



DÉBORAH MARIA PEDROSO

**AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE COMO
REPRODUTORAS OU INIBIDORAS DA DESIGUALDADE DE
GÊNERO NO BRASIL: uma leitura à luz do trabalho reprodutivo**

**LAVRAS - MG
2021**

DÉBORAH MARIA PEDROSO

**AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE COMO REPRODUTORAS OU
INIBIDORAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: uma leitura à luz do
trabalho reprodutivo**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Profa. Dra. Stefania Becattini Vaccaro
Orientadora

**LAVRAS – MG
2021**

AGRADECIMENTOS

Nenhuma trajetória se constroi sozinha. Por isso, a mera tentativa de agradecer a todos que direta ou indiretamente influenciaram neste trabalho seria, sem dúvidas, falha. Inúmeras trabalhadoras e trabalhadores lutaram e resistiram para que hoje eu pudesse pesquisar, entender e debater o Direito do Trabalho – este que ainda depende de muita luta e resistência para ser mantido. A elas e eles, meu profundo agradecimento.

Especialmente, aos meus pais, trabalhadores que, desde que me entendo por gente, se desdobraram em mil para que eu pudesse ingressar na Universidade. “A única herança que eu posso te deixar, é a educação!”, sempre disse minha mãe, Vita, professora convicta do poder de ensinar e se deixar ser ensinado. Meu pai, Luís, que igualmente sempre me apoiou e incentivou nas minhas escolhas. A eles, não só meu mais sincero agradecimento, como também meu compromisso em honrá-los na defesa de trabalhadores como eles.

Ao meu irmão, Jorge (*in memoriam*), que iniciou o caminho do Direito e me inspirou a trilhá-lo também. Hoje, concluo o que ele não teve a oportunidade de concluir, mas para sempre carregarei comigo os muitos ensinamentos que sua presença e ausência deixaram.

À Cristina, à Luciana e à Cristiana, por serem minha segunda casa e família, por me cuidarem e ampararem incondicionalmente.

À Prof^a. Stefania, minha orientadora e inspiração de trato com os discentes. Não só me guiou durante toda a pesquisa como me incentivou e me colocou em espaços de debate, tudo de forma leve, respeitosa e paciente.

À Universidade Federal de Lavras, em especial, ao Departamento de Direito, por serem parte fundamental da minha formação e por promoverem um ensino público de alta qualidade.

Ao Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital, por me despertar o interesse na pesquisa e por me agregar tanto com leituras e debates riquíssimos. Em conjunto, ao Prof. Gustavo Seferian e à Mariane Brasil, por terem somado nesses debates e terem aceitado compor a banca.

Ao Dhiego, meu parceiro e apoiador incondicional, minha distração das angústias e também meu pé no chão para lidar com elas. Meu espelho na prática profissional e em como não deixar que ela nos tire a subjetividade – mas, muito mais que isso, meu abrigo e proteção.

À Carol, Tayná, Laís, Isabela, Laura, Letícia e Fernanda, minha família escolhida e minhas certezas de ombro, ouvido e carinho. Em Pouso Alegre ou em Lavras, compartilhamos nossa vida acadêmica da melhor forma, sem elas não seria tão divertido e engrandecedor.

Meu muito obrigada a todas e todos!

RESUMO

O presente trabalho presta-se a compreender de que forma as licenças maternidade e paternidade atualmente vigentes no Brasil se relacionam com a exploração do trabalho reprodutivo exercido majoritariamente por mulheres. Para isso, iniciou-se a pesquisa pela conceituação de trabalho reprodutivo, bem como suas nuances sociais e históricas, a partir da análise dos movimentos feministas entre 1970-1980. A partir dessa retomada histórica, foi demonstrada a necessidade de se utilizar uma Teoria da Reprodução Social que seja unitária – ao mesmo tempo em que considere questões interseccionais de raça e classe – a fim de compreender a interdependência entre trabalho produtivo e reprodutivo. Além disso, foi analisado como o trabalho reprodutivo resulta na divisão sexual do trabalho. Em sequência, foi demonstrada historicamente a construção da noção de maternidade enquanto algo inerente à mulher para, então, realizar um levantamento das legislações, passadas e vigentes, acerca da maternidade e paternidade. Neste ponto, foram utilizadas normativas internacionais e pátrias acerca dos temas identificados. Na etapa seguinte, estabeleceu-se uma relação entre as normativas de maternidade e paternidade e o trabalho reprodutivo atribuído, em regra, à mulher. O referido capítulo se prestou ainda a debater a responsabilidade do Direito em perpetuar desigualdades sociais, na medida em que parece desconsiderar outras formas de subjetividades e de famílias que não o homem e a mulher heterossexuais e cisgênero. Após, foi analisada a possibilidade de adoção da licença-parental como forma de minimizar tais desigualdades, tendo sido elencadas formas dessa licença em outros países. Nas considerações finais do trabalho, foi feito um apanhado de todo o exposto, bem como uma análise das problemáticas advindas do tema.

