não haja orientação contrária por atestado de saúde de seu médico.

A nova lei alterou também o artigo 396, incluindo o parágrafo segundo que trouxe a possibilidade de a empregada negociar livremente com o empregador, o que já ocorria na prática, mas não necessariamente de forma vantajosa para a mulher, acerca de suas pausas para a amamentação (art. 396, § 2º):

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

[...]

§ 2º. Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

E, por fim, ainda flexibilizou as regras que determinavam quais características importariam na análise para equiparação salarial para trabalhadores nas mesmas funções:

Redação antiga:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º. Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º. Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

Redação atual:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§1º. Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§2º. Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

A alteração supramencionada não está em conformidade com o preceito constitucional, posto que restringe a aplicabilidade da equiparação. Segundo Delgado e Delgado (2017, p. 171), o novo dispositivo fere os arts. 3º, I, III e IV, 5º, *caput* e inciso I e 7º, XXX, XXXI e XXXII da Constituição da República Federativa do Brasil, além de ir contra o estabelecido nos arts. 5º e parágrafo único do art. 3º e da CLT.

É perceptível, após esse sobrevoo sobre a construção constitucional e legislativa acerca da licença maternidade, de que forma o papel da mulher foi significado e ressignificado em pouco mais de um século de história e esse fenômeno ocorre, sobretudo, em sociedades democráticas e plurais nas quais é possível a incorporação “ao discurso constitucional o reconhecimento de grupos

socialmente vulneráveis, como o caso de mulheres, negros e homossexuais” (AZEVEDO; COURA, 2010, p. 203).

Dessa forma, embora haja algum progresso no sentido de reconhecimento da igualdade de gênero, é fundamental que haja uma eterna revisão crítica acerca da legislação e do processo de inclusão dos menos favorecidos a fim de possibilitar o avanço democrático.

2.1 DA LEGISLAÇÃO ACERCA DA LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade foi implementada no Brasil em 1967, por meio da inserção do inciso III ao art. 473, garantindo ao pai o direito de faltar um dia na primeira semana de nascimento de seu filho com o objetivo deste poder providenciar o registro do mesmo em cartório.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

[...]

III – por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

Em um primeiro momento, já se poderia inferir que há um tratamento absolutamente diverso da legislação trabalhista no tocante à maternidade e à paternidade, pois fica claro que o homem ficaria completamente excluído do desenvolvimento de sua capacidade parental no início da vida do filho.

Incontestavelmente, pode-se afirmar que não se trata da licença paternidade propriamente dita, mas apenas uma espécie de folga que era concedida ao homem por ocasião do nascimento de seu filho e esta folga sequer tinha por objeto a aproximação do pai com seus filhos, mas apenas a necessidade de se proceder ao registro da criança, uma vez que naquele tempo, a declaração de nascimento, deveria ser realizada, prioritariamente, pelo pai e a mãe só o faria quando aquele faltasse ou estivesse impedido.

Havia, declaradamente, na legislação civil, uma certa percepção de que a mulher não deveria praticar determinados atos da vida civil, sendo inclusive a mulher casada considerada relativamente incapaz até 1962 e, mesmo com a edição do Estatuto da Mulher Casada, que restaurou a capacidade da mulher casada, até a alteração recente do Código Civil, em 2003, o homem era considerado o “chefe da sociedade conjugal”, conforme estabelecido no art. 233 do Código Civil de 1916.

Art. 6º. São incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer:

[...]

II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal.

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal [...].

Foi apenas em 2015, por meio da Lei 13.112, que alterou a Lei n. 6.015/1973 (Lei de Registros Públicos) que a mulher passou a poder, sozinha, independentemente das possibilidades do homem, realizar o registro de seus filhos, não sendo possível, entretanto, a declaração da paternidade pela mulher sem que a mesma seja casada com o pai ou sem a declaração deste.

Redação antiga:

Art. 52. São obrigados a fazer declaração de nascimento:

1º) o pai;

2º) em falta ou impedimento do pai, a mãe, sendo neste caso o prazo para declaração prorrogado por quarenta e cinco (45) dias;

(...)

Redação atual:

Art. 52. São obrigados a fazer declaração de nascimento:

1º) o pai ou a mãe, isoladamente ou em conjunto, observado o disposto no § 2º do art. 54;

2º) no caso de falta ou impedimento de um dos indicados no item 1º, outro indicado, que terá o prazo de para declaração prorrogado por 45 (quarenta e cinco) dias;

(...)

É perceptível, a partir da análise da redação antiga, que a mãe, em termos de registro civil, era tratada como um substituto do pai caso houvesse necessidade, ou seja, como um responsável subsidiário pela criança em termos legais, em clara afronta ao Código Civil de 2003, que já havia reconhecido a autoridade da

mulher perante à família, com a alteração da expressão “pátrio poder” para “poder familiar” e à Constituição da República que, desde 1988, já determinava a igualdade entre homens e mulheres perante a lei em seu art. 5º.

Interessante notar como ainda há resquícios muito fortes na legislação pátria ligados à origem da monogamia mencionada por Engels (1981, p. 21-22), na medida em que resultam da “soberania do homem na família e procriação de filhos que só podiam ser dele e destinados a tornarem-se os herdeiros da sua fortuna”.

Dessa forma e diante do objetivo principal da paternidade, qual seja o de gerar herdeiros não apenas de sua fortuna econômica, mas também do legado de carregar seu nome, o direito quis proteger a classe dominante masculina de um possível adultério perpetuado por sua companheira, quase como se ela fosse verdadeira inimiga do homem dentro do espaço do casamento.

Já o contrário nunca pareceu ser uma preocupação, uma vez que o adultério masculino jamais rendeu o repúdio social atribuído ao mesmo comportamento quando efetuado pela mulher. Sobre essa questão e fazendo referência ao casamento sindiásmico, Engels (1981, p. 10) afirma que:

[...] a liberdade sexual do casamento por grupos é cada vez mais proibida às mulheres mas não aos homens. O que é para a mulher um crime com graves consequências legais e sociais, é considerado pelo homem como uma honra, ou, ainda pior, como uma leve mácula moral que se carrega com prazer.

Retomando a questão da licença paternidade, podemos afirmar que esta passou a ser tangível somente em 1988, no Ato das Disposições Transitórias da Constituição de 1988, que garantiu ao homem o direito de se ausentar do trabalho por cinco dias corridos quando do nascimento de sua prole e esta foi a primeira vez em que este período foi denominado: licença.

Art. 10. Até que seja promulgada lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
(...)

§ 1º. Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Posteriormente, com o advento da Lei que implementou o Programa Empresa Cidadã, em 2008, a licença-maternidade foi estendida por mais 60 dias, sem, no entanto, alterar a licença-paternidade. No entanto, em 2016, por meio da Lei 13.527, conhecida popularmente como Lei da paternidade responsável, foi concedida uma extensão de 15 dias para os pais que trabalhem em empresas do programa e a pais que sejam servidores públicos de algum dos entes da federação.

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal: (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

Neste caso, para ter direito à licença maior, os trabalhadores empregados em empresas do programa devem solicitar a prorrogação da licença e este período “extra” será custeado pelo empregador, que receberá incentivos fiscais para compensar o aumento do custo.

De maneira geral, os tribunais têm sido rígidos com o cumprimento dos requisitos para a fruição dos quinze dias extras de licença paternidade, exigindo que o trabalhador comprove a participação da empregadora no Programa Empresa Cidadã e negando o direito aos que não o fazem:

EMENTA: LICENÇA-PATERNIDADE. PRORROGAÇÃO. NÃO CABIMENTO. O direito à prorrogação da licença-paternidade por 15 (quinze) dias além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. Do ADCT é garantido ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável (art. 1º, § 1º, II da Lei nº 11.770/2008). Não preenchidos tais requisitos, não tem o autor direito à prorrogação da licença-paternidade. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT-17 – Recurso Ordinário nº 001424-67.2017.5.17.0007. Data da Publicação: 24/09/2018.

Em alguns casos, os tribunais têm entendido que a simples menção da prorrogação da licença-maternidade estabelecida na nova lei na convenção coletiva da categoria já seria suficiente para, por analogia, aplicá-la também aos pais, como no aresto abaixo, do Tribunal do Trabalho do Distrito Federal:

ECT. NORMA COLETIVA. PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE. AMPLIAÇÃO DO BENEFÍCIO. LEI 11.770/2008. APLICABILIDADE. A menção feita à Lei 11.770/2008 na cláusula negociada coletivamente serviu como parâmetro normativo viável à concessão da prorrogação da licença-maternidade. O ajuste coletivo, por não estabelecer critérios justificadores para tratamento diferenciado de gênero, comporta, via de consequência, do benefício aos pais, em respeito ao princípio constitucional da igualdade. Precedentes. AÇÃO AJUIZADA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS RECÍPROCOS. A ausência de sucumbência do autor afasta a pretensão da recorrente em ver deferida a reciprocidade dos honorários sucumbenciais. (TRT-10 00001192720185100001 DF, Data de Julgamento: 07/08/2019, Data de Publicação: 14/08/2019).

Outros tribunais, no entanto, têm entendido de forma diametralmente oposta, como se observa nos julgados colacionados abaixo, oriundos dos Tribunais do Trabalho do Rio Grande do Sul e de Pernambuco:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. LICENÇA-PATERNIDADE. PRORROGAÇÃO. As normas coletivas vigentes entre as partes preveem a prorrogação da licença maternidade, com fundamento na Lei 11.770/2008, à empregada que a requerer junto à área de gestão de pessoas, até o final do primeiro mês após o parto, mas nada menciona sobre a prorrogação da licença-paternidade. Não bastasse a negativa da reclamada de ter aderido ao programa para fins de prorrogação dessa licença, a Lei nº 13.257/2016 - que acrescentou a possibilidade de que fosse estendido também o prazo da licença-paternidade - expressamente institui requisitos a serem cumpridos pelo empregado, sem os quais não lhe é garantido o direito. No caso, o autor não comprova ter participado do curso de paternidade responsável previsto em lei, tampouco demonstra ter requerido o benefício a sua empregadora no prazo previsto, pelo que não lhe é devida a prorrogação postulada nos autos. Apelo não provido. (TRT-4 - RO: 00210917420175040371, Data de Julgamento: 28/06/2018, 3ª Turma)

RECURSO ORDINÁRIO. PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE. REQUISITOS NÃO CONFIGURADOS. Os direitos estabelecidos na Lei nº 11.770/08, alterada pela Lei n. 13.257/2016, somente obrigam as empresas que aderirem formalmente ao Programa Empresa Cidadã. Inexiste respaldo legal que obrigue a reclamada ao cumprimento da prorrogação da licença paternidade, mormente porque a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS não aderiu ao Programa Empresa Cidadã, tampouco

foi ajustada cláusula normativa da espécie. Outrossim, não se está violando o Princípio da Igualdade, uma vez que este não se limita ao plano jurídico formal, mas sim, substancial, já que se manifesta no tratamento desigual aos desiguais o que é evidenciado pelo prazo diferenciado destinado à mulher pelo legislador constitucional. Recurso provido. (TRT-6 – RO: 0000508-54.2017.5.06.0002, Data de Julgamento: 19/11/2018, 3ª Turma).

Oportuno se faz mencionar que nos últimos quatro arestos reproduzidos, a empresa Reclamada foi a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, contra a qual diversos empregados têm pleiteado a prorrogação da licença-paternidade, uma vez que a convenção coletiva da categoria, embora a empresa não faça parte do Programa Empresa Cidadã, incluiu o direito ao período extra conferido às empregadas a partir da lei 11.770/08.

Como se pode observar, a jurisprudência tende a não conceder a contrapartida paterna da prorrogação, alegando os desembargadores que os requisitos para se adquirir o direito seriam restritivos, não dando margem a muitas digressões.

Importante também mencionar que os empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, ainda que celetistas, estão sujeitos a uma estabilidade diferenciada pela natureza *sui generis* da empresa, razão pela qual suas ações sobre o tema tornaram-se corriqueira, haja vista que outros empregados em igual condição, em razão do temor reverencial a seus empregadores, não se sujeitariam ao risco de demissão pelos mesmos motivos.

Seguindo na análise da trajetória da licença-paternidade no Brasil, verificamos que há, atualmente, 41 proposições tramitando na Câmara dos Deputados sobre o tema, dos quais são 27 projetos de lei que tratem especificamente da possibilidade de aumento deste período.

Seus conteúdos, resumidamente, buscam, em sua grande maioria, aumentar o período da licença paternidade¹⁴; estender a licença-paternidade nos mesmos moldes da licença-maternidade em caso de pais solteiros¹⁵; conceder 90 dias¹⁶; incluir a possibilidade de antecipação do gozo de férias pelo pai¹⁷; facultar aos empregados a conversão em dias de licença-maternidade ou paternidade do valor total ou parcial do 13º salário mediante acordo com o empregador¹⁸; Igualar os períodos de licença para pais e mães (120 dias) no caso do nascimento de múltiplos¹⁹ ou de gêmeos²⁰; ampliar o alcance do Programa Empresa Cidadã²¹; converter a licença-maternidade em licença-paternidade em caso de morte, grave enfermidade ou abandono pela mãe²²; aumentar ambas as licenças caso haja internação do recém-nascido prematuro pelo tempo que esta durar²³; aumentar as licenças para 180 e 20 dias para pais de crianças nascidas com

¹⁴ PL 2098/2011, PL 7985/2014; PL 11033/2018, acrescentando 3 dias para cada filho quando houver o nascimento ou adoção de múltiplos; PL 2513/2019, ocorrendo a dobra dos períodos de licença-maternidade e paternidade em caso de nascimento de criança com deficiência, PL 9598/2018, com a extensão de mais 30 dias, caso a empresa pertença ao Programa Empresa Cidadã, PL 3935/2008, com estabilidade de 30 dias para o empregado após o retorno da licença; LP 3325/2012; PL 2534/2015; PL 1099/2015, desde que o pai seja casado ou conviva em união estável com a mãe e, caso contrário, mantém em 5 dias, proibindo a fruição da licença durante as férias, devendo o período iniciar-se após seu encerramento, com estabilidade de 30 dias após o retorno ao trabalho custeio da licença pelo INSS após 15 dias, caso haja prorrogação da licença ocasionada pelo óbito ou invalidez da mãe; PL 7824/2017, acrescentando 5 dias para cada filho quando houver o nascimento de múltiplos, PL 4853/2009; PL 2915/2015, com a hipótese de estender por até 1 ano sem remuneração, no caso de óbito ou invalidez da mãe e estabilidade do pai por até 5 meses após o término da licença; PL 1131/2015; PL 4878/2016; PL 7153/2017; PL 7666/2017, com aumento da licença-maternidade para 180 dias que podem ser prorrogados por até dias no caso de doença congênita do bebê e 30 dias para o pai com salário integral ou 80% do salário por 60 dias, à escolha do empregado, PL 901/2011, concede 30 dias de licença-paternidade que podem se fruídos em qualquer momento dentro dos 6 meses da licença-maternidade, PL 7601/2017, concede 240 de licença-maternidade e 25 dias de licença paternidade, além dos 5 já previstos no ADCT.

¹⁵ PL 2272/2011.

¹⁶ PL 4505/2012, PL 2786/2019, apenas nos casos em que a mãe concordar, haja vista que a exposição de motivos da lei trata da necessidade de a mãe vigiar os cuidados do pai com o filho no período.

¹⁷ PL 2864/2015, PL 10251/2018.

¹⁸ PL 5939/2015.

¹⁹ PL 9383/2017.

²⁰ PL 7666/2017.

²¹ PL 8335/2017, para empresas que recolhem impostos sobre o lucro presumido.

²² PL 7563/2010; PL 3831/2012; PL 3281/2012, exclusivo para servidores públicos; PL 3417/2012; PL 3445/2012, PL 5797/2013, PL 5473/2013, PL 5566/2013, PL 5656/2016, PL 4379/2019.

²³ PL 4087/2019.

microcefalia²⁴; garantir garantia provisória no emprego a cônjuges e companheiros desde a comunicação da gravidez à empresa até o fim da licença-maternidade²⁵; fruição de 30 dias de licença não-remunerada para empregados ou empregadas cujo cônjuge ou companheiro estejam em gozo da licença-maternidade²⁶.

Embora o número de projetos seja bem razoável e de tratem do tema com novas perspectivas desde 2008, a Constituição Federal e a CLT forma pouco alteradas desde 1988 e 1967, respectivamente, tendo ocorrido apenas a inserção do Programa Empresa Cidadã mais recentemente e sobre o qual já tratamos anteriormente e a previsão de extensão da licença-maternidade a pais em caso de falecimento da mulher, aplicando-se a cônjuges, companheiros e adotantes, desde que empregados (art. 392-B e 392-C).

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Quanto a esta última alteração, operacionalizada em 2013, por meio da Lei n. 12.873, há de se notar o quanto a norma jurídica tende a compreender a licença como um direito exclusivo da mãe, e que só poderia ser estendido ao pai em sua ausência.

Atrelado a esse fato, pode-se mencionar que há a previsão de que, caso o pai abandone o filho, não terá direito a usufruir da licença. A questão que se nota está relacionada não ao fato de se verificar se o pai que abando na teria direito à licença, mas à mera previsão dessa hipótese, fato que não ocorre para conferir-se o direito à licença-maternidade, trazendo a lei uma ideia pré-concebida de

²⁴ PL 1787/2019.

²⁵ PL 989/2011.

²⁶ PL 4015/2019.

que a mãe não abandona seus filhos e, portanto, não há que se preocupar com esta hipótese.

Fica claro, portanto, que existe uma grande preocupação social com a maternidade e até mesmo com a alta taxa de mortalidade infantil, cujo impacto vinha sendo sentido, sobretudo, em uma sociedade em que as desigualdades de gênero ainda são reais, como no Brasil.

Levando-se em conta esta circunstância, o Estado brasileiro tomou algumas providências para facilitar o exercício da maternidade e, conseqüentemente, possibilitando às mulheres sua entrada no mercado de trabalho de forma contundente.

No entanto, também ficou claro que o papel do pai, no tocante às políticas públicas implementadas com o fim de incrementar o exercício da paternidade, não é tratado com grande deferência. A invisibilidade paterna é sentida até mesmo nas políticas de estado, reproduzindo a divisão sexual em todos os espaços, sejam eles públicos ou privados.

Segundo Michèle Riot-Sarcey (2009, p.186), as mulheres, embora consideradas como foco central da família, já que responsabilizadas por seu crescimento, desenvolvimento e cuidado, são “a razão da existência da ordem social, mas a própria formação de regras dessa ordem lhes escapa”.

Ainda que a licença-maternidade soe como algo que teria ajudado à força de trabalho feminina e que tenha propiciado o crescimento do número de mulheres nas relações formais de trabalho, será que podemos dizer que as leis de proteção à maternidade, nelas incluídas a garantia provisória no emprego da gestante, a licença e o salário-maternidade, contribuíram para melhorar a situação da mulher no mercado de trabalho? Ou melhor, estas medidas puderam garantir uma melhor participação da mulher no mercado de trabalho?

3 A REALIDADE DA MATERNIDADE EM UMA SOCIEDADE ONDE A DESIGUALDADE DE GÊNERO AINDA ESTÁ PRESENTE

Quando o “avanço” das normas jurídicas foi analisado em relação à maternidade, pode-se ter uma compreensão de que há um cenário de igualdade de gênero, uma vez que está posta uma situação favorável para mulher, garantindo a ela uma proteção contra a despedida arbitrária e a favor do exercício da maternidade.

Contudo, esta percepção originada da observação das normas e sua evolução em termos de garantias dos direitos sociais das mulheres não está necessariamente relacionada à equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, posto que alguns estudos vêm demonstrando ainda uma grande diferença salarial e hierárquica dos gêneros.

3.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO

Importante asseverar que, ainda que se reconheça a dominação masculina como uma realidade na sociedade brasileira, este pode ser considerado seu “único princípio estruturador” (SAFFIOTI, 1987, p. 17), sendo essencial considerar que aspectos de classe e raça também criam hierarquias e aprofundam diferenças e é sob esse viés que foram realizadas todas as análises ora relatadas nessa pesquisa.

Dessa forma, é essencial considerar que a cada constatação de opressão feminina aqui relatada, se deve considerar que a mesma situação envolvendo uma mulher negra seria mais grave que com uma mulher branca, ou que, a

dependem do corte de classe, a situação de opressão também poderia ser agravada.

De modo geral, contudo, a supremacia masculina perpassa todas as classes sociais, estando também no campo da discriminação racial. Ainda que a supremacia dos ricos e brancos torne mais complexa a percepção de dominação das mulheres pelos homens, não se pode negar que a última colocada na 'ordem das bicadas' é uma mulher. Na sociedade brasileira, esta última posição é ocupada por mulheres negras e pobres (SAFFIOTI, 1987, p. 16).

Associada à questão da maternidade impositiva à mulher está a necessidade fundamental do homem relacionada ao trabalho, especialmente no tocante à sua importância para a sobrevivência da espécie. Para Engels (1981, p. 9):

Segundo a concepção materialista da história, o elemento determinante na história, em última instância, é a produção e reprodução da vida imediata. Ora, esta é, ela própria, de dois tipos. Por um lado, a produção dos meios de existência, dos objetos destinados à alimentação, ao vestuário, ao abrigo e aos utensílios destinados a esse fim; por outro lado, a produção dos seres humanos, a propagação da espécie.

Não se pode omitir, também, que o desenvolvimento da sociedade humana ocorre com um crescente aumento da população, o que faz, por óbvio, diminuir a quantidade de bens que, potencialmente, seria destinada a cada um, já que o planeta é finito, bem como suas riquezas naturais, matéria-prima fundamental para a sobrevivência das espécies.

Mas a questão da procriação, em um sistema capitalista, não está adstrita a um ideal de continuação da espécie, mas também da necessidade paterna de continuação de sua linhagem e, conseqüentemente, da manutenção de seu patrimônio acumulado.

Engels (1981, p. 18) afirma que a própria ideia da família monogâmica está baseada na "dominação do homem com o fim expresso de procriar filhos duma paternidade incontestável, e essa paternidade é exigida porque essas crianças devem, na qualidade de herdeiros diretos, entrar um dia na posse da fortuna paterna".

Corroborando com a perspectiva de Engels, em uma pesquisa recente realizada na sociedade argentina, Liliana Findling (2012, p. 44-45) concluiu que, ainda nos dias de hoje, o significado de maternidade e paternidade é diferente, na medida em que elas entendem que ser mãe seria cumprir o seu papel no mundo, tornar-se inteira, como se enquanto sem filhos sofresse com um vazio interno. Já para os pais, a paternidade estaria relacionada com a garantia de sua descendência e, portanto, de fato, relacionada com uma ideia de sua continuidade no mundo a partir dos filhos.

No mesmo sentido, afirma Gemma Sau (2010, p. 124) que para os homens é mais comum que queiram formar uma família e não exatamente exprimem uma vontade de serem pais, ao contrário das mulheres que colocam como maior prioridade a vontade de serem mães, colocando a carreira em segundo lugar.

No entanto, voltando à formação da sociedade, a percepção inicial era a de que a riqueza estava em franco crescimento e o aumento da população em conjunto com o desenvolvimento tecnológico foi criando a necessidade de majorar o número de trabalhadores, tanto assalariados quanto de outras espécies. A cada novo sistema econômico, novas espécies de trabalho surgiam e, cada vez mais, agigantava-se a classe trabalhadora.

Neste incremento da classe trabalhadora foi incluída a mulher, que sempre trabalhou. Até o implemento do capitalismo, entretanto, o fazia no ambiente doméstico e rural, afinal, a economia baseava-se fortemente no campo. Sua atuação estava adstrita ao cuidado com a família, sua alimentação, vestuário e higiene, entre outros e sua função limitava-se a garantir conforto a seus familiares (PERROT, 2007, p. 109-110).

Contudo, a divisão sexual do trabalho é anterior ao capitalismo, uma vez que este foi “o primeiro antagonismo de classe que apareceu na história” (ENGELS, 1981, p. 22) e, portanto, a primeira relação de opressão social pode ser

considerada a opressão sexual, ou seja, aquela que advém de um constructo social relacionado diretamente ao gênero.

Com o advento do capitalismo e o necessário aclave da mão-de-obra assalariada, as mulheres, e até mesmo as crianças, foram inseridas no mercado de trabalho comum, ainda que ocupando, como ainda ocorre, postos menos importantes e mais precarizados e, conseqüentemente, com salários inferiores.

Essas (mulheres e crianças) eram consideradas cidadãs de segunda classe e, portanto, de menor importância social, sendo seus salários meros suplementos para a economia familiar (FRASER, 2016, p. 37-38). Oportuno se torna também mencionar que, neste período, a mulher não tinha qualquer inserção no espaço público, já que sequer poderia votar e participar do processo político e democrático de seus países.

Importante analisar nesse momento que essa perspectiva de avanço com o advento do capitalismo é, na verdade, falaciosa, uma vez que a melhoria das condições de vida de alguns sempre ocorre por meio da “infelicidade e do recalçamento de outros” (ENGELS, 1981, p. 23).

Assim, da mesma forma que não teria havido tanto acúmulo de capital sem a escravidão, por exemplo, também este não seria possível sem a divisão sexual do trabalho que coloca a mulher como um cidadão de segunda classe e, portanto, menos valioso e mais propenso a sofrer exploração.