Palavras-chave: Trabalho Reprodutivo. Divisão Sexual do Trabalho. Licença maternidade e paternidade. Direito do Trabalho. Licença Parental.

ABSTRACT

The present work intends to understand how the maternity and paternity leave currently in force in Brazil are related to the exploitation of reproductive work performed mainly by women. For this, the research began on the conceptualization of reproductive work, as well as its social and historical nuances, based on the analysis of feminist movements between 1970-1980. From this historical retake, it was demonstrated the need to use a Social Reproduction Theory that is unitary – in the same time that consider the intersectionalities of race and class – in order to understand the interdependence between productive and reproductive work. Moreover, it was analyzed how reproductive work results in sexual division of labor. In sequence, it was historically demonstrated the construction of the notion of maternity as something inherent to the women, in order to then carry out a survey of the legislation, past and in force, about maternity and paternity. At this point, it was used international and national standards that dealt with the identified themes. In the next steps, it was established a relationship between the norms of maternity and paternity and the reproductive work generally attributed to women. This chapter was also used to debate the responsibility of the Law in perpetuating social inequalities, as it seems to disregard other forms of subjectivities and families other than heterosexual and cisgender men and women. Afterwards, it was analyzed the possibility of adopting parental leave as a way to minimize such inequalities with forms of this leave being listed in other countries. In the final considerations of the work, it was made an overview of all the above, as well as an analysis of the problems arising from the theme.

Keywords: Reproductive Work. Sexual Division of Labor. Maternity and paternity leave. Labor Law. Parental Leave.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 TRABALHO REPRODUTIVO E MOVIMENTOS FEMINISTAS NOS ANOS 1970-1980	9
1.1 Teoria da Reprodução Social.....	12
1.2 Desigualdade de gênero e divisão sexual do trabalho.....	15
2 LEGISLAÇÕES SOBRE MATERNIDADE E PATERNIDADE	21
2.1 A OIT e a maternidade	23
2.2 A legislação brasileira e a maternidade/paternidade	25
3 RELAÇÃO ENTRE AS FORMAS DE LICENÇA E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO	30
3.1 As licenças parentais como possibilidades	34
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

INTRODUÇÃO

Historicamente, há uma noção social de que a mulher é a principal responsável pelos cuidados com a casa, a família e os filhos. Tal noção se pauta por diversos fatores de ordem sociológica e histórica, tendo sido construída ao longo dos séculos, de acordo com as necessidades do sistema capitalista. Isso porque, relegando essa função à força de trabalho feminina (tida como secundária), haveria reprodução de novas forças de trabalho, necessárias ao processo de acumulação de capital.

Nesse sentido, o trabalho reprodutivo é entendido exatamente como esse trabalho de cuidados, realizado no âmbito doméstico, majoritariamente por mulheres. É, ainda, um trabalho não remunerado, posto que sequer é reconhecido como trabalho, mas sim como um atributo inerentemente feminino, consoante expõem Pedro Nicoli e Flávia Máximo Pereira:

Muito do que constitui esses universos femininos de trabalho na reprodução social e no cuidado é transmutado em outra coisa. Em afeto, em mágica, em amor, em obrigação, naturalização, em candura, em instinto, em destino, em mil expectativas e papéis sociais, morais e religiosos que tentam ocultar a força desses tempos e valores para a produção e sustentação da vida e da economia. (NICOLI; PEREIRA, 2020, p. 529)

Importa compreender, nesse contexto, que o trabalho reprodutivo é essencial ao trabalho produtivo (tido como a atividade laboral que produz bens economicamente valorados), visto que, sem a criação de novos trabalhadores, sem a manutenção dos trabalhadores já existentes e sem o cuidado com trabalhadores já afastados do mercado de trabalho, não há produção de riqueza aos detentores dos meios de produção. No mesmo sentido, Tithi Bhattacharya (2013a, p. 103) expõe que, “se a economia formal¹ é o local de produção de bens e serviços, as pessoas que produzem tais coisas são, elas mesmas, produzidas fora do âmbito da economia formal a um custo bem baixo para o capital.”

Outrossim, a noção de que a mulher é a principal responsável pelo trabalho reprodutivo se relaciona com a divisão sexual do trabalho, na medida em que esta é determinada pelas relações sociais de sexo pautadas pelas desigualdades de gênero existentes. Assim, mesmo quando mulheres realizam alguma forma de trabalho produtivo, enfrentam duplas ou triplas

¹ Economia formal aqui é entendida como aquela mensurada no Produto Interno Bruto (PIB) do País e realizada nos moldes do contrato típico de emprego. Neste sentido, Bhattacharya destaca no trecho citado justamente a limitação desse conceito dado não se incluir no cômputo econômico o trabalho informal e também o de natureza reprodutiva.

jornadas de trabalho, já que continuam sendo as que mais realizam os trabalhos necessários à reprodução social.

Considerando o exposto, o presente trabalho tem por objetivo analisar como as atuais formas de licenças maternidade e paternidade no Brasil reproduzem a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e da exploração do trabalho reprodutivo da mulher. Tal análise deriva da discrepância legislativa que prevê, à trabalhadora-mãe, em regra, o período de cento e vinte dias de licença maternidade, enquanto ao trabalhador-pai só se observam cinco dias de licença-paternidade.

Assim, o trabalho intenta observar como o tratamento historicamente reservado à mulher mãe induz na exploração do trabalho reprodutivo, bem como expor de que forma a diferença nas normativas entre licenças maternidade e paternidade podem engendrar ainda mais a desigualdade de gênero – demonstrando como o entendimento social de que o trabalho de cuidado é inerente à mulher influencia nas disposições legislativas atuais de licenças maternidade e paternidade.

A importância de se investigar o tema recai sob a necessidade de se considerar as devidas peculiaridades da desigualdade e da opressão de gênero, uma vez que a maior parte dos trabalhos de cuidado é executada por mulheres, ainda que estas optem por não gerar filhos – já que o trabalho reprodutivo não depende necessariamente da maternidade.

Ainda, em relação à maternidade propriamente dita, o tema do presente trabalho é relevante, na medida em que de acordo com pesquisa realizada pela Organização Não-Governamental Oxfam (2020, p. 10):

Em todo o mundo, o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago é desproporcionalmente assumido por mulheres e meninas em situação de pobreza, especialmente por aquelas que pertencem a grupos que, além da discriminação de gênero, sofrem preconceito em decorrência de sua raça, etnia, nacionalidade, sexualidade e casta. As mulheres são responsáveis por mais de três quartos do cuidado não remunerado e compõem dois terços da força de trabalho envolvida em atividades de cuidado remuneradas.

A mesma pesquisa comprova que 22% das mulheres integrantes dos índices de pobreza são mães, enquanto apenas 4% não são (OXFAM, 2020). Nesse contexto, é relevante que se entenda sobre a aplicação das licenças maternidade e paternidade no Brasil, a fim de se analisar se tal medida, de fato, proporciona garantias à mulher que decide engravidar e continuar exercendo atividades laborais ou se, do contrário, dificulta a inserção ou reinserção de mulheres mães no mercado de trabalho, bem como se contribuem ainda mais à estigmatização da mão de obra feminina.

Destarte, no primeiro capítulo do trabalho, analisou-se a importância dos movimentos feministas, ao redor do mundo, nos anos 1970-1980 para a construção da ideia de unicidade entre trabalho produtivo e reprodutivo, considerando as necessárias interseccionalidades de raça e classe na figura da mulher trabalhadora. Além disso, buscou-se expor as relações entre desigualdade de gênero e divisão sexual do trabalho, bem como a relação destas com o trabalho reprodutivo exercido majoritariamente pela mulher.

Já no segundo capítulo, explorou-se historicamente como a noção de amor materno como inerente e natural à mulher foi construída ao longo dos séculos e como tal construção influencia ainda hoje os papéis sociais assumidos por mãe e pai. Ainda, realizou-se um apanhado das legislações referentes à maternidade e paternidade, tanto no Direito Internacional do Trabalho, quanto no Direito pátrio, a fim de se observar a evolução legislativa nesse sentido.

Por fim, no terceiro capítulo, buscou-se compreender como as formas legislativas atuais se relacionam com a exploração do trabalho reprodutivo da mulher. No mesmo capítulo, reiterou-se a noção de que os direitos sociais atualmente postos são conquistas de trabalhadoras e não devem ser extintos, mas sim, repensados sob a ótica do trabalho reprodutivo e da pluralidade de subjetividades existentes socialmente. Dessa forma, analisou-se a possibilidade de adoção da licença parental como forma de diminuir determinadas desigualdades e estigmatizações.

A metodologia adotada foi a de pesquisa bibliográfica, pela qual se buscou conceituar os termos necessários à pesquisa e respaldar a argumentação apresentada. Para isso, foi realizado o levantamento bibliográfico constante em livros e artigos, físicos e eletrônicos, além de consultas em homepages da internet, a fim de se analisar questões teóricas relativas ao trabalho reprodutivo e à maternidade. Ainda, foram utilizados dados estatísticos obtidos por órgãos de pesquisa, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a fim de evidenciar, na realidade concreta, como se dá a desigualdade entre homens e mulheres, para além da teoria.