Na primeira Revolução Industrial, a mulher fora tratada como uma mão-de-obra menor, mais fraca, e, portanto, toda a legislação advinda deste período colocou-a como um trabalhador que precisava ser protegido, proibindo o trabalho noturno, perigoso e insalubre, mas, ao mesmo tempo, lhe pagando menores salários (CASTRO, 2005, p. 945).

No mercado de trabalho brasileiro, a entrada da mulher também ocorre como no resto do mundo ocidental, em postos de trabalho menos valorizados e mais

coerentes com seu limitado nível intelectual e acentuada sensibilidade. De acordo com Michele Perrot (2007, p. 115), “o caráter doméstico marca todo o trabalho feminino: a mulher é sempre uma dona-de-casa”.

Ainda assim, ao contrário do que se imagina, boa parte dos direitos trabalhistas conquistados no Brasil foram fruto também da luta feminina, muito provavelmente pelo fato destas estarem, no espectro da classe trabalhadora, em uma posição inferior e, portanto, mais suscetíveis às suas intempéries, conforme já mencionado no capítulo anterior.

A contrario sensu, a mulher, no ambiente sindical, ainda continua relegada a segundo plano de forma invisível dentro do espectro de associações de trabalhadores que buscam defender o interesse das categorias sem a percepção da diferença e hierarquia suportadas pelos grupos menos favorecidos, entre os quais a mulher, o negro, a população LGBT, o imigrante, o pobre e o analfabeto, sobretudo diante de seu contexto de maior discriminação e exploração que os torna mais tolerantes (BOURDIEU, 2004, p. 99).

De fato, partindo-se de uma análise bourdiesiana dos sindicatos, não há como não perceber que até mesmo para a mulher operária e sindicalizada, o espaço de luta e reivindicações fica limitado pelo *habitus patriarcal* que não se limita ao espaço privado, mas conduz e estrutura toda a cultura social, impactando também o espaço público, ainda que haja a presença feminina naquele ambiente.

Quando tratamos da questão do trabalho, não há qualquer possibilidade de não se levar em consideração a questão da propriedade (BOURDIEU, 2004, p. 29), haja vista seu impacto contundente no campo da produção econômica e a divisão sexual do trabalho, ainda que possua outros elementos e capitais disputados, não foge a esta regra.

Todavia, é importante constatar que o interesse econômico não é o único interesse em disputa no campo econômico, uma vez que a cultura e o momento

histórico de um determinado local irão acrescer outros fatores ao consumo, impactando diretamente nas regras do jogo deste espaço específico (BOURDIEU, 2005, p. 20).

Em outras palavras, todos os indivíduos dentro do sistema capitalista estão em constante busca de enriquecimento pessoal, contudo, não necessariamente do enriquecimento exclusivamente financeiro, mas do acúmulo de outros capitais em disputa e que impactam no campo econômico direta e indiretamente, a depender de seu valor simbólico.

A divisão sexual do trabalho define e é a fundação sobre a qual se estabelecem as diferenças entre os gêneros, embora homens e mulheres não pertençam a conjuntos de seres opostos biologicamente, segundo Danièle Kergoat, haja vista que sua diferenciação se relaciona com a construção social de masculino e feminino (2009, p. 67).

E o advento do capitalismo como modo de produção conduziu a dominação masculina em detrimento da mulher a partir da lógica do capital e em seu proveito, explorando-as como objetos sexuais, reprodutoras e trabalhadoras (SAFFIOTI, 2004, p. 105), garantindo a perpetuação não apenas da espécie, mas de todo o sistema produtivo.

Nessa perspectiva, Nancy Fraser (2009, p. 36) reconhece que a opressão feminina foi assenhorada pelo capitalismo com o objetivo precípua de poder pagar salários mais baixos valendo-se da divisão sexual do trabalho em proveito próprio.

As mulheres, em busca de uma ideia de liberdade que acompanhou o início do sistema capitalista, foram apropriadas pelo mercado de trabalho a partir da lógica da dominação masculina (FRASER, 2009, p. 25) e precisaram aprender as regras desse novo jogo no qual o trabalhador ideal socialmente idealizado jamais seriam elas, mas os homens.

Estado, escola, mercado, família, todos os responsáveis pela reprodução da ideologia [ou do *habitus*], eram unânimes em reconhecer a remuneração feminina como apenas um auxílio para o homem, apesar de a realidade não confirmar esta proposição, uma vez que, não raro, o sustento da família dependia também do salário da mulher (FRASER, 2009, p. 36).

No entanto, a mulher trabalhadora, objeto dessa pesquisa, não poder ser considerada como pertencente a uma classe homogênea, uma vez que dentro desse enorme grupo das mulheres economicamente ativas pode-se encontrar desde as mais precarizadas, inseridas em funções mais desvalorizadas, bem como outras bem-sucedidas estabelecidas em postos de trabalho reconhecidos e bem remunerados.

Ademais, dentro desse universo de cidadãs, são encontradas negras, estrangeiras, pobres, pertencentes à população LGBT, urbanas, rurais, em síntese, toda uma gama de possibilidades e individualidades que as torna heterogêneas e submetidas a diferentes espécies e graus de discriminação.

Em uma linguagem bourdieusiana, os capitais simbólicos disputados são diferentes, a depender das hierarquias formadas em cada campo de análise, no caso, o sistema produtivo como um todo, já que sequer podemos considerá-lo como um campo uniforme.

A questão, entretanto, a ser analisada, se relaciona com o fato de que, embora composto por uma vasta diversidade, o grupo ao qual pertencem as mulheres trabalhadoras sofre uma discriminação relacionada ao seu gênero, ainda que em maior ou menor grau a depender dos outros fatores supramencionados.

Bruschini (1994, p. 20) afirma que o conceito de trabalho, quando se investiga a questão da trabalhadora brasileira, precisa ser ampliado para o espaço doméstico, haja vista ser a mulher operária é também “uma pessoa que ocupa uma posição dentro de uma unidade doméstica a qual, por sua vez, se encontra inserida em uma estrutura social mais ampla”.

O domínio doméstico da exploração feminina contribui para uma dupla exploração da mulher, realizada pelos homens e pelo capital e ainda influencia o processo de divisão sexual do trabalho, levando para o espaço público a reprodução desta exploração praticada, inclusive, no ambiente de trabalho.

Dessa forma, pode-se notar que, apesar de ter havido uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho e, portanto, em cargos que até então eram exclusivos dos homens, não houve um rompimento com o ideal feminino da mulher como mãe e dona de casa (CISNE, 2015, p. 129).

No mesmo sentido, Flávia Birolli (2018, p. 28-29) afirma que a responsabilidade com o cuidado da casa e dos filhos continua a ser das mulheres não havendo qualquer contrapartida econômica nesse gasto extra de energia. É, portanto, trabalho não remunerado do qual se apropriam os homens e o capital.

Importante ressaltar, a partir da análise de Danièle Kergoat (2009, p. 70), que não é possível tratar o trabalho doméstico como um anexo do trabalho remunerado, devendo ser reconhecido seu caráter essencial para a vida em sociedade e, conseqüente, sua natureza produtiva.

Oportuno se torna mencionar que todas as características atribuídas ao sexo feminino se relacionam, em alguma medida, com a ideia preconcebida da maternidade e, portanto, do cuidado com o outro e esse argumento corrobora a relevância da discussão acerca da compatibilização do trabalho produtivo e reprodutivo da mulher.

É de se notar que, mesmo tratando de trabalho produtivo e reprodutivo, não estamos partindo do início do capitalismo para compreender a divisão sexual do trabalho, sobretudo por que o sistema capitalista não gerou a exploração da mulher, ainda que possa tê-la agravado.

Retomando a constatação já mencionada de Gayle Rubin (2017, p. 15), o capitalismo jamais será capaz de explicar as diversas opressões e explorações sofridas pelas mulheres em todos os séculos de história, tornando-se necessária que a análise dos trabalhos produtivo e reprodutivo seja enfrentada sob uma perspectiva mais abrangente.

E é diante deste contexto que a teoria bourdieusiana pode oferecer suporte, sem, no entanto, suprimir a questão da ideologia e da alienação da classe trabalhadora, tão bem tratada na teoria marxista. Segundo Bourdieu (2004, p. 48), é Karl Marx quem descortina a invisibilidade essencial da violência simbólica do *habitus*, sem utilizar o mesmo termo, mas desmistificando a mesma condição de dominação.

Conforme afirma Mirla Cisne (2014, p. 15), feminista marxista da contemporaneidade, é a ideologia da classe dominante assimilada pela classe dominada e sua, conseqüente, a alienação que dificultam a percepção de seu real papel social de submissão.

Esta ideia de naturalização da dominação, por óbvio, não se restringe à relação entre as classes sociais, mas também nas relações de gênero, de raça, religiosas e até mesmo culturais. As pessoas são criadas e conservadas em um ideário que os conforma dentro de padrões pré-determinados e uma vez inseridos neste formato, o ser humano o entende como natural e, conseqüentemente, consente.

Bourdieu (2004, p. 7-8) trata o poder em uma vertente na qual o foco é percebê-lo onde ele for mais invisível e, portanto, apenas vivenciado como algo sobremaneira natural e inato. Este seria o poder simbólico, cuja força se demonstra com a completa anuência dos que se sujeitam a ele, é “esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem”.

No mesmo sentido, pode-se fazer uma analogia aos conceitos de alienação e dominação ideológica da tradição marxista, uma vez que a noção de *habitus* descrita por Bourdieu (2004, p. 10) teria se desenvolvido a partir daqueles conceitos e ampliada no sentido de envolver outros aspectos além do capital econômico e da dualidade proletariado *versus* burguesia.

A alienação e a ideologia [ou o *habitus*, de forma mais abrangente e em uma analogia com a linguagem de Bourdieu] geram para homens e mulheres percepções originárias de seus papéis, relacionando a natureza feminina com o espaço privado, a subordinação e a apatia (CISNE, 2014, p. 15). E é em razão desta “natureza feminina” que às mulheres foi determinado o papel de cuidadoras.

Importante mencionar que não estamos afirmando que as mulheres não seriam “mães”, já que as mulheres que têm filhos são mães, ainda que não sejam filhos biológicos. A questão central que aqui se apresenta seria verificar as atribuições de qualidades ditas femininas a este conceito social de mãe e suas repercussões no conceito de maternidade para o Estado.

E mais, é fundamental apontar o quanto este “trabalho feminino”, ou “trabalho reprodutivo”, gera de riqueza a mais dentro do capitalismo, uma vez que ele não seria reconhecido como um trabalho associado à acumulação produtiva. Nessa perspectiva, Gayle Rubin (2017, p. 14) afirma que ainda que se discuta acerca da produtividade ou não do trabalho doméstico, não seria possível ignorar seu papel determinante na geração mais-valia e, conseqüentemente, da acumulação do capital.

Corroborando com essa afirmação, em uma pesquisa de Doutorado em Demografia, recentemente publicada por Jordana Cristina de Jesus (2018, p. 100-107), a partir de dados do PNAD de 2013, constatou que o trabalho não remunerado das mulheres naquele ano corresponderia a 8,42% do PIB e que, acaso esses números fossem considerados, a produção das mulheres seria superior à dos homens.

Ricardo Antunes (2009, p. 87) também analisa a divisão sexual do trabalho como algo perceptível do ponto de vista da análise sociológica, havendo um explícito fracionamento entre as funções consideradas masculinas e femininas, ainda que não exclusivamente exercidas pelo gênero dominante.

Os homens detêm o espaço da produção, da geração de riqueza, onde o capital é mais perceptível e às mulheres resta o trabalho mais cotidiano e limitado e, portanto, menos valorizado, o que reflete, inclusive, na remuneração. Além disso, o trabalho noturno também é menos comum entre as mulheres, tendo sido proibido na CLT até 1986 (ANTUNES, 2009, p. 87).

As mulheres, contudo, vêm se tornando cada vez mais presentes no mercado formal de trabalho, chegando atualmente no Brasil a compor 44% deste, contra 56% de homens, no entanto, elas estão sendo mais alocadas em empregos de tempo parcial, sendo 22,3% em face de 11,5% de homens, ou seja, postos de trabalho com menos horas e, portanto, menores salários, haja vista suas responsabilidades domésticas e para com os filhos (WORLD ECONOMIC FORUM, 2019, p. 42).

Embora tenha havido esta entrada massiva da mulher no mercado de trabalho, com inclusive, alguns países onde os números femininos já ultrapassaram os masculinos, neles incluído o Brasil, esta não foi suficiente para acabar com a desigualdade salarial e a disparidade na precarização de seu trabalho.

Segundo Ricardo Antunes (2009, p 105), ainda que a mulher esteja cada vez mais presente no sistema produtivo, esta nova configuração “tem significado inverso quando se trata da temática salarial, terreno em que a desigualdade salarial das mulheres contradita a sua crescente participação no mercado de trabalho”.

A precarização do trabalho, embora não se restrinja ao universo feminino, tem muita relação com as mulheres, uma vez que terceirizados, informais,

temporários, trabalhadores em tempo parcial ou intermitente, padecem da mesma exclusão sofrida pela mulher, sobretudo na seara sindical (ANTUNES, 2009, p. 107).

Analisando, portanto, o contexto do mercado de trabalho, com a inclusão feminina como uma possibilidade de custo mais baixo, a entrada de terceirizados e precarizados, atualmente, se constitui pelos mesmos motivos, sendo ainda mais grave quando se trata de uma mulher em algum desses diferentes segmentos, mesmo porque ela continua a ter dupla ou tripla jornada e, portanto, sofre mais com os reveses do mundo do trabalho.

Importante, em tal caso, analisar a questão dos afazeres domésticos como um dado que tem grande impacto na divisão sexual do trabalho e, portanto, na precarização do trabalho feminino, já que sobrecarrega apenas um dos gêneros.

Mirla Cisne (2014, p. 83) avalia que a família, ainda que a mulher não realize o trabalho doméstico não remunerado em sua casa, contrata outra mulher de classe social subalterna e a remunera com baixos salários em virtude da desvalorização estrutural do trabalho doméstico.

Aduz, ainda, a mesma autora, que “a divisão sexual do trabalho é uma das formas centrais para a exploração do capital sobre o trabalho” (2015, p. 117) e que o Estado dela se beneficia reproduzindo, por meio de suas várias instituições, a ideologia da família patriarcal como a “correto” estrutura familiar baseando-se na “escravidão doméstica e na dependência econômica da mulher” (WATERS *apud* CISNE, 2014, p. 83).

Uma das formas pelas quais o Estado reproduz os papéis atribuídos a homens e mulheres seria exatamente a distribuição de responsabilidades atribuídas a ambos no tocante ao cuidado com os filhos, já que a mulher deve “usufruir” sozinha, durante quase 4 meses, da licença-maternidade, enquanto o homem tem apenas 5 dias faltas justificadas, como já mencionado no primeiro capítulo.

Hochschild, ainda em 1989 (p. 260-261), realizou um estudo para verificar a participação de homens e mulher nos afazeres domésticos, constatando, na época que havia uma presença muito mais contundente da mulher e que ambos, homens e mulheres viam nesta divisão algo natural, ou seja, atribuíam ao universo feminino os cuidados com a família.

No entanto, apesar de terem se passado 30 anos desta pesquisa, os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2016, p. 23), analisando o período compreendido entre 2004 e 2014, apontou que as mulheres dedicam mais que o dobro de horas aos afazeres domésticos na comparação com os homens²⁷, sobretudo na comparação entre as que são mães²⁸ e as que são mais pobres²⁹.

E, segundo o estudo supracitado (IPEA, 2016, p. 24), embora a mulher esteja mais inserida nos postos de trabalho com menos horas de dedicação, ou seja, ocupando a maior parte dos trabalhos de tempo parcial, de até 6 horas por dia, quando somadas as horas dedicadas ao mercado com as horas dedicadas ao trabalho doméstico, elas ainda trabalham por mais tempo, sendo 56,7 horas para as mulheres e 51,6 horas para os homens, tamanho o impacto do cuidado com a família na vida da mulher.

No ano seguinte, outro estudo do mesmo Instituto (2017, p. 4), apontou que a média de horas gastas com afazeres domésticos pela mulher, entre 1995 e 2005, vem diminuindo e o trabalho fora aumentando, enquanto a dos homens se mantém estável dentro de casa, constatando-se que a diminuição está mais relacionada à falta de tempo da mulher que a um aumento na divisão das tarefas.

²⁷ As mulheres em média dedicam 25,3 horas por semana de afazeres domésticos contra 10,9 dos homens.

²⁸ Mulheres com cinco ou mais filhos dedicam 32,5 horas por semana contra 9,7 dos homens.

²⁹ As extremamente pobres, ou seja, com renda domiciliar per capita inferior a R\$ 77,87 reais gastam, em média, 29,9 horas por semana contra 12,5 dos homens.

Além desses dados, também se constatou que o número de horas dedicadas aos afazeres domésticos tende a uma maior paridade entre os de renda superior, trazendo ainda mais disparidade quando se tratam de trabalhadoras de baixa renda (IPEA, 2017, p. 4).

Além disso, não se pode olvidar da apropriação pelo capital do trabalho doméstico, haja vista sua imprescindibilidade para o dia-a-dia e o fato de, em grande parte, este não ser remunerado ou ser mal remunerado. Segundo Rubin (2017, p. 15), “o que é necessário para reproduzir o trabalhador é determinado em parte pelas necessidades biológicas do corpo humano”, dentre as quais se insere todo o trabalho reprodutivo, ou seja, comer, vestir, ter saúde.

Sendo assim, a vida em sociedade sem o exercício do trabalho reprodutivo torna-se impossível, ainda que não haja reconhecimento material atribuído a esta parte do trabalho, dando espaço ao capital para se utilizar desta força de trabalho sem qualquer impacto no custo de sua produção.

Conseqüentemente, a opressão sexual feminina garante que o trabalho doméstico e, naturalmente, o trabalho reprodutivo do qual deriva, mantenha-se pouco custoso, gerando a dupla exploração feminina, dentro e fora de casa (ANTUNES, 2009, p. 108).

As relações entre gênero e classe nos permitem constatar que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, onde os homens e as mulheres que trabalham são, desde a família e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho (ANTUNES, 2009, p. 109).

Mais uma vez fica claro que, apesar de o capitalismo não ter criado a sociedade patriarcal ou a opressão feminina, desta ele se apropriou com maestria, mantendo homens e mulheres em suas funções pré-determinadas, inserindo ou retirando grupos do mercado a partir de sua lógica lucrativa.

No mesmo sentido, Bourdieu (2014, p. 73) afirma que dentro do “mundo do trabalho”, há diversos espaços empresariais que funcionam como espécies de famílias, geridas usualmente por um homem, já que os cargos de chefia costumam ser exercidos por eles, que exercem “uma autoridade paternalista, baseada no envolvimento afetivo ou na sedução”, para o qual todo o trabalho é realizado e para quem se presta contas e que, em contrapartida, protege seus subalternos, dentre eles e, em especial, as mulheres.

Fica evidenciado, a partir de uma leitura crítica da entrada massiva da mulher no mercado de trabalho fora de casa, que o capitalismo a utilizou de maneira estratégica, com vistas a se aproveitar de uma maior precarização do trabalho e a consequente diminuição de seus custos para o capital, haja vista que são as mulheres as que “se encontram submetidas às condições mais precárias do mercado de trabalho, além de sobrecarregadas com as atividades domésticas e toda a responsabilização com a família” (CISNE, 2015, p. 129).

Essa circunstância da dupla jornada se opera tanto entre as mulheres que trabalham fora e cuidam da casa quanto entre aquelas que se fazem substituir por outra mulher nos afazeres domésticos, uma vez que a responsabilidade de gerenciar esta outra mulher continua nos ombros da “dona da casa”.

Em ambos os casos, são as mulheres das classes notadamente subalternas que tendem a sofrer ainda mais com a exploração dos serviços domésticos, seja porque não podem lançar mão de alguma ajuda, seja porque apenas conseguem emprego nos lares das mulheres de classes dominantes.

É diante desses fatos que se pode afirmar que haverá maior discriminação e exploração do sistema produtivo em relação às mulheres casadas e às mães, sobretudo em países subdesenvolvidos como o Brasil, haja vista que elas desenvolvem o trabalho doméstico não apenas para proveito próprio, mas para proveito de toda a família.

Ademais, o simples fato de a mulher ter menores salários já provoca um aumento na disparidade entre os gêneros, uma vez que impacta diretamente no controle econômico que pode ser exercido pelo homem, na medida em que a coloca na posição de dependente econômico (SEGATO, 2010, p. 114).

Essa condição é reforçada pelo Estado brasileiro, consoante já mencionado acima, por meio da legislação que trata da maternidade e da paternidade, separando, evidentemente, o que se define como responsabilidade feminina e masculina.

3.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DADOS DA REALIDADE

A luta pela igualdade entre homens e mulheres, nos aspectos econômico, cultural e político, tem sofrido alguns reveses recentes com o crescimento da extrema direita e, eventualmente, alguma sensação de que o reconhecimento formal da legislação já seria suficiente.

De fato, a mulher já alcançou direitos políticos, teve reconhecida a liberdade para trabalhar nos mesmos postos de trabalho que os homens e com a obrigatoriedade de pagamento dos mesmos salários, e pode alcançar qualquer formação técnica sem impedimentos relacionados ao gênero, estando também autorizada a estar presente no espaço político.

No entanto, contrariando esta percepção, o avanço não trouxe tanto impacto como pode parecer, uma vez que a desigualdade social é ainda mais acentuada quando se inclui a categoria sexo, sendo certo que os dados coletados por diversas pesquisas em todo o mundo indicam que a pobreza é, essencialmente, feminina.

No início da entrada da mulher no mercado de trabalho, sem qualquer política pública implementada, havia diferença salarial bem acentuada; no entanto, havia também um grande abismo entre a formação educacional masculina e feminina, uma vez que as mulheres também não eram bem aceitas, até então, em escolas e universidades.

Todavia, esta perspectiva sofreu uma grande alteração, estando as mulheres brasileiras com maior formação acadêmica que os homens em todos os níveis educacionais, sobretudo no terceiro grau em que suas matrículas superaram as masculinas em 30%, e, ainda assim, continuam a receber salários menores (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018, p. 41).

Apenas 52,8% das mulheres em idade produtiva, apesar de mais educadas, ou seja, com nível técnico e superior acima dos homens, estão no mercado de trabalho, enquanto 74% dos homens têm colocação no mercado formal. Além disso, a média salarial masculina é de R\$ 2.306,00 e a das mulheres é de R\$ 1.764,00 por mês, ou seja, 76,5% segundo dados do IBGE (2016).

Elizabeth Badinter (2011, p. 11) afirma que a gênese da desigualdade salarial entre homens e mulheres está diretamente relacionada com a divisão desequilibrada dos afazeres domésticos e cuidados com a família. Necessário acrescentar que as tarefas do cuidado compreendem os filhos, os idosos (TERRAIL, 2009, p. 263) e até mesmo os maridos.

Ainda segundo dados do IBGE relativos ao PNAD de 2016, mulheres ocupadas, ou seja, que possuem ocupação fora de casa, trabalham, em média, 54,4 horas semanais, das quais 18,1 horas são gastas em afazeres domésticos. Quanto aos homens, estes trabalham 51,5 horas semanais, dedicando 10,5 horas ao cuidado com pessoas e com a residência (IBGE, 2016).

Recentemente, o World Economic Forum (2018, p. vii) divulgou sua pesquisa acerca da igualdade de gênero em 144 países, demonstrando o grande abismo que ainda existe no tocante a homens e mulheres no mercado de trabalho. Segundo o estudo, o *gap* entre os gêneros, atualmente, é de 32% em média, uma vez que foram analisadas diferentes áreas. No tocante à participação

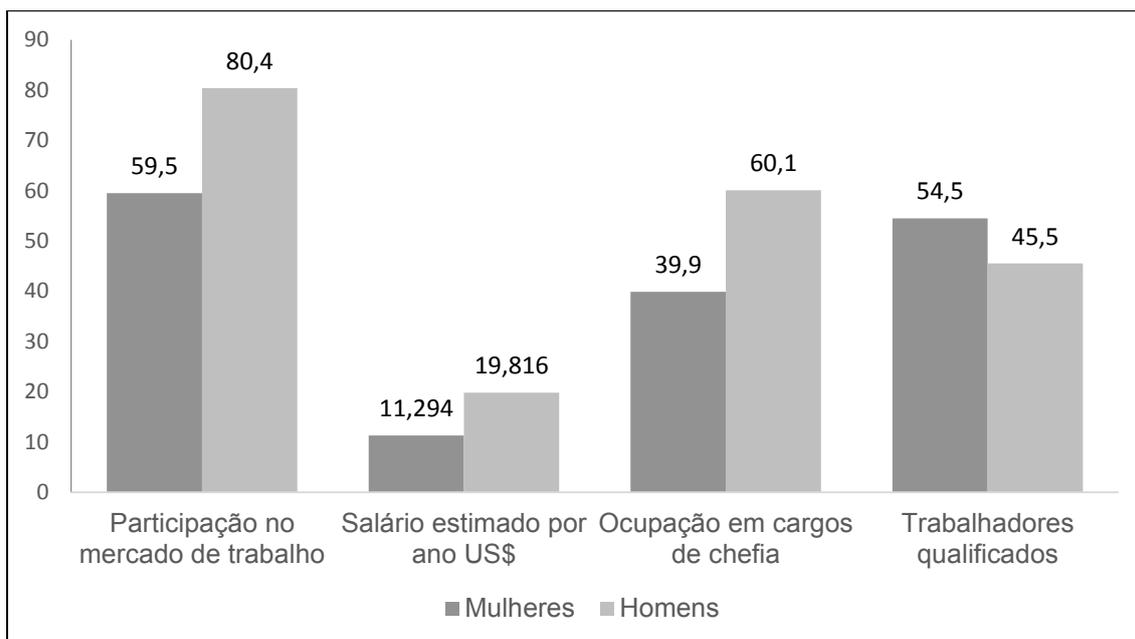
política, a diferença é de 77,1%, na participação econômica e oportunidades, 41,9% e as áreas nas quais existe menos diferença são a educacional, 4,4% e saúde, com 4,6%.