1 TRABALHO REPRODUTIVO E MOVIMENTOS FEMINISTAS NOS ANOS 1970-1980

No Século XIX, houve grande movimentação das mulheres em torno de reivindicações para a maternidade voluntária, fato que fomentou debates relacionados à contracepção. À época, os anseios para decidir quando gestar e quantos filhos ter foram recebidos com grande represália social: “a ‘maternidade voluntária’ era considerada uma audácia, uma afronta e uma excentricidade por pessoas que insistiam que a esposa não tinha o direito de recusar-se a satisfazer os anseios sexuais do marido.” (DAVIS, 2016, p. 197, aspas da autora). Também no mesmo Século, de acordo com Silvia Federici (2019, p. 199) “o trabalho doméstico emergiu como motor-chave para a reprodução da força de trabalho industrial, organizada pelo capital para o capital, de acordo com as necessidades da produção industrial.”. Como se verá ao longo deste trabalho, esses dois fatos históricos ainda hoje repercutem nos modos de organização social.

Já no Século XX, a maior industrialização dos processos de produção deslocou as mulheres brancas ao mercado para a realização de trabalhos produtivos estabelecendo alguma forma de trabalho reconhecida social e financeiramente (nos moldes da produção capitalista). Contudo, ainda que houvesse tal reconhecimento, a mão de obra feminina continuava a ser (e é até os dias atuais) desvalorizada em relação à masculina – considerando-se apenas homens brancos.²

O que se observou, porém, foi que a entrada das mulheres no mercado de trabalho não levou à redistribuição da carga de trabalho doméstico entre os membros de uma mesma residência. Na prática, essas mulheres começaram a exercer duplas jornadas de trabalho (sendo uma delas não remunerada nem reconhecida como trabalho). Nesse contexto, na década de 1970, diversas feministas se organizaram ao redor do mundo para entenderem e considerarem a categoria de gênero nas relações capitalistas de trabalho. Neste sentido, Renata Moreno explicita que

Nas recuperações históricas do debate sobre o cuidado no campo da economia feminista, localiza-se o debate sobre o trabalho doméstico, nos anos 1970, de modo que ao mesmo tempo em que há um reconhecimento de origens, marca-se também

² A simples noção de que mulheres ganham menos do que homens não é condizente com a realidade: de acordo com dados da PNAD Contínua, em 2020, no Brasil, o rendimento médio por hora de mulheres brancas foi de R\$18,15, enquanto o de homens negros foi de R\$11,55. A mesma pesquisa revela que mulheres negras tiveram um rendimento médio por hora de R\$10,95 e homens brancos, R\$20,79. (NOVA CULTURA, 2020). Assim, reitera-se, não são *todas* as mulheres que ganham menos quando comparadas a homens.

uma diferenciação entre os limites daquele debate e a emergência contemporânea da noção de cuidado. (MORENO, 2019, p. 44).

Com a ascensão do movimento, o conceito de trabalho passou a ser questionado de maneira formal por pesquisas que englobavam questões sexuadas nas análises (PINHEIRO, 2017, p. 3). Ainda, conforme Danièle Kergoat, na França, no começo dos anos 1970, o movimento feminista não se iniciou com a tratativa do aborto³, como se costuma dizer, mas sim com tomada de consciência coletiva das mulheres acerca de questões do trabalho reprodutivo. De acordo com a autora,

[...] Tornou-se coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho era realizada gratuitamente pelas mulheres; que esse trabalho era invisível; que era feito não para si, mas para os outros e sempre em nome da natureza, do amor e do dever maternal. [...] ‘família’, como entidade natural e biológica, se desfez para aparecer prioritariamente como lugar de exercício de um trabalho [...]. (KERGOAT, 2009, p. 69, aspas da autora)

Cumprе salientar ainda a elucidação de Silvia Federici acerca do período em comento:

Em meados dos anos 1970, a luta das mulheres já não era “invisível”, mas havia se convertido em um repúdio aberto à divisão sexual do trabalho, com todos os seus corolários: a dependência econômica dos homens, a subordinação social, o confinamento a uma forma naturalizada de trabalho não remunerado, e uma procriação e uma sexualidade controladas pelo Estado. Ao contrário de um equívoco bastante disseminado, a crise não estava limitada às mulheres brancas de classe média. Pelo contrário, o primeiro movimento de libertação das mulheres nos Estados Unidos foi formado, basicamente, por mulheres negras: o *Welfare Mothers Movement* [Movimento das mães pela assistência social], inspirado pelo *Civil Rights Movement* [Movimento pelos direitos civis], liderou a primeira campanha por um salário para o trabalho doméstico financiado pelo Estado (sob o pretexto do *Aid to Dependent Children*), que asseverou o valor econômico do trabalho reprodutivo das mulheres e declarou a “assistência social” como um direito das mulheres. As mulheres estavam se movimentando também em toda a África, Ásia e América Latina, como demonstrou a decisão das Nações Unidas de intervir no campo das políticas feministas como patrocinadora dos direitos das mulheres, começando com a Conferência Global das Mulheres realizada no México em 1975. (FEDERICI, 2019, p. 206-207, aspas da autora)

No Brasil, em termos de luta relacionada ao trabalho reprodutivo, tem-se o Manifesto de Luta por Creche, ocorrido em 1979. Na ocasião, as mulheres mães reivindicavam e questionavam questões como hegemonia do trabalho e cuidados com as crianças, afirmando

³ Já nos Estados Unidos, Angela Davis (2016, p. 197) esclarece que “a vitória mais importante do movimento contemporâneo pelo controle de natalidade ocorreu no início dos anos 1970, quando o aborto foi finalmente declarado legal. Surgida na infância do movimento de libertação feminina, a luta pela legalização do aborto incorporou todo o entusiasmo e a militância do jovem movimento.”. Ressalta-se que a autora segue, no mesmo texto, destringindo as problemáticas que perpassaram esse movimento norteamericano para as mulheres racializadas e/ou pobres dos EUA.

que o trabalho de cuidado com os filhos também era trabalho (MORENO, 2019). Ainda, as mulheres no movimento argumentavam que o cuidado com as crianças deveria ser uma responsabilidade compartilhada com toda a sociedade, em detrimento de ser algo que recai apenas sobre a mãe – visto que tal cuidado é essencial à produção de novos trabalhadores, os quais, futuramente, gerarão riqueza na lógica capitalista. No mesmo sentido, as mulheres manifestavam:

Somos trabalhadoras um pouco diferente das outras [...] somos diferentes, em primeiro lugar, porque não nos reconhecem como trabalhadoras quando trabalhamos em casa 24 horas por dia para criar condições para todos descansarem e trabalharem [...] Somos diferentes porque, quando trabalhamos também fora, acumulamos os dois serviços – em casa e na fábrica. E sempre nos pagam menos. Trabalhamos mais e ganhamos menos [...] Se bem que os filhos, como não são só filhos da mãe, interessam a toda sociedade. A sociedade é que deve criar condições para que estes trabalhadores de amanhã possam se desenvolver em boas condições de saúde e formação [...]. (Manifesto de luta por creche, 1979).

Deve-se ressaltar ainda que os movimentos expostos no presente trabalho foram cruciais para o debate da própria divisão sexual do trabalho, conforme mencionado anteriormente, pois o movimento feminista francês da década de 1970 proporcionou bases teóricas para o conceito de trabalho reprodutivo (KERGOAT, 2009). Assim, é perceptível a importância que o período entre 1970 e 1980 teve para o tema, tendo se configurado como o momento crucial em que mulheres, ao redor do mundo, reivindicaram e politizaram essa forma de trabalho, até então, invisibilizada.

O período histórico destacado foi crucial também para o debate entre marxismo e feminismo, já que para se conciliar ambos os conceitos, algumas contradições necessitavam ser sanadas. Ocorre que, por muito tempo, entendeu-se no pensamento marxista que o trabalho produtivo era realizado apenas por proletários assalariados, limitando a noção de classe trabalhadora ao vincular a imagem deste trabalhador ao homem branco nas fábricas. Contudo, “na década de 1970, excluir o trabalho doméstico realizado pelas mulheres da esfera do trabalho produtivo significava, na prática, excluí-las da condição de proletárias, i.e., de sujeito revolucionário” (FONSECA, 2019, p. 273).

Desta forma, as teóricas feministas da época passaram a questionar e debater, então, sobre a caracterização do trabalho doméstico na teoria marxista. De acordo com Rhaysa Fonseca, sinteticamente, duas posições surgiram desses debates:

a) uma mais ligada à ideia de que o trabalho realizado pelas mulheres seria produtivo, pois o trabalho doméstico produziria a mercadoria força de trabalho, ou seja, seria produtor de mais-valia. Aquelas pessoas que o desempenhavam – historicamente, as

mulheres – seriam exploradas, e deveriam se organizar contra sua exploração e exploradores (definidos tanto como capitalistas, quanto como os homens em geral); b) outra ligada à noção de que o trabalho doméstico não seria produtivo, pois produziria apenas valores de uso para o consumo imediato dos membros da família e do trabalhador assalariado, e assim contribuiria para a manutenção geral e a renovação da sua força de trabalho de forma essencial ao funcionamento da produção capitalista. (FONSECA, 2019, p. 274).