No Brasil, a situação é ainda pior, sobretudo quanto à participação econômica e oportunidades, na qual o *gap* é de 42% e à participação política, de 78%, razão pela qual estamos em 95º lugar dentre os 144 países e, de acordo com o mesmo ranking, o Brasil, em 2006, estava em 67º lugar entre 115 países (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018, p. 41).

Analisando os números da pesquisa, é de se notar que o Brasil não teve uma melhora expressiva nos quesitos analisados entre 2006 e 2018, tendo avançado de 0,604 para 0,645 na participação econômica e oportunidade, de 0,972 para 1,000 em realização educacional, de 0,061 para 0,101 em empoderamento político e a manutenção dos pontos no quesito de saúde e sobrevivência, 0,980³⁰ (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018, p. 41).

Gráfico 1 – Diferenças entre homens e mulheres nos quesitos econômicos

³⁰ Apenas para esclarecer, a pontuação aferida na pesquisa se dá por meio da relação entre os números dos homens e os números das mulheres, sendo a paridade total igual a 1,000 e a disparidade total igual a 0,000. Além disso, a pontuação final é calculada a partir da média de quatro pilares considerados pela instituição como fundamentais para a análise da igualdade de gênero. São eles: Oportunidade e Participação Econômica, Escolaridade, Saúde e Sobrevivência, e Empoderamento Político. Para cada um destes pilares, são analisados determinados fatores cuja média gera a pontuação em cada área, chamadas de subíndices e sempre a partir da relação dos números femininos e masculinos. Para o subíndice econômico, são consideradas a participação no mercado de trabalho, a igualdade salarial para trabalhos similares, a renda estimada ao ano, o número de cargos de comando e a quantidade de trabalhadores profissionais e técnicos de ambos os sexos. Para a análise do subíndice de Escolaridade, são medidos os índices de alfabetismo, de educação primária, secundária e terciária. Quanto à Saúde e Sobrevivência, leva-se em consideração a expectativa de vida e a taxa de natalidade. Por fim, para se verificar o Empoderamento Político, computa-se o número de cadeiras ocupadas por mulheres no parlamento, de cargos de nível ministerial e o número de anos em que uma mulher esteve no comando do país nos últimos 50 anos (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018, p. 5).

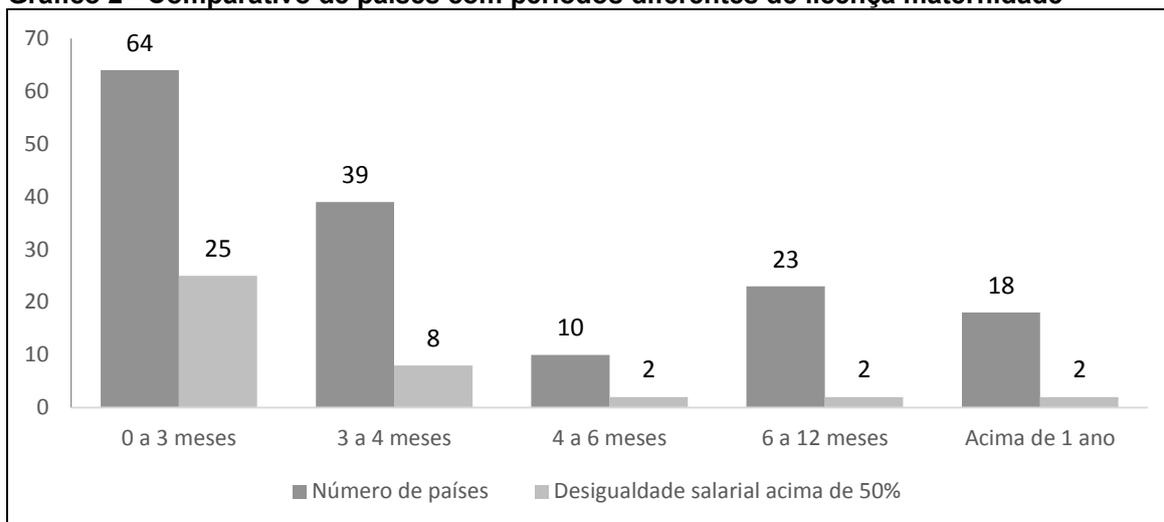


Fonte: World Economic Forum, 2018.
Org. pela autora.

Diante desses números, a paridade de gênero, na velocidade em que vem ocorrendo ainda irá demorar pelo menos 202 anos para a paridade salarial e 107 anos para a paridade política (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018, p. viii), e isso se não sofrer reveses que nos coloquem em uma situação ainda mais díspar.

Importante notar que, atualmente, no mercado de trabalho brasileiro, a mulher ultrapassou o homem em termos de formação escolar e são maioria entre os trabalhadores qualificados, 54,5% contra 45,5% dos homens e ainda assim têm, na média, salários inferiores. No entanto, apesar de a taxa de qualificação feminina ser superior à masculina, os homens ocupam 60,1% dos cargos de gestão, entre legisladores, altos funcionários e gerentes (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018, p. 42).

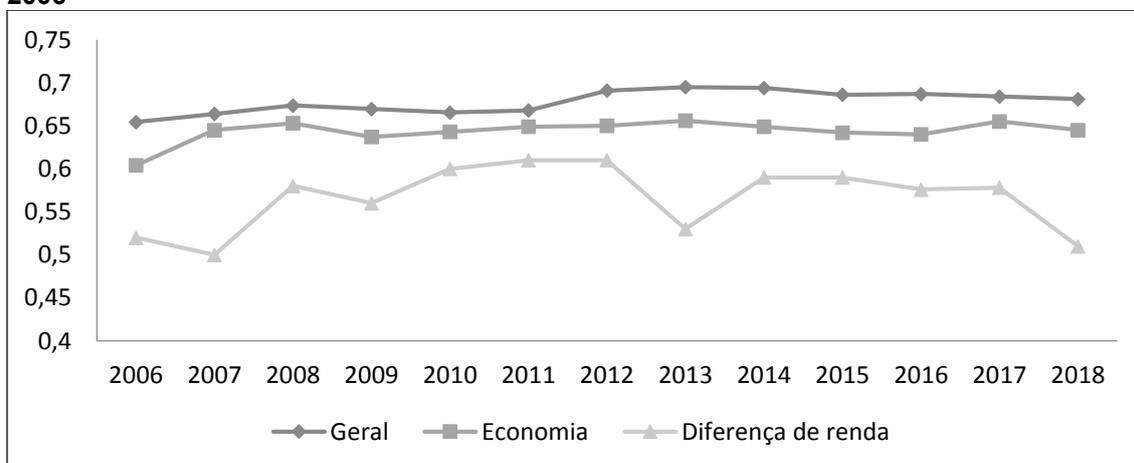
De acordo com a pesquisa divulgada pelo World Economic Forum (2018), os países foram divididos segundo o período total de licenças-maternidade, paternidade ou parental concedidas: de 0 a 3 meses, de 3 a 4 meses, de 4 a 6 meses, de 6 a 12 meses e acima de ano, conforme descrito no gráfico abaixo:

Gráfico 2 - Comparativo de países com períodos diferentes de licença maternidade

Fonte: World Economic Forum, 2018.
Org. pela autora.

Segundo o gráfico acima, nota-se uma acentuada diferença salarial entre os países cujas licenças estejam dentro do período de 3 meses, o que nos faz inferir que naqueles países haveria, possivelmente, menor preocupação com as políticas de diminuição das desigualdades de gênero.

Ainda nesta pesquisa, realizada anualmente pelo Fórum, podemos verificar o desenvolvimento do quadro brasileiro, sobretudo no tocante ao índice de Oportunidades e Participação Econômica desde 2006, quando se iniciou a contabilização dos números, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 3 - Comparativo da diferença de renda entre homens e mulheres no Brasil desde 2006

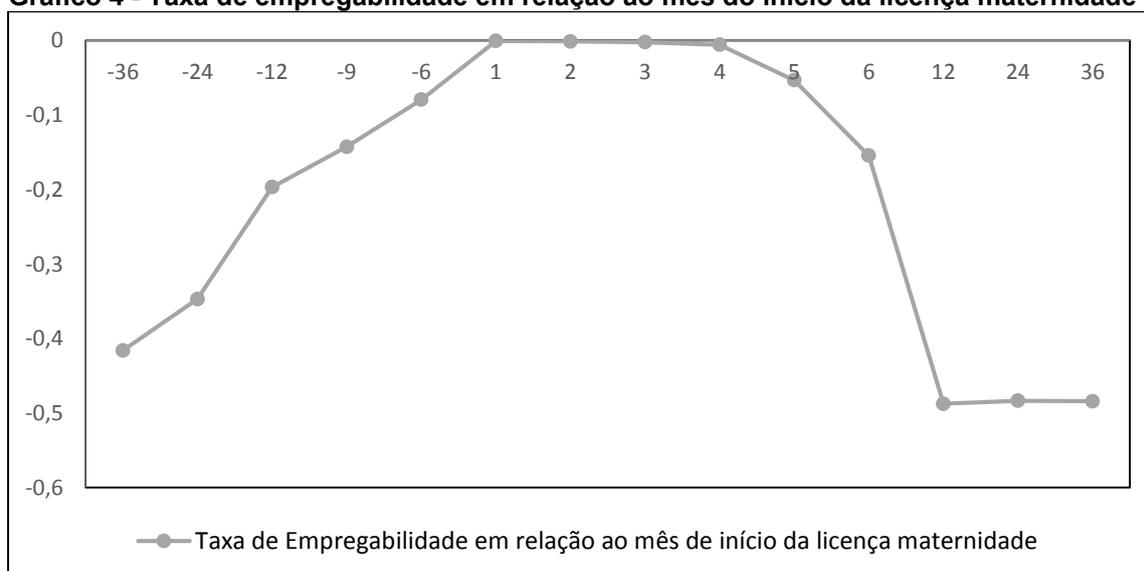
Fonte: World Economic Forum (2006 a 2018).
Org. pela autora.

Como é possível observar, ainda que, eventualmente, haja alguma alteração na percepção de renda entre homens e mulheres, a partir de uma perspectiva mais distanciada, esta não representa qualquer rompimento com o padrão da diferença observada entre 2006, cuja relação estava em 0,520 e 2018, na qual está ainda menor, atingindo 0,510.

Corroborando com a percepção de tamanha discriminação sexual no mercado de trabalho, uma pesquisa, publicada em 2016 pela Fundação Getúlio Vargas, indica que no sexto mês após o parto, ou seja, ao fim do período de garantia provisória no emprego constitucional, há um aumento de 12,6% no número de demissões, sendo 10,74% demissões sem justa causa por iniciativa do empregador (MACHADO; PINHO NETO, 2016, p. 12).

Além disso, na mesma pesquisa (MACHADO; PINHO NETO, 2016, p. 18), ficou constatado que, após o retorno da licença e em um período de 1 ano, a taxa de empregabilidade cai 7,14% em comparação com o período de três anos anteriores à fruição da licença-maternidade e, das que o fruem, 48,41% saem do mercado de trabalho em um ano após seu retorno, mantendo a taxa de empregabilidade neste padrão, com pouquíssima alteração, pelos três anos investigados na pesquisa, conforme apresentamos no gráfico abaixo:

Gráfico 4 - Taxa de empregabilidade em relação ao mês do início da licença maternidade



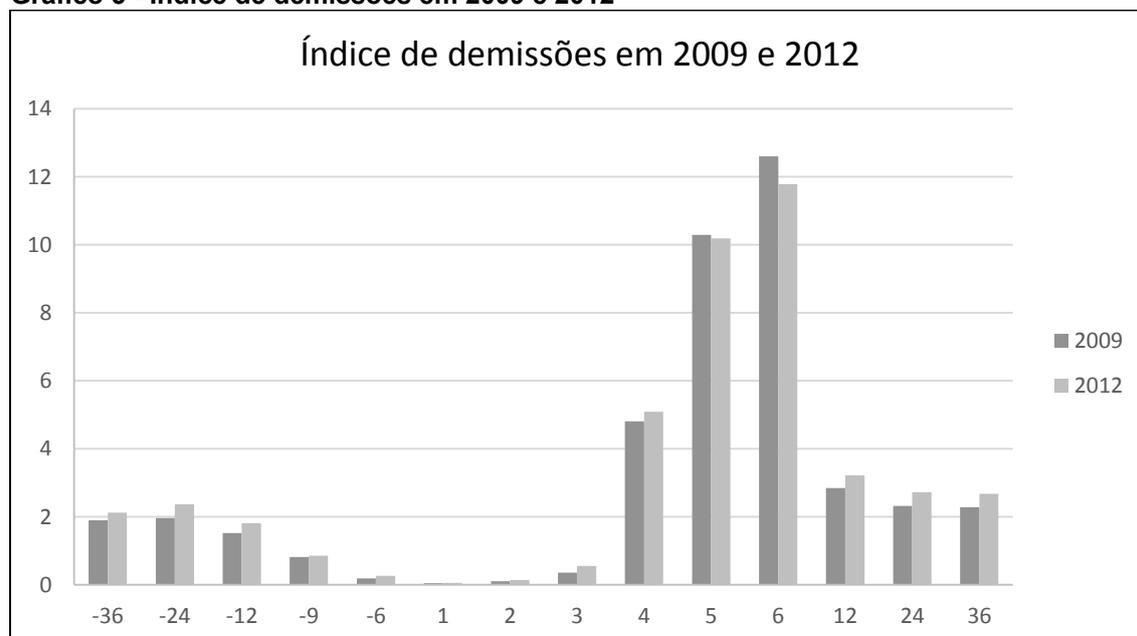
Fonte: MACHADO; PINHO NETO, 2016.
Org. pela autora.

Embora a taxa de empregabilidade da mulher sofra um decréscimo logo após seu retorno, interessante notar que ficou constatado no artigo (MACHADO; PINHO NETO, 2016, p. 21) que este impacto é diferente a depender do grau de escolaridade da mulher em questão, haja vista que quanto mais alta for a escolaridade, maior a taxa de empregabilidade e vice-versa.

O número de demissões analisados, tendo como ponto referencial a data da saída para fruição da licença maternidade, sofre alterações bem claras durante os seis anos analisados, tomando por base o ano de 2009 nas empresas que hoje fazem parte do Programa Empresa Cidadã, quando ainda se aplicava a licença-maternidade de 120 dias, quanto no mesmo período de 2012, com a extensão para 180 dias (MACHADO; PINHO NETO, 2016, p. 18).

O número de demissões é maior nos casos analisados sob o efeito da licença de 180 dias, mantendo-se quase inexistente durante a fruição daquele período começa a subir a partir do 4º mês, quando do retorno das empregadas ao trabalho, havendo uma inversão a partir do 5º mês, quando os números de 2012 passam a superar os de 2009:

Gráfico 5 - Índice de demissões em 2009 e 2012



Fonte: MACHADO; PINHEIRO NETO, 2016, p. 18.
Org. pela autora.

Outra pesquisa, realizada por Elaine Toldo Pazello e Reynaldo Fernandes (2004, p. 13), constatou, ao analisar a participação no mercado de trabalho de mulheres com ou sem filhos, que há uma diferença, em média, de 10% negativos para aquelas que são mães.

A Universidade de Chicago publicou, em 2007, um estudo que apontava algumas das dificuldades enfrentadas pelas empregadas que exercem a maternidade concomitantemente com a carreira profissional. Entre elas, estaria o fato de que elas são mais cobradas que os homens e as mulheres sem filhos no tocante à assiduidade no trabalho, haja vista que, culturalmente, se considera que a mãe sempre priorizará a prole em detrimento do emprego (CORRELL et. al, 2007, p. 1320).

Ainda contra o sucesso das mulheres no trabalho pesa o fato de que estas, caso tenham filhos, são percebidas pela empresa como menos competentes que as mulheres sem filhos, ainda que os resultados medidos não confirmem esta visão e, em contrapartida, o inverso não se confirma, haja vista que homens com filhos são vistos como mais competentes que aqueles que ainda não são pais (CORRELL et. al, 2007, p. 1319).

Outra pesquisa que confirma a forte relação entre a maternidade e a diminuição da taxa de empregabilidade feminina foi a realizada em 2011, a partir dos dados dos PNADs entre 1990 e 2000, cuja conclusão importa no reconhecimento de que o nascimento de filhos, necessariamente, implicaria em diminuição menor participação no mercado de trabalho (SOUZA et. al., 2011, p. 71).

O primeiro filho diminuiu em 8,25% de participação da mulher no mercado em 1990 e em 6,4% em 2000, o segundo filho tinha impacto negativo de 3,42% em 1990, e em 2000 reduzia a PEA da mulher em 3,19% e o terceiro ou mais filhos, retirava, em 1990, 5,52% do PEA feminino e 5,91% em 2000 (SOUZA et. al., 2011, p. 71-75).

Ademais, essa circunstância recorrente, vem afastando a mulher da ideia da maternidade, sobretudo entre as mais bem-sucedidas, dentre as quais 49% não têm filhos contra 25% dos homens nas mesmas condições. Segundo Hewlett

(2002), autora da pesquisa, não há exatamente uma escolha pela não maternidade, mas um eterno adiamento desta que culmina na perda de fertilidade.

Diante do quadro de perda do espaço no mercado de trabalho feminino, com a diminuição de sua aceitação na condição de mãe, muitas mulheres vêm optando pelo empreendedorismo com vistas a garantir sua subsistência apesar das dificuldades enfrentadas, uma vez que sem emprego e com filhos, as intempéries tendem a surgir com mais facilidade e menor rede de apoio.

Corroborando com esta afirmação é de se notar que a taxa de empreendedorismo feminino entre os mais novos empreendedores é de 20,7%, enquanto a dos homens é de 19,9%, demonstrando um aumento das mulheres na busca por outras fontes de renda, haja vista que os homens eram maioria nos anos anteriores, segundo dados do SEBRAE (2017, p. 10).

Atualmente, 37% das mulheres trabalham por conta própria, enquanto entre os homens esta taxa é de 34% e a taxa de desocupação feminina também supera a masculina, 19,3% contra 13,4%, respectivamente. Além disso, as mulheres também são maioria entre os que são empregados por tempo parcial, 28,2% *versus* 14,1% (IBGE, 2016).

Já a taxa de ocupação entre homens e mulheres com ou sem filhos, traz número também interessantes. As mulheres com filhos de até 3 anos, tem taxa de ocupação de 54,4%, enquanto os homens nas mesmas condições, 88,7%. Quando não há crianças com menos de 3 anos, a taxa feminina sobe para 65,8%, enquanto a masculina cai para 83,6% (IBGE, 2016).

Não obstante, ainda que as políticas públicas atuais demonstrem uma estrutura social adequada à paridade entre homens e mulheres, a realidade é bem diversa, uma vez que os números acima demonstram que não há igualdade no mercado de trabalho brasileiro e a mulher continua a ser a maior vítima do livre mercado e do capitalismo, sobretudo enquanto estiver vigiando a lógica do neoliberalismo.

É perceptível a mudança que se operou em todo o mundo, com a inserção das mulheres no mundo do trabalho, no espaço público, na educação, na saúde e até mesmo na política. Contudo, uma questão manteve-se quase imutável: a mulher continua sendo a responsável pela criação dos filhos e a participação masculina neste aspecto ainda está distante da realidade social.

Além disso, o próprio ideal feminista, que em seu nascimento ambicionava maior igualdade democrática, hoje está “formulado em termos individualistas que justificam formas de exploração ao invés de combatê-las” (NIELSSON, 2019, p. 168), isto é, sob essa ótica, a divergência dentro do próprio movimento feminista vem colaborando para que se perpetue a exploração feminina pelo mercado de trabalho.

Não há dúvidas de que a forma como o ser humano se reproduz e garante a perpetuação da espécie torna imprescindível a participação direta da mulher. No entanto, será que podemos afirmar que a gestação de um filho torna, automaticamente, a mulher em uma mãe e, portanto, em alguém de quem se deve esperar e cobrar um determinado comportamento e atitude?

É preciso discutir, para tanto, o sentido filosófico e social da maternidade, afinal, é fundamental que possamos compreender a percepção social dos conceitos de mãe e mulher e de como esta percepção impacta o comportamento feminino, influenciando o espaço ocupado no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a divisão sexual do trabalho, questões que serão tratadas nos tópicos seguintes.

3.3 O PAPEL DA MULHER NO DECORRER DA HISTÓRIA A PARTIR DA TEORIA DE BOURDIEU

Preliminarmente, é preciso deixar claro que nosso objeto de estudo se centra na sociedade brasileira, e em especial, das brasileiras e brasileiros que se utilizam da previdência social como segurados oriundos de relações empregatícias

comuns, domésticos, prestadores de serviço autônomos, segurados especiais ou quaisquer outros a que se atribua, no futuro, o direito a usufruir da licença-maternidade ou paternidade.

Dessa forma e sendo a sociedade brasileira o foco deste estudo, há, necessariamente, peculiares deste universo nacional que precisam ser consideradas, uma vez que nosso processo histórico e cultural é único e nossos capitais em disputa podem ser diversos.

Segundo Marx (2003, p. 201), toda e qualquer categoria estudada precisa ser analisada a partir de seu contexto histórico e, no caso da classe trabalhadora, a maneira pela qual ela se formou, incluindo “seus hábitos e exigências peculiares”.

No entanto, ainda que seja necessária a aproximação com as peculiaridades da classe trabalhadora brasileira, não há dúvidas quanto ao fator de hierarquia e dominação entre homens e mulheres no decorrer da história. Para Maurice Godelier (1981, p. 17), antropólogo francês, essa é uma realidade claramente perceptível desde a antiguidade.

Digamos apenas que, se nos voltarmos para as sociedades de classificação da Antiguidade, as ocidentais (Grécia, Roma) e orientais (China, Japão), ou, na idade média, para as sociedades estatais da América pré-colombiana (incas, astecas), ou para as sociedades de castas da Índia, descobrimos que a vida social foi dominada pelos homens. Possuir terras na cidade-estado, sacrificar aos deuses, defender o território de alguém com armas nas mãos, exercer poderes judiciais e soberania política, desenvolver filosofia, matemática e todo o resto - esses são privilégios masculinos na Atenas clássica. Para um grego ser plenamente homem é, sobretudo, ser homem e não mulher, homem livre e não escravo, ateniense e não bárbaro³¹. (tradução nossa).

³¹ Let us merely say that if we turn to the class societies of Antiquity, both western (Greece, Rome) and eastern (China, Japan), or, in the middle ages, to the state societies of pre-Columbian America (Incas, Aztecs), or to the caste societies of India, we find that social life has been dominated by men. To own land in the city-state, to sacrifice to the gods, to defend one's territory arms in hand, to exercise judicial powers and political sovereignty, to develop philosophy, mathematics and the rest—these are male privileges in classical Athens. For a Greek to be fully a man is above all to be a man and not a woman, a free man and not a slave, an Athenian and not a barbarian.

Dando, portanto, um passo atrás, anterior ao início da História brasileira, é importante a compreensão de que a perspectiva deste trabalho parte de uma ideia quanto à construção do gênero como algo heterônomo, ou seja, que conceitos como masculino e feminino não são biológicos e naturais, mas construídos socialmente e impostos às pessoas.

Não há dúvidas quanto às diferenças biológicas entre machos e fêmeas, haja vista que toda e qualquer espécie precisa se reproduzir e, no caso dos mamíferos, entre os quais estão incluídos os seres humanos, esta se dá no contexto da fecundação do gameta da fêmea pelo gameta do macho e, conseqüentemente, há uma divisão biológica pré-determinada, sem a qual a reprodução qualitativa da humanidade seria impossível.

Entretanto, a diferença social pode ser atribuída às diversas características fisiológicas fundamentais para a reprodução, sobretudo quando tratamos de questões relacionadas ao comportamento esperado do ser masculino ou feminino.

Segundo Danièle Kergoat (2009, p. 71) as relações sociais são formadas por tensões operacionalizadas no campo social, nos quais dois grupos, de homens e de mulheres e seguindo as regras do jogo previamente aceitas e compartilhadas, disputam entre si a acumulação do capital social, uma vez que, nessa perspectiva, possuem motivações opostas e essa constante tensão está imbricada diretamente com a “o trabalho e suas divisões”.

Além de todo este contexto da sociologia bourdieusiana, é fundamental, e neste ponto há uma completa convergência com o pensamento marxiano, que se faça uma análise do processo histórico quanto ao papel da mulher, sobretudo quanto à sua participação no sistema produtivo, ressaltando a reclusão feminina ao espaço privado.