Sucedese que, nas formulações acerca do tema, a segunda noção supracitada desencadeou o desenvolvimento de uma teoria unitária das relações sociais de produção. Tal teoria deveria considerar as relações de gênero e as questões da mulher como marcos iniciais. Nesse sentido, Lise Vogel (1981, p. 213) explicitou a necessidade de “situar a opressão das mulheres no interior de uma teoria marxista da reprodução social” e, anos após, a autora desenvolveu a obra *Marxism and the oppression of women: toward a unitary theory*⁴, em que demonstra a possibilidade de desenvolver a teoria marxista para, em conjunto, se construir uma teoria unitária (FONSECA, 2019). A referida obra contribuiu em muito para a noção de Teoria da Reprodução Social, a ser analisada a seguir.

1.1 Teoria da Reprodução Social

Conforme exposto, Vogel (2013 [1983]) pretendeu o desenvolvimento de uma teoria unitária, centrando a análise no processo de produção e reprodução da força de trabalho propriamente dita. Com isso, foi inevitável enfrentar as relações entre o processo capitalista e os processos cotidianos de reprodução da vida – sendo os últimos observados majoritariamente no âmbito privado do *doméstico* e realizados de forma não-remunerada. Desta forma, a análise feita pela autora deveria dar conta da desproporcionalidade de responsabilidade conferida às mulheres, bem como da desvalorização do trabalho relacionado à geração e à manutenção da força de trabalho. Nesse sentido, a teórica elucida que “enquanto o capitalismo sobreviver, o trabalho doméstico será necessário para sua reprodução, desproporcionalmente realizado por mulheres e provavelmente acompanhado por um sistema de supremacia masculina.” (VOGEL, 2013 [1983], p. 176, tradução livre).

Ocorre que, ainda que a referida autora intentasse analisar uma figura não hegemônica de classe trabalhadora (como dito, até então, entendida apenas como o homem branco trabalhando na fábrica), a obra analisada sofreu diversas críticas. Entendeu-se que Vogel analisou uma imagem universal de mulher, desconsiderando interseccionalidades necessárias

⁴ Tradução livre: “*Marxismo e a opressão das mulheres: por uma teoria unitária*”.

de raça, fato que invisibilizava aspectos essenciais da realidade social. Contudo, desde o final de 1960, outras pensadoras e feministas negras, como Angela Davis, já pretendiam uma análise que contemplasse a realidade social e as relações de raça, classe e gênero (FONSECA, 2019).

Posteriormente, a proposta de uma teoria unitária foi retomada por outras autoras, as quais visaram suprir os espaços deixados na teoria proposta por Vogel:

A Teoria da Reprodução Social (TRS) nasce como uma tentativa de superação das representações reducionistas ou deterministas do marxismo tradicional e de desenvolvimento de uma teoria unitária que possibilite uma maior aproximação da realidade social. Esse foi um movimento de convergência entre diversas intelectuais feministas-marxistas que desde o final do século XX vinham trabalhando nesta direção, e que incorporaram em sua teorização muitos dos questionamentos e horizontes dos movimentos feministas, antirracistas, pós-coloniais e Queer [...] propondo um reposicionamento do campo marxista em relação aos debates sobre classe, opressão, identidades e a questão ambiental. (FONSECA, 2019, p. 2893)

Nesse contexto, a Teoria da Reprodução Social (TRS) tem como uma de suas pensadoras contemporâneas a historiadora Tithi Bhattacharya. A autora segue a noção de que a produção de bens e mercadorias são indissociáveis entre si e, por isso, o sistema de produção capitalista depende da produção da própria vida em si. De acordo com Bhattacharya,

A força de trabalho, em grande parte, é reproduzida por três processos interconectados: 1. Atividades que regeneram a trabalhadora fora do processo de produção e que a permitem retornar a ele. Elas incluem, entre uma variedade de outras coisas, comida, uma cama para dormir, mas também cuidados psíquicos que mantêm uma pessoa íntegra. 2. Atividades que mantêm e regeneram não-trabalhadores que estão fora do processo de produção - isto é, os que são futuros ou antigos trabalhadores, como crianças, adultos que estão fora do mercado de trabalho por qualquer motivo, seja pela idade avançada, deficiência ou desemprego. 3. Reprodução de trabalhadores frescos, ou seja, dar à luz. Essas atividades, que formam a própria base do capitalismo já que reproduzem o trabalhador, são feitas sem cobrança nenhuma para o sistema pelas mulheres e homens dentro do lar e na comunidade. (BHATTACHARYA, 2013a, p. 5)

No mesmo sentido, a historiadora reitera a indissociabilidade da esfera da produção da esfera de reprodução, de modo que mudanças em uma reverberam também na outra. Assim, a autora defende que não é cabível imaginar dois locais distintos, como o *ambiente de trabalho* e o *lar*, como se ambos não se comunicassem, já que o capital depende de ambos e esses se influenciam mutuamente. A autora exemplifica ainda que, por vezes, ambos os espaços (de

produção e reprodução) podem coincidir, como visto nas escolas públicas⁵, as quais são locais de trabalho e de formação de novos trabalhadores. (BHATTACHARYA, 2015).

A autora expõe também que a noção de unidade já estava presente nas obras de Karl Marx. Tal fato é perceptível no livro 1 de *O Capital*: “Considerado do ponto de vista de uma interdependência contínua e do fluxo contínuo de sua renovação, todo processo social de produção é simultaneamente processo de reprodução. As condições da produção são, ao mesmo tempo, as condições da reprodução.” (MARX, 2013 [1867], p. 780) e “A manutenção e reprodução constantes da classe trabalhadora continuam a ser uma condição constante para a reprodução do capital.” (MARX, 2013 [1867], p. 789).

Bhattacharya (2015) observa, então, que a partir de uma noção unificada entre o processo de produção capitalista e a reprodução social, torna-se possível a compreensão de como o trabalho é organizado na sociedade conforme questões de raça e gênero. A autora segue explicitando que o próprio capital é “abstrato em relação à raça, gênero ou habilidades dos produtores diretos”. Contudo, conforme a própria historiadora elenca, o processo de *produção* não se desassocia do processo de *reprodução*. Assim, ainda que o capital se mantenha neutro acerca dos referidos aspectos, as relações produtivas são “uma concatenação das relações sociais existentes, moldadas pela história passada, instituições presentes e formas de Estado. As relações sociais fora do trabalho assalariado não são acidentais, mas assumem uma forma histórica específica em resposta a ele.” (BHATTACHARYA, 2015, p. 15, tradução livre).

A fim de exemplificar a influência da produção na reprodução, a historiadora explicita:

A masculinidade construída em tal modelo de separação estrita tende a vincular os homens à esfera pública, com exclusão da privada. Como resultado, qualidades afetivas que na realidade são comuns a todos os seres humanos tornam-se altamente ligadas ao gênero - espera-se que as mulheres tenham emoções de “atenção”, enquanto os homens são celebrados por emoções essencialmente anti-cuidados, como dureza e assim por diante. (BHATTACHARYA, 2013b, p. 6, aspas da autora, tradução livre)

Em *Feminismo para os 99%*, Cintia Aruzza, Nancy Fraser e Tithi Bhattacharya também demonstram a influência supracitada:

Como o capitalismo atribui o trabalho reprodutivo sobretudo às mulheres, ele restringe nossa capacidade de participar de forma plena, como iguais, no mundo do “trabalho produtivo”, com o resultado de que a maioria de nós acaba em empregos sem futuro que não pagam o suficiente para sustentar uma família. Isso repercute na vida “privada”, nos colocando em situação desvantajosa, já que nossa menor

⁵ Bhattacharya (2015, p. 6) explicita ainda, acerca desses serviços públicos, que “o Estado desembolsa alguns recursos para a reprodução social da força de trabalho. É apenas dentro de casa que o processo de reprodução social permanece incorreto.”

capacidade de sair de relacionamentos nos tira o poder nesse âmbito. O primeiro beneficiário de todo esse arranjo é, sem dúvida, o capital. No entanto, seu impacto é nos tornar duplamente sujeitas à violação – primeiro, nas mãos de parentes próximos e nas relações pessoais; segundo, nas mãos de agentes e promotores do capital. (ARUZZA; FRASER; BHATTACHARYA, 2019, p. 40, aspas das autoras).

Na referida obra, as autoras elucidaram ainda mais a relação entre capital e questões sociais de raça e classe. Elas explicitaram que, no modelo capitalista, o trabalho reprodutivo é (e sempre foi) dividido de forma racial – seja “por meio da escravidão e do colonialismo”, seja pelo *apartheid* ou pelo neoimperialismo. Fato é que, de acordo com o exposto por elas, o capitalismo “forçou mulheres racializadas a fornecer esse trabalho de graça – ou a um custo muito baixo – para suas ‘irmãs’ de etnicidade majoritária ou brancas.”. (ARUZZA; FRASER; BHATTACHARYA, 2019, p. 35, aspas das autoras).