Havia uma regra não escrita de invisibilidade feminina, excluindo-a do espaço público a ponto de sequer considera-la cidadã. Na análise de Michelle Perrot (2009, p. 112) e convergindo com o pensamento acima exposto é perceptível que a história não considerou as mulheres:

Excluídas da cena pública pelas funções ditadas pela “natureza” e pela vontade dos deuses/de Deus, as mulheres não podiam aparecer nela a não ser como figurantes mudas, penetrando por arrombamento ou a título de exceção – as mulheres “excepcionais”, heroicas, santas ou escandalosas –, relegando à sombra a massa das outras mulheres. Na Antiguidade greco-romana como na Idade Média cristã, o silêncio da História sobre as mulheres é impressionante.

Nesse mesmo sentido, Bussinguer, Nascimento e Rohr (2016, p. 120) afirmam que o acesso aos direitos de cidadania no Brasil é garantido plenamente apenas para o homem branco, com performance masculina, heterossexual, pertencente à classe alta ou média, cristão e até mesmo originário das regiões sul ou sudeste.

Bourdieu, a partir de Marx, faz uma análise dos “preconceitos de vocação profissional”, com os quais se podem relacionar a divisão sexual do trabalho, promovendo determinados “privilégios simbólicos” que são usufruídos e disputados pelos indivíduos dentro do espaço de trabalho (2004, p. 98).

A construção social dos papéis masculino e feminino está extremamente imbricada com uma ideia de oposição entre ambos. Traduzimos essa diferença qualificando-os como fora e dentro; positivo e negativo; forte e fraco; dia e noite; claro e escuro (BOURDIEU, 2014, p. 16).

No senso comum, a mulher representa a docilidade, a emoção, a sensibilidade, a passividade, e o homem a dureza, a racionalidade, a frieza e a agressividade. Para cada qualidade atribuída a um dos sexos, há uma diametralmente oposta atribuída ao outro, em uma eterna assimilação de completude entre “opostos que se atraem”.

São as mulheres que, em tese, querem se casar e ter filhos, os homens, ao contrário, buscam construir o mundo e ocupá-lo, na medida em que são estimulados desde cedo a alçar voos mais altos. As mulheres brincam com bonecas, simulam sua maternidade e desenvolvem sua personalidade a partir destas regras.

A entrada da mulher no campo de disputa do gênero, conforme mencionamos no tópico anterior, se dá com a difusão dos códigos relacionados ao que se

espera do comportamento feminino, e a assimilação destas regras, em maior ou menor escala, irá garantir sua posição na hierarquia.

A menina que, ainda no contexto familiar, melhor desenvolver seus aspectos femininos, será mais recompensada por seus pares e, conseqüentemente estimulada a seguir por este caminho, enquanto as que tiverem mais dificuldades serão inferiorizadas. Assinala-se, ainda, que todo esse processo de disputas está em absoluta consonância com o acúmulo de capital simbólico atribuído aos agentes envolvidos em cada campo por meio da violência simbólica. Para Rita Laura Segato (2010, p. 105):

Quanto mais dissimulada e sutil for esta violência, maior será sua eficiência para manter desperta e clara a memória da regra imposta e, ao mesmo tempo, poderá preservar no esquecimento o caráter arbitrário e pouco elegante da violência fundadora assim como os prazeres próprios do mundo que ela negou³² (tradução nossa).

A família é, portanto, o primeiro espaço dentro do qual assimilamos os códigos que serão elementares para a apreensão das regras do jogo do campo do gênero e nesse ambiente, no lar, as relações de gênero começam a ser percebidas e, ainda que eventualmente questionadas, reproduzidas.

Essa clara divisão entre os sexos transmite uma crença no natural, no manto da natureza que, biologicamente, teria estabelecidos os papéis a serem desempenhados por ambos e, exatamente por sua “cientificidade comprovada” não pudesse ser questionada.

A violência simbólica perpetuada pela sociedade e que mantém a mulher relegada a um papel inferiorizado e oprimido pelo homem é “o conjunto de mecanismos legitimados pelo costume para garantir a manutenção do *status* relativo entre os termos de gênero” (SEGATO, 2010, p. 105).

³² Quanto más dissimulada y sutil sea esta violencia, mayor será su eficiencia para mantener despierta y clara la memoria de la regla impuesta y, al mismo tiempo, podrá preservar en el olvido el carácter arbitrario y poco elegante de la violencia fundadora así como los placeres propios del mundo que ella negó.

Seria uma “verdade universal” evidenciada, inclusive, dentro de casa, na medida em que até mesmo seus cômodos são organizados a partir destas diferenças, impregnando sua visão “nos corpos e nos *habitus* dos agentes, funcionando como sistemas de esquemas de percepção, pensamento e de ação” (BOURDIEU, 2014, p. 17).

Para esse mesmo autor (BOURDIEU, 2014, p. 20), as características de comportamento femininas ou masculinas são atribuídas com a alegação de que elas advêm da natureza biológica da espécie humana e justificam toda a divisão sexual do trabalho, a opressão feminina e a dominação masculina.

Susan Moller Okin, em sua obra *Women in Western Political Thought*, apresenta o pensamento de quatro filósofos no tocante ao papel da mulher: Platão, Aristóteles, Rousseau e John Stuart Mill. Segundo a autora, Platão, Aristóteles e Rousseau teriam uma percepção de inferioridade da mulher e apenas Mill teria reconhecido a capacidade feminina.

Na análise de Okin (2013, p. 59), Platão afirma que não há tarefas exclusivas de homens ou mulheres, mas em todas elas, as mulheres seriam mais fracas que os homens.

Aristóteles defendeu a ideia de que tudo na natureza tem seu lugar e objetivo, inclusive homens e mulheres na sociedade. Para o filósofo, há uma hierarquia natural entre macho e fêmeas: “[...] o macho tem sobre a mulher uma superioridade natural, e um é destinado por natureza ao comando, e o outro a ser comandado” (ARISTÓTELES, 2006, p. 61).

Ainda segundo Okin (2013, p. 76-78), ao abordar a misoginia na perspectiva de Aristóteles, afirma que para este pensador, cada coisa ou ser tem a sua função no mundo para garantia da sobrevivência da espécie, sendo a função das

mulheres, bem como a de escravos, artesãos e comerciantes a de “instrumentos subsidiários para que o homem atinja o ápice da felicidade³³”. (tradução nossa).

A partir da análise de Okin (2013, p. 100), Rousseau, considerado um filósofo importante na defesa da democracia e da participação popular na tomada de decisões estatais e muito mais “moderno” que seus antecessores Platão e Aristóteles, seguia associado a um conteúdo misógino em sua obra, afirmando que a mulher teria uma função física e sensual, em contrapartida ao potencial criativo e intelectual do homem.

A importância de mencionar estes três filósofos se mostra diante do fato de que seus apontamentos teóricos tiveram imenso impacto na formação do pensamento ocidental e, portanto, cuja visão teria contribuído para a exclusão feminina e divisão sexual por tanto tempo.

A divisão entre homens e mulheres se assenta em percepções sociais tão profundas que não carece de justificativa, e atribui ao homem o papel mais importante na sociedade, partindo de sua perspectiva para a definição de todo o constructo social, na medida em que “a visão androcêntrica impõe-se como neutra” (BOURDIEU, 2014, p. 18) e, portanto, funda todas as outras visões.

Avançando sobre a visão de Bourdieu quanto à neutralidade masculina, pode-se notar que, de fato, o desenvolvimento da personalidade masculina está muito relacionado com a negação do feminino, haja vista que qualquer comportamento “afeminado” é duramente repreendido pela sociedade. Ser homem é, sobretudo, não ser mulher.

A dominação masculina é exteriorizada a partir deste antagonismo entre os sexos de maneira a reforçar a posição de superioridade do homem e a de inferioridade da mulher, subordinada às suas versões do ideal feminino de forma, inclusive erotizada (BOURDIEU, 2014, p. 31), sobretudo porque a relação sexual

³³ “[...] subsidiary instruments for the achievement of the hisghest happiness of ‘man’”.

também é uma questão cultural e eivada de construções que aparentam naturalidade.

E é da dominação masculina que surge o patriarcado, cujo significado literal seria *pater*, ou seja, pai e *arkhe*, relacionado à origem e ao comando, significando, por consequência, “a autoridade do pai”, mas não com a acepção hodierna de pai, mas para designar aquele homem soberano sob cuja autoridade estivesse uma família, não se conectando à sua progênie, mas sim à sua superioridade e potência (DEPLHY, 2009, p. 174).

Nesse período, a palavra caracterizava “os dignitários da Igreja, seguindo o uso de autores sagrados, para os quais patriarcas são os primeiros chefes de família que viveram, seja antes, seja depois do Dilúvio” (DELPHY, 2009, p. 173).

Fica patente que, no início, os vocábulos patriarca ou patriarcado estavam associados à cultura judaico-cristã e possuíam uma percepção positiva e, até mesmo, apologética de seu conceito pela sociedade. Contudo, a partir do surgimento das primeiras teorias feministas por volta do século XIX, a expressão tornou-se questionável e nociva para a ideia de igualdade e liberdade femininas (DELPHY, 2009, p. 173).

A partir da segunda onda do feminismo, iniciada por volta da década de 1970, o termo passa a se referir à dominação masculina exercida em toda e qualquer estrutura social, no ambiente privado ou público, expressando o papel social da mulher na condição de subordinada aos homens (DELPHY, 2009, p. 173).

Ainda sobre a necessidade de se esclarecer as opções quanto aos conceitos utilizados nessa pesquisa, é preciso tratar dos termos “gênero” ou “sexo” e “relações sociais de sexo” ou “relações sociais de gênero”. Em primeiro lugar, ainda que apenas o sexo feminino possa engravidar, ou seja, apenas aqueles indivíduos que possuem sistema reprodutivo vinculado à fêmea de cada espécie, a filiação, ou o ato de ter filhos não se cinge a este conceito da reprodução humana física.

Dessa forma, como a pesquisa cuida de analisar o fenômeno da licença maternidade e da licença paternidade, pode-se considerar que exercer ambos os papéis não restringe o estudo ao relacionamento entre machos e fêmeas, mas entre pais e mães e, conseqüentemente aos relacionamentos familiares.

Nesse contexto, tem-se que as famílias da atualidade não mais comportam o conceito restritivo utilizado no passado, mas um conceito que se adapta à diversidade, considerando filhos adotivos, provenientes de inseminação em barriga de aluguel, criados por famílias monoparentais, homossexuais, multiparentais, transexuais ou qualquer outra configuração que se apresente.

Diante desses fatos já concretizados, e dos quais a sociologia e o direito precisam dar conta, serão tratadas mulheres e homens a partir do conceito de “gênero” e não de “sexo”, uma vez que esse último poderia conduzir a uma leitura restrita da análise enquanto o primeiro está compreendido em uma ideia de construção social do feminino e do masculino, ou seja, a partir da perspectiva de que o “gênero designa as relações dos sexos construídas pela cultura e pela História” (PERROT, 2009, p. 111), ainda que não haja qualquer intenção de romper com a expressão acadêmica de “sexo” nesse trabalho.

A subordinação feminina pode ser percebida em sociedades bem antigas e necessidade de manutenção das relações de parentesco e consanguinidade teve papel fundamental na construção dos gêneros com o objetivo da procriação (RUBIN, 2017, p. 22).

Nos grupos sociais mais primitivos, formados por pequenos agrupamentos quase familiares, predominavam relações intermediadas pelas trocas de todo tipo de coisas, como “alimentos, encantamentos, rituais, palavras, nomes, ornamentos, ferramentas e poderes” (RUBIN, 2017, p. 23).

Havia, portanto, uma reciprocidade entre pequenos grupos que sobreviviam graças a essas trocas e a melhor maneira de manter essas relações duradouras era por meio da troca de presentes e dentro desse escopo, um dos presentes mais valiosos seriam as mulheres oferecidas com o fim de serem desposadas e objetivando a construção de um laço indissolúvel com a procriação que poderia

ser gerada unindo dois sujeitos de grupos diferentes (LÉVI-STRAUSS, 1982, p. 521).

De fato, nenhum presente poderia gerar um maior estreitamento das relações que um casamento oportunizado com a oferta da mulher. Dessa maneira e diante de sua importância no acúmulo do “pátrio poder”³⁴, meninas foram tornando-se bens disputados e fundamentais.

Segundo Rubin (2017, p. 25) e Lévi-Strauss (1982, p. 521), até mesmo as cerimônias de casamentos ocorriam para estreitar e manter as relações sociais consideradas importantes para o patriarca.

Esta sujeição das mulheres as segregava na condição de objetos, haja vista que os sujeitos nessa relação eram os homens, para que o poder era conferido a partir das trocas entre os grupos (RUBIN, 2017, p. 26). Os laços formados se davam entre eles e não entre elas, em resumo.

As mulheres eram consideradas, portanto, valores de troca e, necessariamente, indispensáveis na acumulação do capital social e simbólico em disputa naquele período, haja vista que as alianças construídas geravam capital social e, a depender do prestígio das famílias envolvidas, ainda poderia haver o acúmulo de capital simbólico, dando maior valor àquela aliança (BOURDIEU, 2014, p. 58).

Nesta perspectiva, alguns aspectos traziam mais ou menos valorização para a mulher no processo de negociação, dado o valor simbólico atribuído à reputação e, sobretudo à “castidade – constituída em medida fetichista da reputação masculina e, portanto, do capital simbólico de toda a linhagem” (BOURDIEU, 2014, p. 58).

Assim, o ponto de honra, essa forma peculiar de sentido do jogo que se adquire pela submissão prolongada às regularidades e às regras da economia de bens simbólicos, é o princípio do sistema de estratégias de reprodução pelas quais os homens, detentores do capital simbólico,

³⁴ A utilização da expressão “pátrio poder” não tem relação direta com o pátrio poder previsto no código civil brasileiro até 2002, mas apenas com a ideia de acumulação de maior capital (simbólico ou não) nas mãos do patriarca, que gozava do direito inalienável de inquestionável de usar, gozar e dispor.

visam a assegurar a conservação ou o aumento deste capital: estratégias de fecundidade, estratégias matrimoniais, estratégias educativas, estratégias econômicas, estratégias de sucessão, todas elas orientadas no sentido de transmissão dos poderes e dos privilégios herdados (BOURDIEU, 2014, p. 62).

Essa cultura, da “troca de mulheres”, comum também na “maioria das sociedades ‘civilizadas’” (RUBIN, 2017, p. 27) teve, possivelmente, impacto direto no estado dinástico-absolutista descrito por Bourdieu, uma vez que as relações de parentesco, fundamentais nessa espécie de Estado, mantiveram-se inalteradas nestas sociedades.

Segundo Bourdieu (2012, p. 383-384), o estado dinástico baseia-se nas relações de parentesco que possibilitam a construção de sólidas relações sociais, cunhadas nos direitos sucessórios comumente atribuídos aos homens primogênitos e nas trocas estabelecidas entre famílias aliadas, por meio das filhas.

O Estado Dinástico, cuja existência se manteve, sobretudo no ocidente, até o fim do século XVIII, firmava-se em uma lógica da casa real e dentro da qual o Estado é a “casa do rei”, e todos os súditos estão incluídos nesta casa e, portanto, devem-lhe obediência (BOURDIEU, 2012, p. 35). Dessa forma, o monopólio da violência física e simbólica pelo Estado é considerado absolutamente legítimo por todos os envolvidos.

No entanto, com a passagem do Estado Dinástico para o Estado Burocrático, no qual ainda estamos inseridos, o estado manteve-se como um espaço de lutas e disputas, mas com capitais relativamente novos naquele campo. Ainda assim, isso não significa que os padrões operacionalizados naquele período deixaram de existir com o novo formato.

Embora existam algumas rupturas entre o os estados dinástico e burocrático, este pode ser considerado apenas uma versão repaginada do anterior e dentro do qual é o racionalismo que o legitima e não mais a nobreza e o sangue (BOURDIEU, 2012, p. 57). E, ainda assim, os detentores dos privilégios na espécie de Estado anterior buscaram novas estratégias para mantê-los.

E, se a razão, ou seja, a ciência é o que funda e legitima o Estado, nada mais natural que a escola, onde os primeiros passos para o mundo científico acontecem, seja o espaço, por excelência, da reprodução do Estado Burocrático e dentro do qual as regras do jogo serão apreendidas racional e naturalmente.

A menção do papel do Estado na manutenção da divisão sexual do trabalho se dá em razão da percepção de que a função feminina durante o Estado Dinástico, antes, estava relacionada apenas à determinação de sua família e, portanto, das relações de parentesco que se fundam e se solidificam, mormente, em razão do exercício do patriarca sobre suas mulheres. Atualmente, com a forte expressão do Estado Burocrático e a necessidade de justificação a partir do racionalismo, percebe-se a biologização da função feminina, como algo dado e imposto pela natureza, tornando-a legítima.

Na escola, toda esta legitimação dos papéis sociais divididos e excludentes entre homens e mulheres são demonstrados pela exclusão feminina da história, pelo incentivo a busca por carreiras mais condizentes com suas “características” naturais, dentre outras, sem mencionar os estímulos de pais, amigos e professores no tocante à escolha de carreiras para os homens, sempre mais voltadas para as ciências duras (BOURDIEU, 2014, p. 77).

Às mulheres, consideradas “humanas”, eram delegadas as carreiras direcionadas para as tarefas do cuidado. Percebe-se que a escola funciona como uma estrutura de manutenção do *status quo* de uma cultura relacionada à função biológica atribuída aos sexos.

Até mesmo a adoção do comportamento que reconhecemos comumente como da gentileza e cavalheirismo poderia, em alguma medida, reforçar o confinamento feminino ou lhe servir de justificativa, além de “manter as mulheres afastadas de todo contato com todos os aspectos do mundo real ‘para os quais elas não foram feitas’ porque não foram feitos para elas” (BOURDIEU, 2014, p. 77).

De fato, o mundo do trabalho e suas regras/necessidades não foram baseados em trabalhadoras/mães e, diante desta realidade, ter filhos gera,

automaticamente, algum grau de exclusão da mulher no mercado de trabalho, como nos mostram os dados já colacionados no início do capítulo.

A noção do cuidado como sendo uma responsabilidade materna e a função paterna mais voltada para o “ideal do homem provedor” confirmam os apontamentos de Bourdieu, sobretudo no tocante às características contraditórias atribuídas a homens e mulheres. E, se ser homem é, essencialmente, não ser mulher, ser pai é, essencialmente, não ser mãe.

Determinadas tarefas, consideradas inferiores, não podem ser realizadas pelos homens e dentre estas estão todas aquelas socialmente atribuídas às mulheres e ao cuidado. Os cômodos da casa são divididos por gênero, como já mencionamos e determinados espaços são proibidos a eles.

Cabe aos homens, situados do lado do exterior, do oficial, do público, do direito, do seco, do alto, do descontínuo, realizar todos os atos ao mesmo tempo breves, perigosos e espetaculares, como matar o boi, a lavoura ou a colheita, sem falar do homicídio e da guerra, que marcam rupturas no curso ordinário da vida. As mulheres, pelo contrário, estando situadas do lado do úmido, do baixo do curvo e do contínuo, vêem ser-lhes atribuídos todos os trabalhos domésticos, ou seja, privados e escondidos, ou até mesmo invisíveis e vergonhosos, como o cuidado das crianças e dos animais, bem como todos os trabalhos exteriores que lhe são destinados pela razão mítica, isto é, os que a levam a lidar com água, a erva, o verde (como arrancar as ervas daninhas ou fazer a jardinagem), com o leite, com a madeira e, sobretudo, os mais sujos, mais monótonos e mais humildes (BOURDIEU, 2014, p. 41).

Nada obstante, quando um homem realiza alguma tarefa tradicionalmente considerada feminina, ele o faz de maneira completamente diversa, tornando-se protagonista de seu fazer (BOURDIEU, 2014, p. 75). A mulher sempre foi considerada naturalmente como uma potencial cozinheira que desenvolve esta função dentro de casa e para sua família, contudo, quando homens passaram a se aventurar no espaço doméstico, a “gastronomia” foi incluída entre os possíveis cursos de graduação, “qualificando” a profissão e valorizando-a como uma espécie de arte culinária.

Bourdieu aponta inclusive que todo o processo gestacional e de amamentação e, conseqüentemente, do cuidado, promovido pela mulher, é tratado como menos importante que o trabalho de fecundar atribuído ao homem (BOURDIEU,

2014, p. 59), uma vez que o primeiro ocorre no espaço íntimo e quase que segregado da sociedade, o que se mantém até os dias atuais, já que durante o puerpério a mulher permanece confinada no ambiente privado e desqualificado.

Corroborando a afirmação de Bourdieu, Aristóteles percebia a mulher como um receptáculo que gerava o corpo da criança e recebia o sêmen do homem no qual se inseria a alma do daquele corpo, ou seja, o homem estava relacionado ao divino com o ato da fecundação e a mulher atrelada exclusivamente ao mundo material, garantindo a “substância” (OKIN, 2013, p. 82).

Apesar de o trabalho com o cuidado ser considerado menor e mais desvalorizado desde sempre, atualmente, há uma espécie de sacralização da maternidade, algo como um talento divino oferecido exclusivamente à mulher, que ao exercê-lo retorna a seu estado natural.

Ainda que as mulheres tenham adentrado no mundo do trabalho anteriormente considerado exclusivamente masculino, é de se notar um padrão de redistribuição desigual das funções, qualificando arbitrariamente as masculinas e desqualificando as femininas (BOURDIEU, 2014, p. 76), o que se torna perceptível quando da análise da diferença salarial entre os sexos mencionada no início do capítulo.

Fica claro, quando analisamos as funções femininas e masculinas mais comuns que as atividades produtivas estão inseridas no contexto e, portanto, submetidas às regras do jogo masculinas e as atividades reprodutivas reproduzem o *habitus* feminino.

Quando a mulher entra no campo do trabalho produtivo e seus capitais adquiridos são medidos em comparação aos dos homens não há qualquer chance de disputa em igualdade de condições, já que a valorização dos capitais se dá, neste campo, a partir da matriz ou do padrão, qual seja, o homem.

Talvez seja esta a razão, retomando a pesquisa de Hewlett (2002), para que mulheres mais bem-sucedidas evitem filhos ou optem, de plano, por não tê-los,

em uma busca por mimetizar as características masculinas e, conseqüentemente, aumentar seu capital de disputa no ambiente de trabalho.

Esmiuçando esta ideia, é possível refletir, por exemplo, sobre como é exigido dos trabalhadores um compromisso forte com seu empregador, uma disposição para ir sempre além das suas funções, de seu horário pré-estabelecido e até mesmo de sua capacidade. É o que se costuma chamar no mundo de vida de “vestir a camisa da empresa”.

Ora, este tipo de comprometimento torna-se muito mais factível entre aqueles que não têm outros compromissos além do trabalho e a mulher, sobretudo em razão de suas funções domésticas e maternas, sequer possui tempo e disposição para enfrentar, em pé de igualdade, homens que podem permanecer no trabalho após o horário ou embarcar em viagens pela empresa, ainda que estas questões não tenham impacto real no rendimento feminino nas empresas segundo os dados da pesquisa já mencionada no início deste capítulo (CORRELL et. al., 2007).

3.4 A MATERNIDADE COMO FUNÇÃO SAGRADA FEMININA

A análise da maternidade partindo de questionamentos simples formulados por Elizabeth Badinter (2011, p. 12), ainda continuam fundamentais para discutir o tema: o que é ser mãe? Seria gestar um novo ser? Seria passar sua carga genética por meio de seu óvulo fecundado? Seria criar e educar uma criança?

A constituição do que se convencionou chamar de instinto materno está atrelado diretamente à biologia, sobretudo à etologia, cujo estudo centra-se no comportamento dos animais. A partir da perspectiva de que os seres humanos fêmeas, sendo animais mamíferos, são “dotadas dos mesmos hormônios da maternagem: a oxitocina e a prolactina” e, portanto, estabelecem, naturalmente

e em razão de reações químicas, uma conexão imediata com seu filho recém-nascido (BADINTER, 2011, p. 58-59).

Essa biologização da sociedade torna ambos, mulheres e homens, reféns de seus papéis definidos segundo um processo natural e inquestionável, portanto, mas que coloca a mulher em uma posição menos favorável e mais dependente do homem.

No mesmo sentido, Bourdieu (2014, p. 106) aduz que a dominação masculina é imposta à sociedade como um dado da natureza e, portanto, inquestionável. Qualquer desvio neste comportamento é considerado uma patologia, e tratado até mesmo com medicamentos com o objetivo de recuperar esta “mãe” e recolocá-la nos trilhos da maternidade, o que nem sempre é possível.

O exercício da maternidade é considerado um ato tão natural da mulher que a simples menção de não exercê-la, seja por não querer gestar, ou ter a intenção de abortar e, até mesmo nos casos em que os infantes são enviados para a tutela estatal para posterior adoção, são vistos como um abandono materno e essas mulheres sofrem imenso preconceito.

A ideia do instinto materno, até mesmo diante dos inúmeros casos de abandono das crianças, embora questionada na década de 1960, voltou a ser tratada como uma realidade indiscutível na década de 1970, capitaneados pelos pediatras americanos e promovendo um retorno à teoria do vínculo que trata da necessidade de contato físico entre mãe e bebê logo após o parto, assim como ocorre com os animais mamíferos (BADINTER, 2011, p. 59-60).

Essa percepção coaduna-se com a concepção de Bourdieu quanto à construção social do corpo que se utiliza de conceitos biológicos para naturalizar comportamentos criados pela sociedade.

O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizantes. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as coisas do mundo e, antes de tudo, ao *próprio corpo*, em sua realidade biológica: é ele que constrói a diferença entre os sexos biológicos, conformando-a aos princípios de uma visão mítica do mundo, enraizada na relação arbitrária de dominação dos homens sobre as

mulheres, ela mesma inscrita, com a divisão do trabalho, na realidade da ordem social (BOURDIEU, 2014, p. 20).

Conforme Linda Haas (1992, p. 3-4), não há qualquer cientificidade na afirmação sobre a existência do instinto materno, ainda que a sociedade continue a difundir e acreditar neste conceito, havendo, entretanto, evidências de que homens e mulheres conseguem cuidar e educar crianças de forma apropriada, o que indica que não há diferenças entre ambos na condução do cuidado com a família, quando existe esta oportunidade.

Interessante notar que não há qualquer preocupação com a formação do vínculo paterno imediato, sendo esta questão simplesmente ignorada pela grande maioria dos pediatras e, em verdade, jamais houve qualquer comprovação científica dessa necessidade biológica entre mães e filhos (BADINTER, 2011, p. 62-63).

Não há dúvidas quanto à existência de hormônios que são gerados durante a gestação e após o parto, no entanto, não há, segundo Badinter (2011, p. 70-71), nenhum comportamento padrão entre todas as mulheres no tocante à criação do vínculo com os filhos ou à existência de um instinto materno, natural e único, compartilhado por todas.

Na verdade, quanto ao tão mencionado instinto materno, é essencial que se analise o quanto o exercício da maternidade ocorreu de diversas maneiras no decorrer da história, já que antes do século XVIII, a ideia de família com vínculos de amor entre seus membros não se operava (BADINTER, 2011, p. 54). Ora, se o instinto é algo natural, biológico e independe da vontade da pessoa, como explicar o comportamento feminino desse período?

O problema era que esta atitude da mulher, sem mencionar outros fatores, contribuía para a alta taxa de mortalidade infantil, gerando consequências graves para o sistema de produção capitalista, cuja mão-de-obra precisa estar sempre em crescimento para acompanhar a acumulação e a expansão do capital.

A economia exigia uma força de trabalho bem-educada, autodisciplina e estável. A infância passou a ser vista como um período crucial na formação do caráter adulto; as crianças eram consideradas proteção

necessária, educação e educação especial, a fim de realizar todo o seu potencial como indivíduos - e, conseqüentemente, como trabalhadores³⁵ (HAAS, 1992, p. 5) (tradução nossa).

Até mesmo a questão do aleitamento infantil foi sacralizada nesse processo de garantia de sobrevivência infantil, fazendo crer a toda a sociedade o quanto seria essencial para um desenvolvimento mais saudável do bebê e, até mesmo da mãe.

Badinter (2011, p. 90-91) afirma que as pesquisas realizadas na França acerca da importância do aleitamento materno informam as mães sobre todas as vantagens desse ofício, desde a melhora na saúde da criança, seu incremento no desenvolvimento e, sobretudo, na afirmação de que, durante esse período, haveria um contraceptivo natural para a mulher somado ao fato de que o retorno ao corpo anterior à gestação seria mais rápido, ou seja, que o aleitamento emagrece.

O conceito social acerca do exercício da maternidade informa que “a boa mãe põe ‘naturalmente’ as necessidades do filho acima de tudo” e essas necessidades “são estabelecidas pela ‘natureza’” e a realização do papel ideal de mãe passou a relacionar-se, diretamente, com o ofício de alimentá-lo enquanto ele quiser e de forma dedicada (BADINTER, 2011, p. 88).

Contudo, a mesma autora revela adiante que tais pesquisas não haviam considerado questões sociais, familiares, econômicas ou culturais da mãe, o que trouxe algumas dissonâncias com os dados divulgados inicialmente (BADINTER, 2011, p. 91).

Em outras palavras, diversas das atribuições sequer haviam sido testadas com imparcialidade científica, visando apenas ao levantamento de dados que corroboravam a ideologia dominante capitalista e seus interesses próprios.

³⁵ The economy required a well-educated, self-disciplined, and stable workforce. Childhood came to be viewed as a crucial time period in formation of adult character; children were regarded as needing protection, education, and special nurturing in order to realize their full potential as individuals – and, consequently, as workers.

Essa sacralização da maternidade é tão marcante que a página da Liga Internacional de Leite informa sua filosofia de atuação por meio de dez orientações, criadas e divulgadas desde 1985, lembrando a linguagem bíblica dos dez mandamentos:

1. Maternar por meio do aleitamento é a maneira mais natural e efetiva de compreender e satisfazer as necessidades do bebê.
2. A mãe e o bebê precisam estar juntos o mais cedo e com a maior frequência possíveis para estabelecer uma relação satisfatória e uma adequada produção de leite.
3. Nos primeiros anos o bebê tem uma intensa necessidade de estar com sua mãe que é tão básica quanto a necessidade do alimento.
4. O leite humano é a comida natural dos bebês, atendendo exclusivamente às mudanças de suas necessidades.
5. Para o bebê saudável, em todo o seu significado, o leite humano é o único alimento necessário até que este demonstre sinais de que estaria pronto para alimentação complementar por volta do primeiro ano após seu nascimento.
6. O ideal é que a relação de amamentação continue até que o bebê supere a necessidade.
7. A participação alerta e ativa da mãe no parto ajuda a um bom começo para conseguir amamentar.
8. O aleitamento materno é reforçado e o casal sustentado pelo apoio amoroso, ajuda e companhia do pai do bebê. Uma relação única do pai com seu filho é um importante elemento no desenvolvimento da criança desde a primeira infância.
9. Boa nutrição significa uma alimentação balanceada e uma variedade de alimentos na dieta o mais próximo, possível, do seu estado natural.
10. Desde a infância, a criança precisa de orientação amorosa que refletirá em aceitação de suas capacidades e sensibilidade a seus sentimentos³⁶. (tradução nossa)

Em uma análise crítica dessa filosofia trazida pela Liga Internacional de Leite, reproduzida acima, pode-se inferir que o número de regras é incompatível com a quantidade de orientações, na medida em que há diversas falas repetidas e,

³⁶ 1. Mothering through breastfeeding is the most natural and effective way of understanding and satisfying the needs of the baby. 2. Mother and baby need to be together early and often to establish a satisfying relationship and an adequate milk supply. 3. In the early years the baby has an intense need to be with his mother which is as basic as his need for food. 4. Human milk is the natural food for babies, uniquely meeting their changing needs. 5. For the healthy, full-term baby, human milk is the only food necessary until the baby shows signs of readiness for complementary foods, about the middle of the first year after birth. 6. Ideally the breastfeeding relationship will continue until the baby outgrows the need. 7. Alert and active participation by the mother in childbirth is a help in getting breastfeeding off to a good start. 8. Breastfeeding is enhanced and the nursing couple sustained by the loving support, help, and companionship of the baby's father. A father's unique relationship with his baby is an important element in the child's development from early infancy. 9. Good nutrition means eating a well-balanced and varied diet of foods in as close to their natural state as possible. 10. From infancy on, children need loving guidance which reflects acceptance of their capabilities and sensitivity to their feelings.

portanto, desnecessárias, o que aponta para o fato de que a opção pelo número 10 poderia estar, de fato, buscando uma aproximação da maternidade como um sacerdócio cristão feminino, ainda que não haja menção direta a Cristo, segundo compreende Badinter (2011, p. 93-95).

Houve, inclusive, um período que se estendeu pelo menos até 2011, data da publicação da obra de Elizabeth Badinter (2011, p. 93) em que estas orientações eram chamadas nessa página de “os dez mandamentos do aleitamento”, expressão que não mais se encontra no *site*, sendo atualmente divulgados apenas como filosofia da liga.

Ademais, as orientações revelam uma valorização expressiva da maternidade exercida com exclusividade e em detrimento de toda a vida pessoal da mulher e possibilitando a sensação de culpa entre aquelas que se encaixem nesse padrão.

E, por fim, a participação paterna representa uma pequena parcela da filosofia da Leche League, reforçando a invisibilidade dos pais no processo de criação, cuidado e educação dos filhos, havendo apenas leve menção ao final e sem maiores regras em comparação com a mulher.

Não há, entretanto, nesse trabalho, nenhuma intenção de afirmar que o aleitamento seja ou não importante ou que não tenha impacto positivo na vida das crianças, sem mencionar o menor custo financeiro e menor impacto ambiental, o que não se discute.

A questão que ora se apresenta, e sobre a qual nos debruçamos, está ligada à mitificação da maternidade, sobretudo no quanto atribui à mulher uma responsabilidade quase que inexecutável. Não raro, diversas mulheres se encontram em um conflito entre realizar-se como uma boa mãe ou perseguir objetivos individuais na carreira profissional e fora dela.

O mercado, portanto, redefiniu o conceito de maternidade e, conseqüentemente, o inseriu na educação, determinando o papel da família na construção do novo trabalhador necessário para aquela nova economia. Retomando Bourdieu em

sua obra com Passeron (2014, p. 25-27), são a família e a escola que exercem a ação pedagógica com vistas a reproduzir a cultura dominante por meio da violência simbólica.

Diante dessa circunstância, houve a necessidade de redefinição do *habitus* materno, tornando-se repreensível a conduta da mãe que não cuida ou amamenta seu filho, atribuindo-lhe o amor materno como algo natural e sublime, sem, no entanto, haver qualquer alteração do papel do homem no contexto familiar (BADINTER, 1985, p. 146).

Com a redefinição do papel de mãe, operacionalizada, sobretudo, com o advento do capitalismo, a mulher que realiza a maternidade de forma dedicada adquire um capital humano disputado entre as mulheres, garantindo maior *status* às mães na hierarquia social.

Mulheres são mais bem consideradas quando se “realizam” na maternidade, e extremamente questionadas quando não o são, por homens, mulheres, familiares e até mesmo entre os colegas de trabalho, no entanto, o sistema produtivo as rejeita e valoriza as que aplicam no trabalho características de trabalhadores homens, ou seja, a trabalhadora não irá priorizar a “família” em detrimento do trabalho e todos os números indicam essa tendência.

O sistema familiar patriarcal garante, juntamente com outros sistemas necessários para a difusão ideológica, a dominação da classe trabalhadora por meio da disseminação dos papéis sociais atribuídos a ambos os sexos e reproduzidos até mesmo pelas brincadeiras de criança, quando são incentivados os meninos às atividades mais criativas e produtivas e as meninas aos cuidados com a família (CISNE, 2014, p. 83).

Segundo Badinter (2011, p. 25), há, portanto, uma clara e injusta diferença entre homens e mulheres, especialmente para as mulheres casadas em comparação com os homens nas mesmas condições em razão do peso relativo aos afazeres domésticos, sobretudo com a chegada dos filhos.

E, ainda que o ambiente familiar não reproduza categoricamente esta conformação social, com a utilização do trabalho doméstico sem remuneração, “é o trabalho feminino desvalorizado e mal remunerado que, via de regra, a garante” (CISNE, 2014, p. 83).

Estas afirmações são reforçadas pelos dados trazidos no início deste capítulo, quando pudemos analisar que as mulheres dedicam mais horas aos cuidados domésticos que os homens e, portanto, trabalham mais que ele e as mães sofrem ainda com a saída do mercado de trabalho ou a mudança para empregos em tempo parcial, especialmente enquanto seus filhos ainda são pequenos.

Ou seja, para a mulher, ter filhos implica em paralisar a carreira, ficar desempregada ou assumir um posto de trabalho que a remunera menos, mas que lhe garante tempo para assumir o cuidado com a prole, enquanto para os homens, a chegada dos filhos implica em mais aceitação no mercado de trabalho.

Esta diferença nos faz questionar se a perspectiva do empregador é alterada quando se trata da contratação de um “pai de família” ou de um homem solteiro já que, segundo Badinter (2011, p. 26), “o homem, na qualidade de pai, se dedica mais ao trabalho profissional”, o que podemos também relacionar com a ideia do homem provedor sobre a qual tratamos em outro momento.

Especula-se, entre os teóricos do gênero, que essas diferenças dos papéis sociais atribuídos aos homens e mulheres teriam parte de sua origem na maneira como a reprodução humana ocorre (GOLDENBERG, 2001), com a mulher responsável pela gestação da prole, o que lhe toma muito tempo e energia, e o homem sendo responsável apenas pela fecundação, em completa analogia ao comportamento dos animais mamíferos.

Além da aparente distinção de papéis no tocante à reprodução, há também grande influência do contexto social e cultural de cada povo que, a partir de suas necessidades e condições geográficas, econômicas e políticas, cria e reproduz as funções dos sexos.

Espera-se do homem a virilidade, a agressividade, o domínio social, o controle do espaço público no qual a mulher sequer é bem-vinda, haja vista seu papel de frágil cuidadora, responsável pelo lar e, portanto, carinhosa e dócil, um ser que deve ser protegido pelo homem forte.

Segundo Bourdieu (2014, p. 9-10), há uma inversão entre as razões da diferença dos gêneros e as suas consequências, donde se estabelece o fundamento desta “construção social naturalizada”. O *habitus* dos seres no tocante ao gênero não são desenvolvidos a partir de sua condição biológica, mas impostos socialmente por uma perspectiva cultural da natureza de suas posições sociais, criando dominadores e dominadas.

Essa "dominação masculina" opera-se de forma absolutamente invisível e, portanto, imperceptível até aos olhos mais atentos, diante da aparente naturalidade que lhe é atribuída. Se esta circunstância é considerada natural, ou seja, advinda da natureza da espécie, como seria possível pervertê-la ou, ao menos, questioná-la.

A docilidade e o cuidado atribuídos à mãe são tão intrínsecos em nossa cultura que é perceptível a sacralização da maternidade ao menos tempo em que vivemos em uma sociedade falocêntrica e esta percepção da sociedade é tão arraigada que sequer precisa ser justificada, não há óbice à sua aplicação prática e o comportamento desviante pode ser, inclusive, punido.

A mulher que se torna mãe, automaticamente transforma-se em alguém que precisará sacrificar sua liberdade e despreocupação em favor da criação da prole. Utilizamos, entre outras, a expressão: “ser mãe é padecer no paraíso” e reproduzimos esta visão da maternidade cujo deleite e sofrimento são exclusivos da mulher, percebendo-a como o ápice do exercício da feminilidade.

Segundo Badinter (1985, p. 20) e Beauvoir (2016, p. 279), a percepção geral seria a de que a vocação principal da mulher consiste no exercício da maternidade e a sua realização primordial, sem a qual se sentiriam incompletas, sem levar em consideração a possibilidade de ela sequer ter interesse em exercer esse papel.

Este é o código transmitido a cada geração e reproduz a hierarquia social entre homens e mulheres, mantendo cada um em seu papel determinado biologicamente e, portanto, inquestionável.

3.5 A “EXIGÊNCIA” DA VIRILIDADE MASCULINA

Analisamos, até o presente momento, qual seria o papel da mulher no tocante ao cuidado com os filhos, ou seja, de que maneira se opera a ideia da maternidade e como a sociedade a define e exige. No entanto, o papel do homem, sobretudo, o papel da paternidade nesse mesmo contexto sempre esteve invisibilizado.

É essencial, portanto, que se busque verificar como se construiu o conceito da paternidade na sociedade ocidental e, portanto, assimilado no Brasil desde sua colonização pelos portugueses. O pai sempre esteve relacionado com a ideia de chefe da família, ao qual todos devem obediência e satisfação, havendo reconhecimento deste aspecto até mesmo no código civil de 1916 e no estatuto da mulher casada, de 1962, dos quais já se tratou no primeiro capítulo.

Antes disso, entretanto, é preciso que se questione sobre a masculinidade com o objetivo de verificar se ela seria um dado biológico determinístico ou um constructo social e cultural.

Segundo alguns autores, sobretudo baseados em estudos da biologia, a diferença entre homens e mulheres se dá, especialmente, a partir do reduzido número de óvulos que precisam ser disputados pelos homens e essa luta entre os machos faria prevalecer os mais fortes e agressivos (BADINTER, 1992, p. 17).

A palavra virilidade tem sua etimologia concernente à virtuosidade, à honra e não à questão da dominação sexual do homem sobre a mulher, ainda que esta nova acepção tenha sido incluída para compreensão do termo e, portanto, exigida socialmente do homem (BOURDIEU, 2014, p. 20).

Da mesma forma que o papel feminino foi definido socialmente, ou seja, construído, socializado e naturalizado como um dado biológico, o papel masculino também deriva desta mesma fonte e impacta na vida do homem nem sempre de forma positiva.

Segundo Bourdieu (2014, p. 64), “o privilégio masculino também é uma cilada e encontra sua contrapartida na tensão e contensão permanentes”, gerando uma obrigatoriedade de afirmação constante da condição de homem sem jamais se fragilizar.

Convergindo com esse pensamento, Saffioti (1987, p. 25) aponta que o macho, para exercer, de fato, seu papel, não pode permitir-se dar vazão a seus sentimentos, precisando manter-se distante e frio sob pena de parecer uma mulher e sofrer com o julgamento social. Ignorar a sensibilidade do homem é castrá-lo profundamente em sua humanidade.

Conforme já mencionado, o ser homem é, sobretudo, não ser mulher e, portanto, a sociedade, especialmente a comunidade masculina, está em eterna vigília pra evitar atitudes “incompatíveis” com o ideal de masculinidade e que possam aproximá-los do considerado feminino.

Neste mesmo sentido, o homem que se aproxima da função materna, ou seja, que realiza atos de carinho e cuidado com seus filhos, rompe com o paradigma do macho provedor e, conseqüentemente, é julgado de forma negativa, podendo ser, até mesmo, rejeitado socialmente, tomado como alguém que desvia do comportamento esperado.

Esta perspectiva da virilidade relacionada ao homem, de certa forma, conduz a uma espécie de violência permitida dentro do espectro masculino, aprisionando

homens e mulheres em um ciclo de sofrimento desnecessário, mas absolutamente naturalizado.

Esta violência que, por vezes, não é perceptível como uma violência física e direta contra o outro, mas pode estar transfigurada em uma espécie de atitude corajosa e desafiante exercida pelos homens com aparente naturalidade, propiciando, inclusive, acidentes oriundos dessa imprudência forçada (BOURDIEU, 2014, p. 66).

A virilidade, como se vê, é uma noção eminentemente *relacional*, construída diante dos outros homens, para os outros homens e contra a feminilidade, por uma espécie de *medo* do feminino, e construída, primeiramente, dentro de si mesmo (BOURDIEU, p. 67).

Só há virilidade a partir do comparativo com a não-virilidade, e só há feminilidade comparada à ideia da masculinidade, ou seja, a percepção social indica que homens e mulheres são, de fato e naturalmente, opostos em suas funções e comportamentos, não havendo espaço para intersecções, e roubando a possibilidade de seres humanos mais ricos em capacidades.

4 DIGRESSÕES SOBRE AS POSSIBILIDADES DE EMANCIPAÇÃO FEMININA E EQUIPARAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Após a discussão dos pontos críticos anteriores, nos quais foi demonstrado que a maternidade não é inata e, portanto, pode ser aprendida e desenvolvida por qualquer ser humano, homem ou mulher, e que o direito não dá conta dessa realidade, é preciso refletir sobre alguns caminhos a seguir com vistas a promover a igualdade de gênero, sobretudo no mercado de trabalho sobre o qual nos focamos neste trabalho.

No capítulo anterior, foram realizadas reflexões acerca do problema da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, porém, sem considerar apenas sua perspectiva economicista, mas também os aspectos culturais das relações entre homens e mulheres que fundam o patriarcado e aumentam o abismo das desigualdades.

Uma crítica pura ao capitalismo, que, de fato, perpetua as relações de exploração e opressão entre os seres humanos é válida, mas não seria suficiente na análise da desigualdade fundada no gênero. Esta tem raízes mais profundas e, portanto, precisa ser tratada com um olhar mais abrangente, levando em consideração as hierarquias relacionadas às diferenças atribuídas ao sexo biológico.

No entanto, deixar de pensar em uma saída a partir do direito, seria, minimamente, irresponsável de nossa parte, haja vista que seria impraticável, nos dias de hoje, pensar em uma revolução que colocasse abaixo o Estado, sendo fundamental empreender alguma solução com a busca de uma participação democrática e o desenvolvimento de políticas públicas.

A ideia central seria a de sugerir mudanças legislativas que possam proporcionar um nivelamento das relações entre homens e mulheres com vistas a aproximá-

los, promovendo a possibilidade de que um e outro possam estar realizando ambos os papéis simultaneamente e criando, assim, relativa cumplicidade e compreensão dos novos papéis que podem exercer.

Segundo Flávia Biroli e Luis Felipe Miguel (2014, p. 65), não seria suficiente para promover a igualdade entre homens e mulheres que elas pudessem acessar os espaços ocupados por eles até agora, na medida em que esse movimento não iria garantir um progresso sobre o tema, isto é, o caminho não seria mirar nas características masculinas e inseri-las nas mulheres.

De fato, isso já vem ocorrendo há um tempo e o resultado são os casos trazidos no segundo capítulo e que demonstram apenas o que já foi mencionado nesta pesquisa tantas vezes: mimetizar as características do trabalhador considerado como ideal, ou seja, o homem, não garante igualdade, uma vez que mantem o falocentrismo como natural e inquestionável.

Segundo Saffioti (1987, p. 29), “a *construção social da supremacia masculina exige a construção social da subordinação feminina*” e é por esta razão que não há possibilidades de buscarmos reverter a hierarquia entre os gêneros partindo exclusivamente do aspecto feminino.

Retomando o conceito de campo social de Bourdieu, o que ocorre é que a mulher está apenas se adaptando às regras do jogo previamente estabelecidas no mercado de trabalho, e nesse jogo, as qualidades objetivadas estão, necessariamente, vinculadas a características consideradas masculinas.

A divisão sexual está inscrita, por um lado, na divisão das atividades produtivas a que nós associamos a ideia de trabalho, assim como, mais amplamente, na divisão do trabalho de manutenção do capital social e do capital simbólico, o que atribui aos homens o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas, de *representação*, e em particular de todas as trocas de honra, das trocas de palavras (nos encontros cotidianos e sobretudo nas assembleias), trocas de dons, trocas de mulheres, trocas de desafios e de mortes (cujo limite é a guerra); ela está inscrita, por outro lado, nas disposições (*os habitus*) dos protagonistas da economia de bens simbólicos: as das mulheres, que esta economia reduz ao estado de *objetos* de troca (mesmo quando em determinadas condições, elas podem contribuir, pelo menos por

procuração, para orientar e organizar as trocas, sobretudo matrimoniais); as dos homens, a quem toda a ordem social, e em particular as sanções positivas ou negativas associadas ao funcionamento do mercado de bens simbólicos, impõe adquirir a aptidão e propensão, constitutivas do senso de honra, de levar a sério todos os jogos assim constituídos como sérios (BOURDIEU, 2014, p. 60).

A ideia central desse trabalho seria a de desconstruir, a partir do exercício da maternidade e da paternidade, a percepção de masculino e feminino para que algum impacto fosse sentido na divisão sexual do trabalho, bem como, em uma perspectiva mais pragmática, buscar igualar o custo do trabalho do homem e da mulher para o empregador com vistas a diminuir a discriminação sofrida no mercado de trabalho.

Este trabalho não tem, portanto, um viés marxista, no sentido de que não há qualquer recomendação de ruptura. Se há ruptura, esta é apenas da consciência maior das mulheres e dos homens, da possibilidade de conseguirem garantir seus direitos por meio da lei, efetivando direitos fundamentais.

Para Karl Marx e Friedrich Engels (1981, p. 49), o simples rompimento com o sistema capitalista seria suficiente para acabar com o que chamam de “comunidade das mulheres” e, portanto, com a exploração advinda do sexo, suprimindo a necessidade da prostituição, seja da prostituição operada pelas esposas, seja da prostituição operada pelas mulheres que vivem do sexo.

No entanto, em nossa ótica já mencionada nos capítulos anteriores, não foi o capitalismo que criou a opressão sexual, ele apenas se apropriou dela com o intuito de aferir mais lucro e, portanto, não faz sentido pensar que o rompimento com o sistema produtivo seria suficiente para romper com um processo cultural que conforma a sociedade muito antes deste existir.

Para aqueles autores, a divisão sexual do trabalho, *per se*, não é um problema e não gera qualquer opressão, porém quando o trabalho feminino passa a render frutos exclusivamente ao marido e não mais à sociedade, aí sim há uma

percepção de que a mulher estaria sendo oprimida pelo homem (MARX; ENGELS, 1981, p. 54).

Contudo, objetivamos provocar alguma ruptura no tecido cultural, com vistas a retirar a mulher desse espaço de subserviência ao homem, mas também à sociedade, na medida em que ela deve poder decidir sobre o papel que quer exercer, sem sofrer imposições do *habitus patriarcal* desenvolvido a partir da ideia de dominação masculina de Pierre Bourdieu, que é anterior ao capitalismo e que, provavelmente, sobreviverá a ele.

Sendo assim, que formas de encaminhamento do problema das mulheres na interface da maternidade com as relações de trabalho, suscitado no capítulo 2, que enfrentou o capítulo 1, proporcionariam soluções que poderiam ser empreendidas?

Ainda que prescreva o fim do capitalismo como solução para os problemas de opressão do proletariado e, conseqüentemente, em sua ótica, da questão relacionada à exploração feminina, Engels (1981, p. 55) afirma que a entrada da mulher no mercado do trabalho é condição *sine qua non* para sua libertação e, em tese, não discordamos.

Contudo, o foco principal seria o de tentar ressignificar alguns capitais do sistema produtivo para, assim, buscar maior equilíbrio entre homens e mulheres, ainda que reescrever as regras do jogo, na ótica bourdieusiana, não seja uma tarefa simples.

É importante levar em consideração que “[...] não mais que as outras formas de divisão do trabalho, a divisão sexual do trabalho não é um dado rígido e imutável” (KERGOAT, 2009, p. 68), haja vista que as tarefas atribuídas às mulheres, no decorrer da história e a depender do local, não são estagnadas, havendo mobilidade possível.

No entanto, no cenário atual, com um contundente retrocesso nas políticas públicas, alimentado pelo crescimento e difusão do neoliberalismo, bem como pelo esvaziamento da classe trabalhadora tradicional (KERGOAT, 2009, p. 70), há desafios ainda mais complexos para a análise ora empreendida e é exatamente nessa conjuntura que o trabalho dos movimentos sociais na implementação dos direitos de cidadania se torna ainda mais fundamental.

Muito embora o contexto seja este, marcado pelo neoliberalismo e pela desconstrução do estado de bem-estar social e na contramão da implementação de novas políticas públicas com vistas a diminuir desigualdades, ainda se faz necessária a análise crítica do fenômeno, até mesmo com o objetivo de alterá-lo.

Seguindo a orientação de Kergoat (2009, p. 72-73), a compreensão de como as relações sociais são replicadas dentro das instituições do Estado e de todo o seu aparato legislativo é o primeiro passo para descortinar as novas disputas do campo social e buscar seus pontos fracos para que seja possível “deslegitimar as regras, normas e representações que apresentam como grupos ‘naturais’ os grupos sociais constituídos em torno dessas questões”.

Além disso, a mulher, em razão da divisão sexual do trabalho, isto é, por desempenhar as funções menos valorizadas, ter dificuldade de acessar cargos mais altos e de competir em igualdade de condições com os homens, são as maiores vítimas da política neoliberal, segundo Bourdieu (2014, p. 111), o que demonstra quão necessária a mudança desse contexto para provocar um maior equilíbrio entre os gêneros.

De fato, embora a realidade social atual não contribua para a perseguição da igualdade entre os gêneros, sobretudo no sistema produtivo, não se pode diagnosticar um problema tão grave e abrir mão de tentar traçar algum caminho que possa, ao menos, amenizá-lo.

Além disso, não há verdadeira democracia se alguns possuem mais direitos que os outros e, ainda que esse cenário seja desanimador, não serão atingidos os objetivos democráticos e libertadores sem que todos os cidadãos possam estar incluídos no processo.

Lenin (1981, p. 59), tratando da democracia em 1917 e, portanto, fazendo direta referência à Revolução Russa, afirmou que não seria possível garantir a liberdade real fundante da democracia, se as mulheres não estiverem inseridas no espaço público, ou em suas palavras, “se não as tiramos da atmosfera brutal do lar e da cozinha”.

Contudo, para que ela possa sair desse ambiente limitado ao espaço privado, é preciso pensar em uma forma de preenchê-lo com outras pessoas que possam, de fato, dividir as responsabilidades atribuídas à mulher para o cuidado com o lar, uma vez que as tarefas do cuidado continuarão a existir com ou sem a exploração da mulher.

O objetivo dessas digressões seria contribuir para a emancipação feminina e masculina em detrimento da dominação exercida pelo *habitus patriarcal* e que pode ser percebido por meio dos estereótipos de gênero, com vistas a quebrar o paradigma do conceito de maternidade e paternidade, ressignificando-os e, conseqüentemente, ressignificando as próprias relações entre os sexos.

Até o presente momento, a proteção social criada pela Licença Maternidade garantiu às mulheres a possibilidade de que pudessem entrar no mercado de trabalho e a sua existência está intimamente ligada aos movimentos sociais, dos trabalhadores e feministas, que lutaram para, por assim dizer, “civilizar” o mercado, como diria Bourdieu (2001, p. 19):

A história social ensina que não existe política social sem um movimento social capaz de impô-la, e que não é o mercado, como se tenta convencer hoje em dia, mas sim o movimento social que “civilizou” a economia de mercado, contribuindo ao mesmo tempo enormemente para sua eficiência.

Da mesma forma, entendemos que o instituto da licença maternidade foi uma espécie de civilização da economia de mercado no tocante à inclusão feminina. No entanto, apenas a sua inclusão não é garantia de igualdade, razão pela qual torna-se necessário pensarmos em um caminho que leve à emancipação da mulher e são os movimentos sociais que, mais uma vez, poderiam nos auxiliar nesse caminho de “civilização”.

Nancy Fraser afirma que os conceitos de proteção social e emancipação não são equivalentes, podendo inclusive estar em pontos diametralmente opostos a depender do campo de análise. Segundo a autora,

Enquanto a proteção visa proteger a ‘sociedade’ dos efeitos desintegradores dos mercados não regulados (*marchés non régulés*), a emancipação visa jogar luz na dominação onde quer que ela venha; tanto na sociedade quanto na economia (2011, p. 623).

É sob esta perspectiva que se pode afirmar, a partir dos dados levantados, que a licença maternidade foi uma espécie de “proteção social” criada para a mulher trabalhadora, mas que esta sempre funcionou dentro da lógica do mercado capitalista e do *habitus patriarcal*, apenas para garantir a participação feminina no mercado de trabalho, uma vez que, sem essa previsão, não haveria emprego possível para a grande maioria das mulheres.

Em outras palavras, a licença maternidade, ainda que tenha buscado proteger a trabalhadora a fim de que ela pudesse, concomitantemente ao exercício da maternidade, ter a oportunidade de trabalhar fora de casa, não oportunizou, e nem era esse o seu objetivo, emancipá-la para além da dominação masculina.

A tese, da qual ora se trata, não está buscando garantir ou aumentar essa proteção social, mas persegue a emancipação feminina e até mesmo uma hipotética emancipação masculina, na medida em que busca um rompimento com o *habitus* da virilidade exigido dos homens.

Para tanto, é fundamental que se faça um constante exame crítico sobre o que Fraser denomina de “normas não mercantilistas”, isto é, as normas civilizadoras

do mercado e que foram instituídas pela própria sociedade com vistas a impedir o avanço do “capitalismo selvagem”.

Se a ideia principal de proteção é sujeitar as trocas mercantis e as normas não econômicas, a da emancipação é a de submeter as trocas mercantis e as normas não mercantilistas a um exame crítico. Enfim, os valores supremos da proteção são a segurança, a estabilidade, e a solidariedade social, enquanto que a prioridade da emancipação é combater a dominação (FRASER, 2011, p. 623).

Nessa análise crítica do instituto da licença maternidade foi que se concluiu, diante dos dados coletados, que seu papel, ao invés de proteger a mulher, está propiciando a manutenção da condição de subordinação originária do patriarcado e apropriada pelo modelo capitalista.

Dessa forma e por essa razão, buscamos revisitar a legislação da supracitada licença e sugerir alterações com o propósito de ressignificar os conceitos de maternidade e paternidade. O foco, portanto, não deve ser apenas a maternidade, afinal, é assim que viemos trabalhando com o tema desde o início do século passado.

É preciso, portanto, incluir a paternidade, é preciso que o homem seja considerado na construção de políticas públicas afeitas à maternidade e é preciso que o Estado reveja como demonstra sua percepção acerca dos papéis exercidos por pais e mães no cuidado com os filhos.

O Estado, por meio das instituições e leis, materializa e torna legítimo o *habitus* de cada campo de análise (BOURDIEU, 2012, p. 57) e, é possível que a partir de um processo democrático de pressão da população seja razoável uma revisão das regras acerca do exercício da maternidade e da paternidade.

Os movimentos sociais, sobretudo os movimentos feministas, precisam estar em consonância com o objetivo de implementar novas políticas públicas que propiciem ou fomentem uma alteração cultural e, conseqüentemente do *habitus* “inquestionável” que atribui papéis a homens e mulheres e, para, a consonância com a academia é fundamental. Para Bourdieu (1998, p. 73),

A revolução conservadora reivindica o neoliberalismo, assumindo assim uma roupagem científica, e a capacidade de agir como teoria. Um dos erros teóricos e práticos de muitas teorias – a começar pela teoria marxista – foi esquecer de considerar a eficácia da teoria. Não devemos mais cometer esse erro. Lidamos com adversários que se armam com teorias, e trata-se, ao que me parece, de enfrentá-los com armas intelectuais e culturais. [...] A tal efeito de autoridade, deve-se contrapor um efeito de autoridade.

A inserção de políticas públicas com vistas a alcançar maior igualdade entre os cidadãos está intimamente ligada a estados sociais-democráticos, outrora conhecidos como Estados de Bem-Estar Social e o Brasil nunca teve um histórico de estado de bem-estar social bem construído, todavia, após a redemocratização e desde a Constituição de 1988 vinha formulando políticas inclusivas com algum sucesso, como observado o caso da maternidade no primeiro capítulo.

Contudo, até mesmo o que já vinha sendo construído, tem sofrido imenso retrocesso e desmonte diante da conjuntura de austeridade econômica atual, reproduzindo uma visão descolada da realidade social brasileira e partindo do pressuposto de que os direitos já estariam consolidados no aparato legislativo.

No entanto, ainda que se reconheça a igualdade de gênero em todos os diplomas legais editados no Brasil e seja expressamente proibida a discriminação baseada nesse fator, é patente, conforme os diversos dados trazidos no capítulo anterior, que mulheres e homens não são iguais em termos materiais.

Segundo Bourdieu (2014, p. 146), os movimentos sociais que buscam apenas rupturas simbólicas para grupos invisibilizados não costumam realizar mudanças definitivas e duradouras, na medida em que, até certa medida, apenas ressaltam as diferenças entre dominantes e dominados, sem alterar a estrutura sobre a qual se funda a discriminação. E, portanto,

Para mudar duradouramente as representações, movimento tem que operar e impor uma transformação duradoura das categorias incorporadas (dos esquemas de pensamento) que, através da

educação, conferem um estatuto da realidade evidente, necessária, indiscutida, natural, nos limites de sua alçada de validade, às categorias sociais que elas produzem (BOURDIEU, 2014, p. 146).

E nesse sentido, buscamos enfrentar um dos pontos nevrálgicos de discriminação da mulher no mercado de trabalho, não apenas sob a perspectiva de proteção social, mas no sentido de alterar a percepção da sociedade acerca dos papéis socialmente atribuídos a pais e mães e, conseqüentemente, promover a emancipação feminina.

Tradicionalmente, as mulheres têm mais força e participação por meio dos movimentos sociais no Brasil, conforme já mencionado no segundo capítulo, na medida em que sua participação direta na política ainda está no estágio inicial e depende fortemente de políticas inclusivas para ser operacionalizada.

Sendo assim, é preciso reconhecer que é mais provável que a alteração da legislação sobre a qual tratamos nessa pesquisa possa ser efetivada a partir desses movimentos organizados, não sendo razoável aguardar uma atitude dos políticos já eleitos, sobretudo diante do crescimento do neoliberalismo e o fortalecimento do conservadorismo brasileiro.

Recentemente, durante a campanha eleitoral, alguns candidatos, em total dissonância com os números divulgados no Brasil e por organizações internacionais, chegaram a expressar essa percepção afirmando que a CLT já havia garantido a igualdade de gênero, eximindo o Estado de criar novas políticas públicas com esse objetivo.

É importante notar que até mesmo recentemente, a Reforma Trabalhista, consoante já mencionado anteriormente, trouxe alterações com prejuízo para as mulheres, sobretudo às gestantes, com a permissão do trabalho em condições insalubres e um recrudescimento dos requisitos para a equiparação salarial.

Seguindo na mesma direção, a Reforma da Previdência proposta pela Presidência da República e aprovada pelo Congresso, entre outras alterações

negativas para a classe trabalhadora, diminui a diferença de idade de aposentadoria entre homens e mulheres, ignorando, sobretudo, o impacto do trabalho doméstico e da superioridade do número de horas do trabalho feminino.

Em ambas as reformas, *a contrario sensu* e desatendendo ao estampado nos números revelados pelas pesquisas relacionadas ou não neste trabalho, o Estado brasileiro propiciou ainda mais desigualdade entre os gêneros, possibilitando um significativo agravamento da questão.

Pensando, contudo, em outro cenário, um exercício fundamental para que se possa avançar na pesquisa, caso seja possível dar uma guinada redemocratizante na sociedade, será necessário considerar, minimamente, a reformulação de políticas públicas que tentem empreender mudanças nesta questão.

Após todas as questões levantadas acerca da maternidade e da paternidade nos dois capítulos anteriores, percebe-se o quanto a paridade entre homens e mulheres está distante da realidade brasileira, ou seja, a forma pela qual o Estado e, portanto, a sociedade, tratam estes dois conceitos, geram um ônus mais pesado para a mulher.

Além disso, pensar que a questão da igualdade entre homens e mulheres estará superada quando ambos estiverem ocupando os mesmos postos de trabalho, ainda que em número iguais, seria, no mínimo, inocente, haja vista que esta percepção exclui o trabalho doméstico e, portanto, o trabalho do cuidado, originalmente feminino.

Segundo Bruschini (1994, p. 20), “falar de mulher e excluir o trabalho doméstico constitui, portanto, uma maneira de deformar a realidade cotidiana do sexo feminino” uma vez que aquele é parte preponderante de seu *habitus*. Além disso, o trabalho doméstico, seja ele remunerado ou não, é parte preponderante do trabalho reprodutivo que se atribui às mulheres.

É o trabalho reprodutivo que garante a reprodução do ser humano e a ele estão associadas todas as tarefas do cuidado, sendo, portanto, fundamental para a manutenção da vida em sociedade. Ele é representado com maior visibilidade pelo serviço doméstico, mas também se apresenta em outras versões do cuidar e sempre relacionadas à responsabilidade feminina.

Em consonância a todos os dados e relatos já mencionados, fica patente que à mulher se atribui o papel de cuidadora, não apenas dos filhos, mas até mesmo do marido e dos outros familiares, ou seja, que ser mulher é ser mãe e exercer sua feminilidade por meio do cuidado e, em contrapartida, ser homem é não ser mulher (BOURDIEU, 2014, p. 16), retomando a discussão aposta no terceiro capítulo.

Essa atribuição é tão marcante que até mesmo algumas feministas, com as quais não concordamos, sacralizam a maternidade a ponto de defender a participação feminina no espaço público com o objetivo de “humanizar” a sociedade, uma vez que apenas a maternidade “pode enfrentar o mundo individualista, egoísta e cruel do macho liberal” (BADINTER, 2011, p. 71).

Atribuir às mulheres toda a responsabilidade pela salvação da humanidade e culpabilizar os homens por toda a guerra e violência é, no mínimo, ignorar que não há uma natureza de gênero pré-determinada e que ambas são construídas, reproduzidas e valorizadas dentro das regras do jogo da disputa entre os gêneros, nas quais os homens são mais valorizados pela atitude e agressividade e as mulheres pela cordialidade e docilidade.

Em outras palavras, até mesmo de mulheres que não são mães é cobrado o comportamento maternal e o desejo de cuidar, considerado inato à natureza feminina e sobre o qual se funda toda a objetificação, o controle do corpo feminino e, conseqüentemente, a divisão sexual do trabalho.

Esta perspectiva, além de irrealista, ainda traz uma responsabilidade para a mulher, no sentido de colocá-la como o ser central na melhoria da qualidade de

vida da humanidade, bem como retira este ônus dos homens, uma vez que sua virilidade justificaria seus atos de guerra e desentendimentos próprios da sociedade.

É essencial, portanto, que essa atribuição de papéis seja compartilhada em igualdade de condições por ambos os gêneros, com vistas a reconhecer a docilidade masculina e a dureza feminina como possibilidades reais e razoáveis e, possivelmente, o exercício da maternidade pelos homens torne-os mais suscetíveis a abraçar sua feminilidade castrada.

Todo o capital cultural detido pelo Estado e reproduzido, sobretudo, nas escolas, contribui para a manutenção dos espaços ou capitais detidos por homens e mulheres em toda a sociedade (BOURDIEU, 2014, p. 77). Entretanto, é exatamente por este motivo que, talvez, este mesmo Estado possa servir de base para uma mudança cultural, utilizando suas próprias regras do jogo.

Não apenas a diferença de períodos concedidos para licenças maternidade e paternidade demonstra esta atribuição de papéis, mas também a “garantia provisória no emprego” no emprego que é conferida exclusivamente à gestante e é plenamente justificada diante dos inúmeros casos de demissão que ocorrem durante a gravidez, não havendo qualquer intenção de seguir no sentido contrário.

Contudo, é notável o quanto a invisibilidade paterna se apresenta nesta regra, considerando que o emprego do homem não estaria em risco e que esse risco não teria importância para o contexto familiar, ou seja, havendo a demissão do pai, não há qualquer preocupação estatal quanto ao impacto no cuidado com os filhos.

De fato, a percepção infantil acerca do universo da paternidade e da maternidade, a partir do olhar da psicologia (SAU, 2010, p. 127), coloca o pai como um ser ausente do espaço doméstico, ligado a um trabalho exaustivo e que quando está em casa, ocupa-se não das questões familiares, mas busca

evadir-se com mecanismos que o distraem, como a TV, o jornal, um livro, isto é, algo que o distancia dos filhos e da esposa.

Essa narrativa, tão presente na construção da memória das pessoas quando recordam suas famílias, é o resultado dessa exclusão do pai, mas também refunda sua própria naturalização, tornando essa perspectiva a que se considera normal e, portanto, inquestionável.

A licença-maternidade, diante dos números levantados no terceiro capítulo, tem algum impacto para o emprego da mulher, já que quase metade das mães que retornam desta são, na sua maioria, demitidas sem justa causa e das que não são demitidas, boa parte opta por sair de seus empregos diante das dificuldades em conciliar carreira e maternidade.

Não obstante, o número de mulheres que sai do mercado de trabalho em relação ao aumento do número de filhos também traz um dado interessante, apontando para o fato de que a compatibilização do trabalho com as tarefas impostas pela família torna-se um fardo exclusivamente feminino.

Com os homens, no entanto, opera-se o inverso, já que a condição de pai aumenta a empregabilidade masculina ao mesmo tempo em que diminui a feminina, havendo, inclusive, a percepção empresarial de que homens com família seriam mais dedicados e que as mulheres nas mesmas condições não priorizariam o trabalho, o que não se confirmou pelos números colhidos.

Diante desses dados, podemos afirmar que a mulher, responsabilizada socialmente pelo trabalho reprodutivo, arca sozinha com seus custos, e seu impacto não é sentido no universo masculino, provocando um claro desequilíbrio entre os gêneros nas relações de trabalho.

A maternidade, portanto, não deve ser considerada como um sacerdócio feminino, mas uma tarefa de responsabilidade familiar, que deve ser compartilhada em medidas equitativas e como cuidado de não sobrecarregar

nenhum dos envolvidos, sejam casais heterossexuais, homossexuais ou qualquer outra configuração familiar.

Essa divisão ou compartilhamento das responsabilidades familiares poderia contribuir precipuamente para a diminuição da discriminação das mulheres pelos empregadores, uma vez que colocaria pais e mães em pé de igualdade no tocante aos problemas que possam advir da opção por ter filhos.

Não é, portanto, a licença-maternidade, *per si*, que gera a discriminação feminina no mercado de trabalho, mas o exercício da maternidade como um todo, ou seja, a atribuição à mulher das tarefas do cuidado oriundas do conceito do “ser mãe” e que também informa a divisão dos afazeres domésticos e das relações de trabalho.

Mulheres com filhos, mesmo que passado o período da licença-maternidade, sempre precisaram se responsabilizar pelo cuidado das crianças diante de sua fragilidade latente, o que sobrecarrega ainda mais suas responsabilidades domésticas, uma vez que precisam levar os filhos ao médico, cuidar deles durante a convalescência ou comparecer às reuniões na escola, não havendo qualquer cobrança social para que os homens/pais realizem as mesmas atividades, o que os deixa livres para dedicar-se ao trabalho produtivo.

Ademais, aqueles pais que, por qualquer razão, sejam avistados nestes “ambientes maternos” são automaticamente considerados dignos de reconhecimento social, como se estivessem realizando tarefas ultra complexas e esta realidade precisa ser revista.

Em uma pesquisa realizada com dados da Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido e Suécia, ou seja, em países em que a desigualdade de gênero é menor que a brasileira, analisando o impacto dos filhos para homens e mulheres no mercado de trabalho, verificou que há uma queda de 30% da renda média feminina em comparação com a masculina, quando nasce o primeiro filho de

ambos. Esta diferença jamais é revertida e 10 anos depois, se estabiliza em 20% (KLEVEN; LANDAIS; SØGAARD, 2018, p. 11).

Por outro lado, o exercício da paternidade como se entendeu até os dias atuais, propicia uma espécie de autorização do comportamento viril e violento do homem, afastando-o do espaço doméstico e da construção de uma relação saudável com seus filhos.

O *habitus* e, portanto, a disputa de capitais travada na sociedade atribui determinada simbologia à maternidade, conforme já se afirmou anteriormente e a mulher, conseqüentemente, decodificado seu papel social, compreende a valorização aferida pelo exercício da maternidade e “opta” por fazê-lo.

Essa noção de opção, sobre a qual não haverá qualquer intenção de aprofundamento, é frágil e não significa uma verdadeira escolha, apenas uma espécie de aceitação social das características necessárias para “ascender” na hierarquia social, é o aceitar as regras do jogo daquele determinado campo social, como infere Bourdieu (1983, p. 91).

Já houve menção nessa pesquisa, com base em diversos autores, que o corte de raça, classe, cultural ou regionalidade pode afetar o grau de opressão ou exploração impresso na questão do gênero, mas na análise de qualquer um desses aspectos, haverá a hierarquia, em maior ou menor distanciamento, entre homens e mulheres inferiorizando essas últimas.

Essa posição feminina como inferior, ainda que de forma imperceptível, é combustível para acirrar as disputas de capital e estimular o indivíduo a acumulá-lo para garantir-lhe uma ascensão hierárquica, forçando-os, ao aderir as regras do jogo, a reproduzir continuamente o *habitus* e a atribuição de valor simbólico à maternidade.

A impossibilidade do exercício da maternidade é fortemente combatida por meio de quaisquer hipóteses que sejam exercitáveis pela mulher, como a inseminação

artificial ou a fertilização *in vitro*, e não há qualquer crítica à utilização desses métodos, mas apenas, a percepção e consideração do quanto se investe na maternidade, diante de adversidades que possam surgir, ou seja, do quanto se investe para acumular esse capital específico relacionado ao maternar.

Toda a ciência desenvolvida para garantir o exercício da maternidade é extremamente custosa financeira e biologicamente e, ainda assim, não desestimula as famílias, incluindo dentre elas as famílias de baixa renda que sacrificam tudo em nome dessa possibilidade, uma vez que sequer há garantias de sucesso.

Ao longo da história, a infertilidade feminina tem sido vivenciada praticamente como uma maldição. No entanto, o fato de um homem não gerar descendentes, em princípio, não era tão catastrófico, nem perturbava da mesma forma sua identidade masculina. Os homens vêm sustentando sua função social sobre as bases do trabalho, da política, do exército e da religião. Para uma mulher, por outro lado, o termo feminilidade tem sido igual ao de maternidade, como se se tratasse da mesma coisa³⁷ (SAU, 2010, p. 124) (tradução nossa).

Repita-se, o exercício da maternidade reflete-se, para a mulher, como uma demonstração de sua feminilidade, como se fosse considerado uma espécie de condição *sine qua non* para que se possa considerar como um ser pertencente ao gênero feminino.

Toda essa digressão sobre a possibilidade de combate à esterilidade não tem por objetivo demonizá-la ou tratá-la como equívoco social, mas apenas com vistas à verificação da importância social que se atribui a este ideal da maternidade e o quanto pode ser sacrificado em nome desse capital.

³⁷ A lo largo de la historia, la infertilidad femenina se há vivido prácticamente como una maldición. Sin embargo, el hecho de que un hombre no tuviera descendencia, en principio, no era tan catastrófico, ni perturbaba de la misma forma su identidad masculina. Los hombres han visto sostenida su función social sobre las bases del trabajo, la política, el ejército y la religión. Para una mujer, em cambio, el término “feminidad” ha sido igual al de “maternidad”, como si de una equivalencia exacta se tratara.

A *contrario sensu*, o acúmulo desse capital pela mulher, que a valoriza socialmente, a desvaloriza no mundo do trabalho, como foi observado nas pesquisas mencionadas no terceiro capítulo e sobre a qual já nos detivemos.

No sistema produtivo, o *habitus* está voltado para o que se considera o melhor tipo de trabalhador, ou seja, aquele que priorize e se dedique ao máximo à função que exerce profissionalmente, e a mulher/mãe, ao menos na ótica do empregador, se afasta desse padrão otimizado.

Ainda se tem a percepção da mulher como a cuidadora e, a partir do momento em que ela exerce a maternidade, o mercado de trabalho interpreta que houve uma opção pela família em detrimento do trabalho e lhe atribui exclusivamente o ônus da maternidade.

A presença feminina no mercado de trabalho, embora tenha ultrapassado a masculina em números absolutos, também é tratada como uma escolha entre o exercício da profissão e o cuidado familiar e, portanto, o sistema produtivo não conseguiu absorver a mulher trabalhadora sem desvinculá-la de seu “papel social e biológico”, conforme demonstram os dados levantados.

Avançando sobre a questão focal, faz-se necessário a reconfiguração do trabalhador ideal, com vistas a trazer algum impacto positivo para a mulher e a consequente diminuição da desigualdade de gênero.

Não se pode olvidar, contudo, que o sistema capitalista não irá renunciar, unilateralmente, ao trabalhador padrão, haja vista sua potencialidade de incrementar os lucros, objetivo primordial do empregador.

A hipótese que se apresenta nessa tese é o de trabalhar a resignificação, portanto, da maternidade e do trabalho reprodutivo e, conseqüentemente, do papel do homem no exercício da maternidade, e não aguardar pacificamente a “aceitação” da trabalhadora diante da improvável ocorrência dessa revisão diante de todos os fatos já demonstrados.

Não se pode ignorar que algumas mudanças foram implementadas com o método atual, todavia, esse caminho não traz impactos definitivos, sobretudo no curto prazo, haja vista a velocidade com que se operam essas revisões, sobretudo entre mulheres pertencentes a grupos menos favorecidos, como pudemos verificar nas pesquisas divulgadas pelo World Economic Forum que, entre 2006 e 2018, que, no período, não atestou qualquer impacto nos salários femininos brasileiros.

O ônus da maternidade e, portanto, do trabalho reprodutivo, precisa começar a ser partilhado entre os gêneros, visando a possibilidade de recompor o trabalhador ideal e reverter o impacto sofrido exclusivamente pela mulher no sistema produtivo, afinal, “não podemos compreender a maternidade sem abordar a paternidade, a mãe sem o pai, no sentido biológico e social do termo” (SCAVONE, 2001, p. 142).

Para tanto, é sugerido o exercício obrigatório da maternidade pelos homens, o que, inicialmente, poderia servir como um fator de reversão artificial dessa hierarquia, mas que, eventualmente poderá reestruturar novos componentes sociais.

Segundo pesquisa do National Bureau of Economic Research, publicada em fevereiro de 2019 (LANDAIS *et al*, p. 7), o impacto negativo nos salários femininos com o exercício da maternidade está diretamente relacionado com uma visão conservadora de que a mulher não deve trabalhar fora, mas permanecer em casa.

Partindo, portanto, da perspectiva bourdieusiana acerca da construção do *habitus*, ou seja, a construção de quais aspectos serão mais ou menos valorizados em um campo de análise, observa-se que a conclusão da pesquisa indica que haverá impacto apenas quando a percepção do *habitus* for diferente e para construir essa diferença optamos pelo caminho de artificialmente moldá-la.

É com esse objetivo, o de alterar a visão da sociedade sobre a divisão sexual do trabalho, que optamos por trabalhar, partindo de uma mudança na política pública para tornar possível a ressignificação social do trabalho e impactar na discriminação sofrida em razão do gênero.

Além disso, com a distribuição igualitária do ônus da maternidade, haverá impacto na divisão do trabalho reprodutivo, inserindo o homem nesse espaço até hoje ocupado massivamente pela mulher e essa reconfiguração poderá resultar em uma valorização das tarefas do cuidado ou apenas o equilíbrio das mesmas na participação dos gêneros.

Sugere-se, portanto, que a licença maternidade possa ser dividida de forma equivalente entre homens e mulheres, com o objetivo de, em um primeiro plano, igualar o custo de contratação entre os gêneros sob a ótica do empregador e, artificialmente, colocá-los em uma posição mais equilibrada.

Essa divisão não poderia ser operacionalizada sobre o tempo de licença maternidade atualmente utilizado, qual seja, de 120 dias, na medida em que objetiva a inclusão da paternidade na organização dessa política pública e não a exclusão da mulher.

O ponto focal é sugerir uma dobra do tempo estipulado para a licença, acrescentando-se 120 dias para que seja usufruído exclusivamente pelo pai e sem alterar a licença-maternidade já construída até o presente momento.

Além disso, outra questão importante seria o reconhecimento da garantia provisória no emprego estendida ao pai que irá usufruir da licença, com validade desde a concepção, como ocorre atualmente com as mulheres, até um mês após o retorno da licença.

A licença, atualmente conhecida por licença-maternidade, poderia manter o mesmo nome, uma vez que a nomenclatura indica uma ideia de cuidado com a

prole e não haveria rompimento com esse objetivo precípua da lei, apenas a inclusão de uma parte invisibilizada há tanto tempo e que deve ser incluída com a maior urgência possível, sob pena de jamais ser sanada a diferença entre os gêneros em seu aspecto nocivo para a mulher.

Sobre a licença-paternidade, concedida atualmente por 5 (cinco) dias consecutivos para o homem a partir do nascimento da criança e custeada exclusivamente pelo empregador, não haverá maiores digressões, uma vez que não estamos tratando desse tema específico, mas da inclusão do pai na licença maternidade.

No entanto, não restam dúvidas acerca da dificuldade enfrentada pela mulher nos primeiros dias de cuidado com o filho e a presença do pai em um período maior poderia contribuir para que esse momento fosse menos solitário, sobretudo em um período tão conturbado e difícil diante do puerpério, das adaptações com a inclusão do recém-nascido na rotina familiar e da amamentação.

A licença parental³⁸, isto é, a licença maternidade compartilhada entre mães e pais, em proporções idênticas para homens e mulheres sequer foi operacionalizada em outros países, nem mesmo nos mais avançados em termos de paridade de gênero.

No entanto, nos estados em que houve a tentativa de inclusão do homem, com o aumento da licença-paternidade ou a criação da licença parental ainda que sem previsão de períodos obrigatórios, já se pode notar avanços.

Para sustentar essa hipótese, partindo da isonomia absoluta, é essencial tratar os gêneros como iguais e a atuação do Estado, por meio de políticas públicas,

³⁸ Licença parental é o nome que alguns países atribuem à licença maternidade quando esta inclui uma parte dedicada ao pai e não apenas à mãe.

deve informar à sociedade sobre o quanto a crença na igualdade é encampada institucionalmente.

Segundo Rita Laura Segatto (2010, p. 108), a violência moral relacionada à opressão de gênero é reproduzida pelo Estado por meio do direito, todavia, as mesmas regras se aplicam no sentido inverso, uma vez que a lei informa aos oprimidos sobre sua situação e propiciam mudanças sociais, como vem ocorrendo no tocante à violência doméstica.

O exercer da “maternidade”³⁹ pelos homens pode contribuir para diminuir a divisão sexual do trabalho, trabalhando na configuração cultural do conceito do maternar e, portanto, impactar na diferença salarial entre homens e mulheres, sendo este aspecto, o salarial, um dos dados analisados para a verificação da paridade de gêneros e, conseqüentemente, essencial na busca por sua aproximação, ainda que não possa garanti-la.

É possível, já que esta hipótese precisa ser testada na prática para que seja verificada, que o exercício da maternidade pelos pais possa alterar a disputa dos capitais culturais, sociais, políticos e econômicos nas lutas entre homens e mulheres, especialmente no campo da produção, mas também podendo influenciar outros campos de análise.

A legislação tem o poder de mudar a percepção do cidadão, ainda que tenha mais dificuldade em mudar seu comportamento e cultura. Dessa forma, uma nova lei que tratasse do binômio paternidade/maternidade de forma equitativa poderia conduzir a um cenário de maior igualdade entre homens e mulheres.

Se o Estado considera homens e mulheres como iguais, não há razão para promover ou reproduzir o desequilíbrio entre os papéis desempenhados por ambos no ambiente familiar e a consciência dessa desigualdade é suficiente

³⁹ Utilizamos o termo maternidade no sentido de agregar ao ato todo o conceito social que deriva da percepção do “ser mãe”.

para que se busque alterar a sociedade e isso não irá ocorrer sem esforço de todos os envolvidos, de ambos os gêneros, raças e classes sociais.

Consoante a esse pensamento, seria fundamental que o conceito de maternidade, atualmente exclusivo da mulher, pudesse ser exercido em parceria com os homens. Utiliza-se a palavra maternidade para o pai no contexto em que o termo maternidade comporta uma significação relacionada ao cuidar enquanto a expressão paternidade, por tradição cultural, poderia levar a uma interpretação dissonante com a tese apresentada.

Ambos, homem e mulher, precisam exercer a maternidade compartilhada, na medida em que é necessário reconhecer que, em não havendo instinto materno ou atribuição biológica de papéis, qualquer pessoa seria capaz de desenvolver uma relação de cuidado e atenção com um filho.

Para tanto, um caminho que se mostra interessante seria a concessão de licenças iguais, equiparando e reconhecendo a importância de pai e mãe na criação dos filhos, dividindo a responsabilidade com o cuidado da família e, possivelmente, promovendo algum impacto na divisão sexual do trabalho. É preciso, no mínimo, entender o direito à paternidade como isonômico ao direito à maternidade.

A lei, em sua dimensão simbólica, impacta direta e indiretamente na construção da moralidade, dos hábitos e da essência dos preconceitos dos quais a violência emana e é diante desse fato que sua revisão e incremento constante é crucial para a diminuição das desigualdades, sejam elas fruto da discriminação de gênero, fruto de qualquer outra espécie de discriminação (SEGATO, 2010, p. 125).

Aliada a esta questão, haveria também uma implicação interessante para o mercado de trabalho, no qual a percepção na contratação de novos empregados poderia ser analisada de forma mais igualitária uma vez que o gênero não estaria mais relacionado ao período de licença para cuidado com os filhos.

Outro ponto interessante e sobre o qual também será necessária alguma modificação seria a inclusão da garantia provisória no emprego para os pais de crianças durante o período de gestação, ainda que não residentes ou em relacionamentos estáveis com as mães/gestantes.

Não se pode excluir o pai e a sua notória importância, ainda que equivocada diante da necessidade do aporte financeiro materno, na garantia da subsistência dos filhos priorizando exclusivamente o emprego materno e ignorando as hipóteses de demissão do homem durante um período que também é delicado em sua vida.

É preciso que o homem, diante dessa nova política estatal, se dê conta de sua essencialidade na gestão familiar, não apenas na participação direta com sua licença em período idêntico ao da mãe, mas também com a garantia provisória de emprego em decorrência da gravidez, afinal, um filho não pode ser gerado por um único ser humano.

Trazendo um dado comparativo para este trabalho, tem-se que a Islândia, país com a maior taxa de igualdade de gênero do mundo segundo o Global Gender Gap de 2018 (World Economic Forum), possui um período de licença-maternidade e paternidade quase que equiparada, sendo o melhor caso para comparação. Nesse país, dentro dos 270 dias de licença parental⁴⁰, a mulher é obrigada a se licenciar por 90 dias, o homem, por outros 90 dias e o período restante pode ser fracionado entre ambos conforme sua escolha.

Ademais, entre os países mais bem colocados no ranking estão, em segundo lugar, a Noruega, seguida pela Suécia e a Finlândia (World Economic Forum, 2018), países nos quais há previsão de licença-parental, ou seja, período que

⁴⁰ O termo licença parental é utilizado pelas pesquisas quando engloba todo o período da licença, nela incluído o período da mãe e o do pai, ainda que a partir de configurações diferenciadas a depender do país analisado.

pode ser fracionado entre mães e pais com obrigatoriedade de período mínimo obrigatório para cada um (VALDIRMARSÓTTIR, 2006, p. 31).

Segundo a Resolução da OIT concernente à “igualdade de gênero como central para o trabalho decente” (2009, p. 2-3), há a percepção de que em países nos quais há previsão de licença-paternidade ou licença-parental como um fato que permite aos homens envolverem-se mais no cuidado com os filhos e desconstruir os estereótipos de gênero, cuja aplicabilidade tem sido tão nociva para a sociedade.

Extraí-se dessa afirmação da OIT e de todos os dados coletados nessa pesquisa que buscar a igualdade entre os gêneros criando políticas públicas apenas para as mulheres já se mostrou insuficiente e que muito trabalho ainda precisa ser feito, sobretudo na inclusão da perspectiva masculina nesse contexto.

Para que se pudesse operacionalizar essa política pública sugerida, além de garantir período de licenças iguais e garantia provisória de emprego extensiva aos pais, também seria importante que durante a licença do pai, a mãe estivesse trabalhando e vice-versa, afinal, da mesma forma que a mãe sempre esteve só nesse processo, tal responsabilidade seria compartilhada igualmente com os homens e com as mesmas exigências, à exceção, por óbvio, do aleitamento.

Contudo, esperar que a legislação seja alterada unilateralmente pelos membros do Poder Legislativo, sobretudo nesse período de expansão neoliberal, seria desconsiderar a realidade social e a participação democrática como um constructo fundamental da construção da sociedade.

Para tanto, as mulheres, atualmente detentoras do acúmulo da capital relacionado à maternidade, precisam compreender a aplicabilidade inversa desse conceito no sistema produtivo e, conseqüentemente, renunciar a esse poder simbólico para compartilhá-lo em igualdade de condições com os homens.

Sem esse reposicionamento social, o rompimento com a discriminação de gênero terá dificuldades em ser operacionalizada, haja vista a relação direta entre o exercício da maternidade e a divisão sexual do trabalho, contribuindo para a reprodução do papel feminino hodiernamente considerado.

Sendo assim, é fundamental que sejam repensados os movimentos sociais tanto feministas quanto dos operários para que seja incluída a perspectiva dos pais e não mais apenas das mães na luta pela igualdade entre os gêneros, com vistas a, efetivamente, incluir os homens em uma parte considerável das tarefas do cuidado e permitir às mulheres o seu recuo.

O objetivo principal é de romper com a ideia da exigência da virilidade masculina e com a sacralização da maternidade, uma vez que homens e mulheres deveriam questionar os papéis sociais e permitir novas reconfigurações e é possível que essa reconfiguração possa gerar algum impacto na percepção do gênero.

Não é possível discutir maternidade e paternidade sem discutir homem e mulher ou masculino e feminino, e essa dualidade, que segrega ao invés de complementar. Homens são capazes de cuidar? Mulheres são capazes de serem produtivas? Homens poderiam exercer a maternidade? As tarefas do cuidado são inerentes à feminilidade? Não há resposta definitiva a nenhuma dessas perguntas. No entanto, não há razões para que esses papéis socialmente atribuídos aos homens e às mulheres não sejam revistos.

Contudo, o questionamento acerca dos papéis relacionados ao masculino e ao feminino não implica, necessariamente, dizer que as mulheres devem agir como homens e vice-versa, apenas a reforçar importância de não aceitar limitações impostas a ambos os gêneros.

Não se pode ignorar que os homens são capazes de exercer a maternidade sem romper com o fato de ser homem, promovendo uma reconfiguração do maternal para incluir a perspectiva masculina bem como libertar as mulheres para serem

outras coisas além de mãe ou de continuarem da depender desse aspecto de sua vida para se considerarem finalmente completas.

Já se reconhece que a sensibilidade e a masculinidade não são incompatíveis (SAU, 2010, p. 146), ainda que pais e mães ou homens e mulheres possam exprimi-la de forma diversa e o desenvolvimento de um vínculo de afeto com os filhos de forma mais aproximada possibilitaria trazer contribuições importantes nessa compatibilização, permitindo às mulheres uma maior liberdade para se dedicar a outras áreas de sua vida sem o sacrifício atualmente exigido.

Retomando, portanto, a afirmação de Saffioti (1987, p. 25) e de Bourdieu (2014, p. 64) quanto à castração da sensibilidade masculina e sua repercussão social, sustenta-se que repensar seus papéis a partir do cuidado com os filhos poderia reverter sua condição e propiciar uma nova configuração para os gêneros.

Retomando toda a análise realizada nesse trabalho, podemos estabelecer algumas premissas importantes para as conclusões finais a que chegamos.

Em primeiro lugar, homens e mulheres são tratados pelo mercado de trabalho de forma diferente, sendo eles mais bem remunerados, na medida em que trabalham em funções mais valorizadas e têm mais acesso a oportunidades de promoção.

Essa diferença no tratamento entre os gêneros não está relacionada a uma maior ou menor capacidade de realizar suas funções no trabalho, mas vinculada mais fortemente à atribuição à mulher de uma vocação natural para o cuidado, advinda da sacralização da maternidade e espraiada em todos os aspectos da vida feminina.

Por outro lado, aos homens atribui-se uma vocação diferente, já que são relacionados à virilidade, ao semear, fazendo uma referência direta à percepção de seu papel no ato sexual para a perpetuação da espécie.

Ambos os casos se enquadram no que denominamos nesse trabalho como a “biologização do comportamento social”, atribuindo a homens e mulheres aspectos relacionados a sua condição de macho ou fêmea e ignorando a existência do constructo social que materializa e reforça essa percepção.

Diante desse quadro, de que o homem deveria ser o criador da vida, fazendo alusão a Aristóteles, e o de que a mulher seria mero receptáculo dessa vida, é que precisamos repensar os impactos sofridos por elas, sobretudo no ambiente do trabalho.

Neste aspecto, retomamos o conflito entre capital e trabalho, entre o burguês e a classe trabalhadora, no qual um explora o outro para extrair a mais valia e, assim, acumular capital. Essa visão do mundo trabalho é real e a exploração do trabalhador continua a dar o tom das relações entre patrões e empregados.

Contudo, não se pode olvidar que se o operário⁴¹ sofre exploração, a mulher operária está ainda mais à mercê do patrão, uma vez que sua participação no mercado de trabalho ainda é tratada como uma escolha entre a carreira e a família, isto é, ela não pertence àquele campo de luta, apenas está nele, talvez até mesmo por um breve período de tempo.

Além disso, a visão da sociedade coloca a mulher como alguém que deve cuidar da família, afinal, é ela quem nutre e gera a prole e o seu papel de cuidadora, especialmente no âmbito doméstico, jamais foi remunerado.

Mesmo a partir da entrada da mulher no mercado de trabalho, ainda se atribui a ela todas as tarefas domésticas de cuidado com a casa, com os filhos, com os enfermos e idosos e nenhum desses trabalhos recebe uma contrapartida pecuniária.

⁴¹ O termo operário é utilizado aqui apenas como um sinônimo de trabalhador, sem fazer referência direta aos trabalhadores da indústria.

Diante dessa situação, o trabalho realizado pela mulher, ainda que fora do âmbito familiar e remunerado sempre esteve relacionado ao cuidado. No entanto, essa remuneração e reconhecimento social da função por ela exercida ainda está fortemente atrelada ao ideal de responsabilidade feminina, afinal, para isso que ela “foi criada”.

Não se conseguiu romper com esse aspecto do trabalho feminino, mesmo que a mulher hoje exerça outras funções que não se relacionam diretamente ao cuidado. Basta notarmos as especializações escolhidas pelas mulheres e a forma como são remuneradas em profissões que já foram domínio masculino.

A contrario sensu, o homem é visto como um ser que pertence ao campo produtivo, na medida em que lhe é estimulado, desde muito jovem, a aspirar os espaços de criação e exploração do mundo, enquanto para as mulheres o estímulo tende a confiná-la ao espaço doméstico.

Simone de Beauvoir (1967, p. 20) já alertava para esse problema quando trazia ao debate o fato de que os meninos, desde a infância, brincam com brinquedos como carros, ferrovias e blocos de construção, enquanto as mulheres limitam-se a cuidar de suas bonecas, cozinhar em seus fogõezinhos e, até mesmo, varrer o chão.

Há diversos fatores que poderiam justificar essa percepção social, mas optamos por focar, neste trabalho, em um fator específico, qual seja, o exercício da maternidade.

Foi verificado, a partir dos diversos dados coletados em pesquisas por todo o mundo, que o maternar traz um impacto direto na condição de empregabilidade feminina, alijando boa parte das mulheres durante o período em que os filhos estão em idade escolar.

Diante, portanto, desse fato inquestionável, dessa dificuldade em conciliar família e trabalho, atribuída exclusivamente à mulher, é que buscamos apresentar alguns rumos para um possível equilíbrio entre os gêneros, ainda que o processo de mudança verdadeira seja um caminho longo e tortuoso.

Não há, em nenhum lugar do mundo, um espaço em que homens e mulheres sejam, de fato, iguais e, dessa forma, por não se ter um exemplo de sucesso, não se pode afirmar categoricamente que o rumo apontado é definitivo ou que, a partir dessa mudança, todos os problemas estariam solucionados.

Por outro lado, também não se pode concluir que, uma vez que não há qualquer exemplo de isonomia absoluta, esta seria impossível de se alcançar. É papel da academia fomentar mudanças sociais com o intuito de melhorar as condições de vida em sociedade, partindo de teorias e de dados colhidos na realidade.

Quando o trabalho remunerado surgiu, em um contexto de construção do livre mercado, foi a sociedade que, através dos movimentos sociais, conseguiu agregar proteções sociais fundamentais para diminuir a selvageria inicial, propiciando a criação de sindicatos e, conseqüentemente, do direito do trabalho.

Ainda que essa perspectiva ainda esteja muito longe do ideal de sociedade isonômica que perseguimos, não podemos ignorar o fato de que algumas dessas garantias possibilitaram ao operariado considerar-se mais incluído socialmente e para as mulheres não foi diferente.

Quando se torna perceptível que no início do século XX a mulher brasileira sequer poderia eleger seus representantes e que hoje, menos de um século depois da conquista do voto, existem mulheres eleitas no Congresso Nacional, nota-se que os movimentos sociais capitaneados pelos excluídos tornou factível a sua inclusão.

Por outro lado, reconhecemos que essa inclusão sequer arranhou a superfície do problema, e que muita luta (de classes ou de gênero) ainda é necessária e é

por essa razão que esse trabalho é tão importante, sobretudo em um cenário de tantos retrocessos quanto aos direitos de cidadania.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos dias atuais, não mais se questiona acerca da necessidade da licença-maternidade concedida às mulheres há exatos 100 anos, a partir do reconhecimento internacional na Organização Internacional do Trabalho em 1919, da qual o Brasil foi signatário, ratificando-o em 1934, por meio do Decreto 423/1935.

Desde a entrada da mulher, sobretudo da mulher branca, no mercado de trabalho formal, tornaram-se evidenciadas suas peculiaridades em relação ao trabalhador homem e a necessidade de algumas adaptações para que ela pudesse participar do sistema produtivo que não estava adaptado a seus novos membros.

Diversas legislações se seguiram a essa, aumentando o tempo de licença, garantindo o salário-maternidade, e garantindo, até mesmo, o emprego da trabalhadora durante sua gestação e afastamento, diante da fragilidade da relação empregatícia e da necessidade de proteção à maternidade e, conseqüentemente, à infância.

A necessidade de cuidado dos recém-nascidos somada à importância do salário feminino para o sustento da família e aliada também à progressão dos direitos sociais que passavam a receber algum reconhecimento após a 1ª Guerra Mundial no Ocidente foram fatores que influenciaram a construção de um ideal de proteção das mulheres no tocante ao exercício da maternidade.

Contudo, essa inserção da mulher no mundo do trabalho não a retirou do espaço privado e nem igualou as relações de gênero. Estas ainda são marcadas por reservar à mulher todos os custos sociais da maternidade, onerando a trabalhadora que precisou acumular as funções.

A mulher continua sendo considerada como a responsável pelo cuidado com os filhos e a forma pela qual o Estado reconheceu o direito à licença-maternidade continua a reproduzir esse papel feminino, excluindo o exercício da paternidade de suas políticas públicas.

O homem não é percebido pela sociedade como aquele que realiza as tarefas do cuidado, especialmente quando se trata do encargo em relação às crianças mais novas e, como resultado, o Estado também não o considera como fator indispensável nas políticas públicas relacionadas à maternidade/paternidade.

Diante dessas circunstâncias, as mulheres, consideradas como mais competentes para a criação dos filhos, também se percebem como detentoras dessa maior capacidade e excluem os homens buscando o acúmulo desse capital relativo à maternidade, que poderia ser chamado de capital maternal, na disputa de poder entre os gêneros.

O trabalho fora de casa, que parecia promissor como um fator para extirpar as diferenças entre homens e mulheres, não foi capaz de conduzir a sociedade por esse caminho, embora tenha tido algum impacto na garantia de alguma independência feminina.

Todavia, a percepção social do exercício da maternidade como algo que possa realizar a mulher em sua integralidade e, como resultado, sua consideração como um capital disputado e para qual os homens não foram criados, mantém os gêneros em suas construções sociais.

Enquanto no espaço social a mulher ganha mais capital com a maternidade, sendo reconhecida como alguém que está exercendo o ápice seu papel feminino, no mundo do trabalho ser mãe traz perda de capital na disputa entre homens e mulheres sem filhos. Essas são as regras do jogo atuais e para que se possa reverter a desvantagem feminina é necessário repensar essas regras.

Diante desses fatos, esse trabalho buscou de que forma a construção de um caminho diverso para o homem com sua inclusão no espectro da maternidade como uma possibilidade de libertação feminina e masculina de seus papéis estereotipados e garantindo à mulher uma maior equiparação as condições do trabalhador padrão, cujas características são atribuídas a eles.

Não se pode mais pensar a maternidade sem que se considere a paternidade como uma igual, incluindo seus bônus e ônus, aproximando homens e mulheres em suas percepções e ações, na medida em que se reconheça sua similaridade e não suas diferenças.

Por enquanto, a ciência ainda não desenvolveu alguma forma de gestação masculina ou extracorpórea e, portanto, não será possível ao homem ter todas as funções biológicas da mulher no tocante à reprodução humana. Contudo, nada impede que as funções sociais possam ser reprogramadas e reequilibradas em um movimento de aproximação entre os gêneros.

É essencial que os homens se reconheçam como agentes capazes de cuidado, afeto, sensibilidade e ternura e que as mulheres possam igualmente exercitar outros papéis sem se sentirem pressionadas à maternidade e que o mercado de trabalho não as veja como um trabalhador menos competente ou comprometido em razão dessa decisão.

No entanto, essa alteração da percepção masculina não se dará de forma espontânea, diante do processo cultural no qual já estamos inseridos. Sendo assim, com a alteração da lei e inclusão do homem nas tarefas da maternidade, no mínimo, poderíamos atingir um equilíbrio na divisão dos custos com o trabalho reprodutivo.

Essa partilha dos custos, ainda que não atinja à finalidade de alterar a percepção cultural em um primeiro momento, seria capaz de garantir alguma aproximação com a isonomia garantida constitucionalmente e que, até o presente momento, não se atingiu.

A garantia constitucional de igualdade entre os gêneros é, portanto, incompatível com o modelo atual de configuração das licenças maternidade e paternidade, sendo fundamental a sua revisão com o objetivo de, minimamente, demonstrar o quanto as instituições brasileiras estão comprometidas com a igualdade entre homens e mulheres, sobretudo, no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVIN, Zuleika M. F. A participação política da mulher no início da industrialização em São Paulo. *Revista de História* (114), São Paulo, 1983, pp. 61-84 Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/revhistoria/article/view/62062/64898>>. Acesso em 19 fev. 2019.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. O que é sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro; GIANNOTTI, Vito; NOGUEIRA, Arnaldo. **O que é Sindicalismo, Estrutura Sindical, Comissões de Fábrica**. [Coleção Primeiros Passos, v. 30]. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. 10. reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARISTÓTELES. **Política**. (trad. Pedro Constantin Tolens) [Coleção A obra-prima de cada autor, v. 61] 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2006.

AZEVEDO, Silvagner Andrade de; COURA, Alexandre de Castro. Igualdade, inclusão e a inexorável (re)construção da identidade do sujeito constitucional. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória, n. 8, p. 197-218, 2010. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136471>>. Acesso em: 15 jan. 2020.

BADINTER, Elizabeth. **Um amor conquistado**: o mito do amor materno. (trad. Maria Luísa X. de A. Borges). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira S/A, 1985.

_____. **O conflito**: a mulher e a mãe. (trad. Véra Lucia dos Reis). Rio de Janeiro: Record, 2011.

_____. **XY De l'identité masculine**. Paris: Éditions Odile Jacob, 1992. Livrodigital.

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

_____; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política**. São Paulo: Boitempo, 2014.

BISI, Adriana de Oliveira Gonzaga. **(In)Justiça de segurança nacional**: a criminalização do Comunismo do Brasil entre 1935-1945. 2016. 324 f. Tese (Doutorado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2016.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: a experiência vivida. 2. ed. (trad. Sérgio Milliet). São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BOURDIEU, Pierre. Algumas propriedades dos campos. In: _____. **Questões de sociologia**. Lisboa: Fim do século, 1983, p. 119-126.

_____. **O campo econômico**: a dimensão simbólica da dominação. (trad. Roberto Leal Ferreira; rev. tec. Daniel Lins). Campinas, SP: Papyrus, 2000.

_____. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

_____. **La noblesse d'état**: grandes écoles et esprit de corps. Paris: Les Éditions de Minuit, 1989.

_____. **O Poder Simbólico**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

_____. **Sur L'Etat**: cours au collège de France 1989-1992. Seuil: Raisons d'agir, 2012.

_____; LOYOLA, Maria Andréa. **Pierre Bourdieu entrevistado por Maria Andréa Loyola**. Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2002.

BRASIL. Poder Executivo. **Consolidação das Leis do Trabalho** [Texto original]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/login/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 27 mai. 2019.

_____. _____. **Consolidação das Leis do Trabalho** [Texto atualizado]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 06 jun. 2019.

_____. _____. **Constituição [da] República Federativa do Brasil** [Texto original]. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/login/fed/constituicao/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 31 mai. 2019.

_____. _____. **Decreto nº. 423 de novembro de 1935**. Convenção da OIT relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/login/fed/decret/1930-1939/decreto-423-12-novembro-1935-532092-publicacaooriginal-14076-pe.html>>. Acesso em 29 mai. 2019.

_____. _____. **Decreto n. 58.820 de 14 de julho de 1966**. Convenção da OIT sobre proteção à maternidade. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm>. Acesso em 30 mai. 2019.

_____. _____. **Decreto-lei n. 229 de 28 de fevereiro de 1967.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm#art392>. Acesso em 30 mai. 2019.

_____. _____. **Lei n. 6.136, de 7 de novembro de 1974.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm>. Acesso em 31 mai. 2019.

_____. _____. **Lei n. 6.332, de 18 de maio de 1976.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6332.htm#art9>. Acesso em 31 mai. 2019.

_____. _____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 31 mai. 2019.

_____. _____. **Lei n. 8.861, de 25 de março de 1994.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8861.htm>. Acesso em 06 jun. 2019.

_____. _____. **Lei n. 9.876, de 26 de novembro de 1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9876.htm>. Acesso em 07 jun. 2019.

_____. _____. **Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10421.htm>. Acesso em 06 jun. 2019.

_____. _____. **Lei n. 10.710, de 05 de agosto de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.710.htm>. Acesso em 13 jun. 2019.

_____. _____. **Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2008/lei-11770-9-setembro-2008-580284-publicacaooriginal-103231-pl.html>. Acesso em 13 jun. 2019.

_____. _____. **Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm#art2>. Acesso em 13 jun. 2019.

_____. _____. **Lei n. 12.873, de 24 de outubro de 2013.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm. Acesso em 13 jun. 2019.

_____. _____. **Lei n. 13.257, de 08 de março de 2016.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38. Acesso em 13 jun. 2019.

_____. Senado Federal. **Parecer da Comissão de Seguridade Social e Família sobre o Projeto de Lei nº 2.513, de 2007.** Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D2E3A195646C67C3E8370915B7C56631.proposicoesWebExterno2?codteor=556519&filename=Tramitacao-PL+2513/2007>. Acesso em 01 jul 2019.

_____. _____. **Parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público sobre o Projeto de Lei nº 2.513, de 2007**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D2E3A195646C67C3E8370915B7C56631.proposicoesWebExterno2?codteor=542685&filename=Tramitacao-PL+2513/2007>. Acesso em: 01 jul 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. 2ª Turma. **Recurso Extraordinário nº 35.736/DF**. Recorrente: Banco Holandês Unido. Recorrido: Madalena Helena Correa Ribeiro Coelho. Relator: Ministro Villas Bôas. Presidente: Lafayette de Andrada. Rio de Janeiro, 03 jun. 1958. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/obterInteiroTeor.asp?numero=35736&classe=RE>>. Acesso em 23 jul. 2019.

_____. _____. 2ª Turma. **Agravo de Instrumento nº 23.064-Guanabara**. Recorrente: The Western Telegraph Company Limited. Recorrido: Lídia Veiga da Silva. Relator: Gonçalves de Oliveira. Presidente: Luiz Gallotti. Brasília, 19 jan. 1961. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/obterInteiroTeor.asp?numero=23064&classe=AI>>. Acesso em: 23 jul. 2019.

_____. _____. 2ª Turma. **Agravo de Instrumento nº 30.443-SP**. Recorrente: Cia. Swift do Brasil S/A. Recorrido: Elza Carvalho Balbino. Relator: Min. Victor Nunes. Presidente: Lafayette de Andrada. Brasília, 21 out. 1963. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/obterInteiroTeor.asp?numero=30443&classe=AI>>. Acesso em 23 jul. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 142**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-142>. Acesso em 11 jun. 2019.

_____. _____. **Súmula n. 244**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em 11 jun. 2019.

_____. _____. 3ª Turma. **Recurso de Revista nº 3481/82**. Recorrente: Fátima Marisa Figueiredo Lopes. Recorrido: A. Luft e Companhia Ltda. Relator: Orlando Teixeira da Costa. Presidente: Guimarães Falcão. Brasília, 23 nov. 1983. Disponível em: <<http://acordaos.tst.gov.br/c3/80/02/1e/97.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

_____. _____. 3ª Turma. **Recurso de Revista nº 200600-19.2008.5.02.0085**. Recorrente: Keli Cristiane Martins Malho. Recorrido: Aymoré Crédito, Financiamento e Investimento S. A. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 05 ago. 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217634915/recurso-de-revista-rr->

2006001920085020085/inteiro-teor-217634934?ref=juris-tabs>. Acesso em 08 out. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 1.896/46-DF**. Recorrentes: Indústria Beija-Flôr S.A. e Anna de Carvalho. Recorridos: os mesmos. Relator: Aldemar Beltrão. Presidente: Joaquim Máximo de Carvalho Júnior. Rio de Janeiro, 20 jan. 1947.

_____. _____. **Recurso Ordinário nº 94/47-DF**. Recorrente: Filipa Aracy da Glória. Recorrido: Cia. de Fiação do Rio de Janeiro. Relator: Aldílio Tostes Malta. Presidente: Joaquim Máximo de Carvalho Júnior. Rio de Janeiro, 10 fev. 1947.

_____. _____. **Recurso Ordinário nº 61/48-DF**. Recorrente: Odette Ferreira Bergman. Recorrido: Fábrica de Calçados e Meia Lua Ltda. Relator: Aldemar Beltrão. Presidente: Joaquim Máximo de Carvalho Júnior. Rio de Janeiro, 12 fev. 1948.

_____. _____. **Recurso Ordinário nº 157/48-DF**. Recorrente: Iná da Silva Chaves. Recorrido: Cia. América Fabril. Relator: Pio Benedito Ottoni. Presidente: Joaquim Máximo de Carvalho Júnior. Rio de Janeiro, 01 mar. 1948.

_____. _____. **Recurso Ordinário nº 394/48-DF**. Recorrente: A Embelezadora. Recorrido: Nilza da Silva. Relator: Oscar Fontenelle. Presidente: Délio Barreto de Albuquerque Maranhão. Rio de Janeiro, 05 mai. 1948.

_____. _____. **Recurso Ordinário nº 1.315/50-DF**. Recorrente: Companhia de Comércio e Indústria Freitas Soares. Recorrido: Nair Maria das Neves. Relator: Cesar Pires Chaves. Presidente: Délio Barreto de Albuquerque Maranhão. Rio de Janeiro, 09 out. 1950.

_____. _____. **Recurso Ordinário nº 396/51-DF**. Recorrente: Tinturaria Santa Bárbara. Recorrido: Mizette Amaral Vargas. Relator: Mario Lopes de Oliveira. Presidente: Délio Barreto de Albuquerque Maranhão. Rio de Janeiro, 02 mai. 1951.

_____. _____. **Recurso Ordinário nº 1.104/53-DF**. Recorrente: Adelir da Costa Antunes. Recorrido: Cotonifício São Francisco. Relator: Aldílio Tostes Malta. Presidente: Délio Barreto de Albuquerque Maranhão. Rio de Janeiro, 14 ago. 1953.

_____. _____. **Recurso Ordinário nº 1.657/53-DF**. Recorrente: Tecelagem Safira S/A. Recorrido: Nadir Helena Troyach. Relator: Amaro Barreto da Silva. Presidente: Délio Barreto de Albuquerque Maranhão. Rio de Janeiro, 07 dez. 1953.

_____. _____. **Recurso Ordinário nº 71/57-DF**. Recorrente: Tinturaria Baronesa. Recorrida: Irene Xavier Gadret. Relator: Geraldo Octavio Guimarães. Presidente: Celso Lanna. Rio de Janeiro, 25 fev. 1957.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). 3ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0116500-58.1991.5.04.0381-RS**. Recorrente: Vale Couros Trading. Recorrido: Silvana Cristina de Matos. Relator: Mário Chaves. Presidente: Nires Maciel de Oliveira. Porto Alegre, 12 abr. 1994. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/8pKS75eemQR--jk-y9UOJA?&tp=MATERNIDADE>>. Acesso em 19 jul. 2019.

_____. _____. 2ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0201600-76.1990.5.04.0005-RS**. Recorrente: Apesa Equipamentos Elétricos S/A. Recorrido: Marlli Nobre Otto. Relator: Ari da Silva Matos. Presidente: Beatriz Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 07 jun. 1994. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/ljBiETgXzmcJrCmGxWTdoA?&tp=MATERNIDADE>>. Acesso em 19 jul. 2019.

_____. _____. 4ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0064700-24.1991.5.04.0661-RS**. Recorrente: Commerce Desenvolvimento Mercantil S/A. Recorrido: Ariete Ponciano da Silva. Relator: Gilberto Porcello Petry. Presidente: Fabiano de Castilhos Bertoluci. Porto Alegre, 31 ago. 1994. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/lzXI5eT9ngan_kg5NhZGUQ?&tp=MATERNIDADE>. Acesso em 19 jul. 2019.

_____. _____. 4ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0109600-16.1993.5.04.0017-RS**. Recorrente: Silvestre Limpeza e Conservação Ltda. Recorrido: Jaqueline Nunes Rodrigues. Relator: Gelson de Azevedo. Presidente: Juiz Darcy Carlos Mahle. Porto Alegre, 30 nov. 1994. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/GSaZCiXypJsxkChdaJLwA?&tp=MATERNIDADE>>. Acesso em 19 jul. 2019.

_____. _____. 6ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0128000-39.2001.5.04.0004-RS**. Recorrente: Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre. Recorrido: Cristiane Magalhães Sequeira de Campos Morais. Relator: Beatriz Zoratto Sanvicente. Presidente: Beatriz Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 12 dez. 2002. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/LQgola5QZz3AnGGrojIXrA?>>>. Acesso em 19 jul. 2019.

_____. _____. 3ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0021091-74.2017.5.04.0371-RS**. Recorrente: Wagner Gustavo da Silva. Recorrido: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Relator: Alexandre Correa da Cruz. Porto Alegre, 28 jun. 2018. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595650516/recurso-ordinario-ro-210917420175040371/inteiro-teor-595650572?ref=juris-tabs>. Acesso em 03 out. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). 2ª Turma. **Recurso Ordinário 0001424-67.2017.5.17.0007-ES**. Recorrente: Felipe Barreto Rocha. Recorrido: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Relator: Marcello Maciel Mancilha. Presidente: Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Vitória, 13 set. 2018. Disponível em: <https://trt->

17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/629270305/recurso-ordinario-trabalhista-ro-14246720175170007?ref=serp. Acesso em 03 out. 2019.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho feminino: trajetória de um tema perspectivas para o futuro. **Revista de Estudos Feministas**, v. 2, n. 3, p. 17, 1994.

BURAWOY, Michael. **O marxismo encontra Bourdieu**. (trad. Ruy Gomes Braga Neto, trad. ref. bibliog. e notas: Fernando Rogério Jardim). Campinas: Editora da Unicamp, 2010.

BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; NASCIMENTO, Hiata Anderson Silva do; ROHR, Roseane Vargas. Os “monstros” estão entre nós: problematizações acerca da categoria “humano”. **Revista EIXO**, v. 5, n. 2. Brasília, jul.-dez. 2016.

CASTRO, Maria do Perpétuo S. W. de. A concretização da proteção da maternidade no direito do trabalho. **Revista LTr**, Vol. 69, n. 08, ago. 2015.

CEDRAN, Paulo Cesar. Marx e Bourdieu: aproximações. In: **Anais da XI Jornada do HISTEDBR** (org. Paulino José Orso [et al]). Cascavel/PR, 23 a 25 out. 2013. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada11/artigos/3/artigo_simposio_3_305_pcedran@ig.com.br.pdf>. Acesso em 25 set. 2019.

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

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

CORRELL, Shelley J.; BERNARD, Stephen; PAIK, In. Getting a job: is there a motherhood penalty? In: **American journal of sociology**. v. 112, n. 5, mar. 2007, pp. 1297-1339. Disponível em: <https://sociology.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj9501/f/publications/getting_a_job_is_there_a_motherhood_penalty.pdf>. Acesso em: 08 out. 2019.

DELPHY, Christine. Teorias do Patriarcado (trad. Francisco Ribeiro Silva Júnior). In: HIRATA, Helena; LBORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Orgs.). **Dicionário crítico feminista**. São Paulo: UNESP, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo, LTr, 2017.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

ENGELS, Friedrich. A origem da família, da propriedade privada e do Estado. In: ENGELS, Friedrich; MARX, Karl; LENIN. **Sobre a mulher**. São Paulo: Global Editora, 1981.

FINDLING, Liliana. Formación de la familia: la decisión de tener hijos y qué significa ser madre y padre. In: LÓPEZ, Elsa; FINDLING, Liliana. **Maternidades, paternidades, trabajo y salud: ¿transformaciones o retoques?** Buenos Aires: Biblos, 2012.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Revista Outubro**. n. 26, p. 31-56, jul. 2016. Disponível em <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2016/07/02_Nancy-Fraser.pdf> Acesso em 15 set. 2018.

_____. Mercantilização, proteção social e emancipação: as ambivalências do feminismo na crise do capitalismo (trad. Natália Luchini). **Revista Direito GV**. São Paulo, v. 7, n. 2, p. 617-636, jul-dez. 2011. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/24012/22765>>. Acesso em 14 jan. 2020.

GIULANI, Paola Cappellin. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 10. ed. 5. reimp. São Paulo: Contexto, 2017.

GODELIER, Maurice. The Origins of Male Domination. **New Left Review**, n. 127, mai.-jun. 1981). Disponível em: <<https://newleftreview.org/issues/l127/articles/maurice-godelier-the-origins-of-male-domination>>. Acesso 18 out. 2019.

GOLDENBERG, Miriam. Sobre a invenção do casal. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**. v. 1, n. 1, 2001. Disponível em <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/7693/5707>>. Acesso em 04 set. 2019.

GUNTHER, Luiz Eduardo. Cláusulas antidumping em normas coletivas do trabalho. Trabalho apresentado no **Seminário Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho** (PUCPR), Marco Antônio César Villatore (Coordenador), Curitiba, 31 de março de 2003 a 01 de abril de 2003.

HAAS, Linda. **Equal parenthood and social policy: a study of parental leave in Sween**. Nova Iorque: Suny Press, 1992.

HEWLETT, Sylvia Ann (2002). Executive Woman and the Myth of Having it all. *Harvard Business Review*. 1-10.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 27. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 2014.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios contínua**. 2016. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em 01 out. 2019.

IPEA. **Nota técnica** – mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014, n. 24. Brasília: IPEA, 2016.

_____. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**: 1995-2005. Brasília: IPEA, 2017.

JESUS, Jordana Cristina de. **Trabalho doméstico não remunerado no Brasil**: uma análise de produção, consumo e transferência. 2018. 120 f. Tese (Doutorado em Demografia do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional) – Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo (trad. Vivian Aranha Saboia). In: HIRATA, Helena; LBORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Orgs.). **Dicionário crítico feminista**. São Paulo: UNESP, 2009.

KLEVEN, Hendrik; LANDAIS, Camille; SØGAARD, Jakob Egholt. Children and gender inequality: evidence from Denmark. In: **NBER Working Paper Series**. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2018. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w24219.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2019.

KLEVEN, Hendrik; LANDAIS, Camille; POSCH, Johanna; STEINHAUNER, Andreas; ZWEIMÜLLER, Josef. Child Penalties Across Countries: evidence and explanations. In: **NBER Working Paper Series**. n. 25524. Cambridge: National Bureau of Economic Research, fev. 2019. Disponível em: https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/169138/7/Child_penalties_Zweimuller.pdf. Acesso em: 24 jun. 2019.

LAFFORGUE, Martin. **Pierre Bourdieu para principiantes**. Buenos Aires: Era Naciente, 2009.

LA LECHE LEAGUE. **Philosophy**. Disponível em: <https://www.llli.org/about/philosophy/>. Acesso em 19 out. 2019.

LENIN. Cartas de longe (3ª Carta). In: ENGELS, Friedrich; MARX, Karl; LENIN. **Sobre a mulher**. São Paulo: Global Editora, 1981.

LÉVI-STRAUSS, Claude. **As estruturas elementares do parentesco** (trad. Mariano Ferreira). 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1982.

LIMA, Ivana Bittencourt. Prorrogação da Licença Maternidade: razões legislativas. **Caderno de Ciências Sociais Aplicadas**, Vitória da Conquista/BA, n. 9, p. 43-60, 2010. Disponível em:

<<http://periodicos.uesb.br/index.php/cadernosdeciencias/article/viewFile/879/886>>. Acesso em 09 jul. 2019.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. The labor Market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. **FGV Repositório Digital**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 05 jul. 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**: aplicação da norma trabalhista, dinâmica do contrato de trabalho, trabalho da mulher e do menor, negociação em conflitos coletivos, salário. São Paulo: Atlas, 1987.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política: Livro I (trad. Reginaldo Sant'Anna). 21. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

_____. **Teses sobre Feuerbach**. (trad. Néelson Jahr Garcia). Versão para eBook. RocketEdition, 1999.

_____; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. In: ENGELS, Friedrich; MARX, Karl; LENIN. **Sobre a mulher**. São Paulo: Global Editora, 1981.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 9. ed. rev. e aprimorada. São Paulo: Hucitec, 2006.

NIELSSON, Joice Graciele. Teoria feminista e ação política: repensando a justiça feminista no Brasil na busca pela concretização de direitos. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. v. 20, n. 2, Vitória: FDV, 2019. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1031/pdf>>. Acesso em 13 jan 2020.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo** (Declaração da Filadélfia). Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 17 jun 2019.

_____. **Convenção 156** (Sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 mar. 2019.

_____. **Resolution concerning gender equality at the heart of decent work**. 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_187671.pdf>. Acesso em 03 out. 2018.

OKIN, Susan Moller. **Women in western political thought**. Princeton/Oxford: Princeton University Press, 2013.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários aos precedentes normativos e individuais do TST**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

PANDOLFI, Dulce Chaves. **Da revolução de 30 ao golpe de 37: a depuração das elites**. Rio de Janeiro: Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil, 1987, 48 p.

PAZELLO, Elaine Toldo; FERNANDES, Reynaldo. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. **Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia**. Belo Horizonte: ANPEC, 2004.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres** (trad. Angela M. S. Correa). São Paulo: Contexto, 2007.

_____. **Sexuação da História** (trad. Vivian Aranha Saboia). In: HIRATA, Helena; LBORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Orgs.). **Dicionário crítico feminista**. São Paulo: UNESP, 2009.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Salário sem trabalho: situações em que o empregado recebe salários sem prestar serviços**. São Paulo: LTr, 1976.

RIOT-SARCEY, Michèle. Poder(es) (trad. Francisco Ribeiro Silva Júnior). In: HIRATA, Helena; LBORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Orgs.). **Dicionário crítico feminista**. São Paulo: UNESP, 2009.

RUBIN, Gayle. O tráfico de mulheres (1975). In: RUBIN, Gayle. **Políticas do sexo**. (trad. Jamille Pinheiro Dias). São Paulo: Ubu Editora, 2017.

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

_____. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SANTOS, André Filipe Pereira Reid dos. Uma introdução à Sociologia das profissões jurídicas. **Prisma jurídico**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, v. 1, n. 11, jan.-jun., pp. 79-99, 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93426128007>>. Acesso em: 15 jan 2020.

SAU, Gemma Cánovas. **El oficio de ser madre: la construcción de la maternidad**. Espanha: Paidós, 2010.

SCAVONE, Lucila. A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 16, pp. 137-150, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332001000100008&lng=pt&nrm=iso&tling=pt>. Acesso 14 mai. 2019.

SEBRAE. **Empreendedorismo no Brasil**: relatório executivo 2017. (coord. Global Entrepreneurship Monitor). Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf. Acesso em 01 out. 2019.

SEGATO, Rita Laura. La argamassa jeráquica: violencia moral, reproducción del mundo y la eficacia simbólica del Derecho. In: SEGATO, Rita Laura. **Las estructuras elementales de la violencia**: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. 2. ed. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2010.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de. **Uma releitura do FGTS sob a perspectiva dos direitos fundamentais sociais**. 2011. 95 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Os princípios do direito do trabalho e sua negação por alguns posicionamentos jurisprudenciais. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes et al (Coord.). **O mundo do trabalho, volume I: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SOUZA, Laetícia Rodrigues de; QUEIROZ, Bernardo Lanza; RIOS-NETO, Eduardo Luiz Gonçalves. A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil, 2000. **Revista brasileira de estudos de população**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 1, p. 57-79, Jan./Jun. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982016000100075&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 out. 2019. <http://dx.doi.org/10.20947/S0102-309820160005>.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Repertório de Jurisprudência Trabalhista**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1982.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve História do Feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1993. (Coleção tudo é história, n. 145)

TERRAIL, Jean-Pierre. Transmissões intergeracionais (trad. Naira Pinheiro). In: HIRATA, Helena; LBORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Orgs.). **Dicionário crítico feminista**. São Paulo: UNESP, 2009.

VALDIMARSDÓTTIR, Frida Rós. **Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men**. Copenhagen/Denmark: Nordic Council of Ministers, 2006. Disponível em: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>. Acesso em: 23 set. 2019.

WACQUANT, Loïc. **O mistério do ministério**: Pierre Bourdieu e a política democrática. Rio de Janeiro: Revan, 2005.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap 2006**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em:

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2006>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2007**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2007>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2008**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2008>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2009**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2009>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2010**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2010>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2011**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2011>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2012**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2012>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2013**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2014**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2015**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2016**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2016>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2017**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2017>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. **The Global Gender Gap 2018**: insight report. Colony/Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <<http://wef.ch/gggr18>>. Acesso em: 25 abr. 2019.