Ante a todo o exposto, é possível extrair acerca dos pensamentos elencados que: i) uma vez que o capitalismo é um sistema unitário, o processo de produção não se dissocia do processo de reprodução, por mais que pareçam ser realizados de forma independente; ii) já que não se dissociam, modificações em um dos processos podem reverberar fortemente no outro; e iii) as mulheres são as que mais realizam o processo de reprodução social, mas não é mais cabível uma noção de mulher *universal*, sem interseccionalidades de raça e classe.

1.2 Desigualdade de gênero e divisão sexual do trabalho

A desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho é fato conhecido e demonstrado estatisticamente no Brasil. De acordo com dados do IBGE, em 2018, 52,4% da população em idade para trabalhar era representada por mulheres. Contudo, quando considerada a parcela da população que efetivamente trabalhava, 56,8% era de homens.⁶ Ainda, no ano de 2020, com a pandemia de Covid-19, as mulheres foram mais afastadas dos empregos em comparação aos homens, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD): em maio, segundo mês da pandemia, 23,5% das trabalhadoras haviam sido afastadas, contra 15% de trabalhadores homens.⁷

Essa desigualdade é igualmente presente nos trabalhos domésticos. Segundo o IPEA:

Enquanto em 2004, homens despendiam 10,9 horas semanais em trabalho doméstico não remunerado, as mulheres gastavam 27,1 horas (homens gastavam 40% do tempo

⁶ Dados disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>. Acesso em: 29 set. 2020.

⁷ Dados disponíveis em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/23/mulheres-sao-mais-afastadas-do-trabalho-por-pandemia-que-homens-segundo-ibge.ghtml>. Acesso em: 29 set. 2020.

feminino). Já em 2014, estes valores são de 10,9 para homens e 25,3 para mulheres (homens passam a 43% do tempo feminino). Não há, portanto, novidade neste campo. O destaque aqui é a permanência destas desigualdades. (PINHEIRO *et al*, 2016, p. 22)

Tal disparidade se explica por diversos fatores de ordem histórica, estrutural e sociológica, já que a função da mulher na sociedade brasileira, por muito tempo, foi a de servir ao lar, ao marido e à família. Ressalta-se que essa noção se aplica diferentemente às mulheres brancas e às negras, porquanto essas últimas exerceram o trabalho escravo, desde a colonização brasileira. A elas também se aplicou a noção de servir, mas não ao próprio lar, ao próprio marido e à própria família⁸, mas sim dos escravizadores.

Afora esse trabalho *do lar*, há ainda outro atribuído às mulheres brancas e às negras com impactos e raízes distintas. Há séculos, o trabalho reprodutivo é invisibilizado, não remunerado e não reconhecido socialmente.

Nesse sentido, trabalho reprodutivo é entendido como as ações necessárias à criação e à renovação da mão de obra. Assim, as atividades domésticas (limpar, cozinhar, lavar, gestar, parir, cuidar de crianças e de idosos) se mostram como essenciais para que continue havendo força de trabalho⁹ disponível ao capital. Consoante com tal entendimento, Silvia Federici explicita que

O trabalho doméstico é muito mais do que limpar a casa. É servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. É cuidar das nossas crianças — os trabalhadores do futuro —, amparando-as desde o nascimento e ao longo da vida escolar, garantindo que o seu desempenho esteja de acordo com o que é esperado pelo capitalismo. Isso significa que, por trás de toda fábrica, de toda escola, de todo escritório, de toda mina, há o trabalho oculto de milhões de mulheres que consomem sua vida e sua força em prol da produção da força de trabalho que move essas fábricas, escolas, escritórios ou minas. (FEDERICI, 2019, p. 68)

No mesmo sentido, Bhattacharya, elucida que

[A família] desempenha um papel fundamental na reprodução biológica - como substituição geracional da classe trabalhadora - e na reprodução do trabalhador, por meio da alimentação, abrigo e cuidados psíquicos, para se preparar para o próximo dia de trabalho. Ambas as funções são desproporcionalmente assumidas pelas mulheres sob o capitalismo [...]. (BHATTACHARYA, 2015, p. 5, tradução livre)

⁸ Nesse caso, as mulheres negras escravizadas nem mesmo poderiam constituir a própria família ou o próprio lar, já que eram tidas como propriedades dos brancos escravizadores, não havendo liberdade para que constituíssem a própria vida.

⁹ “Por força de trabalho ou capacidade de trabalho entendemos o complexo [Inbegriff] das capacidades físicas e mentais que existem na corporeidade [Leiblichkeit], na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo.” (MARX, 2013 [1863], p. 312).

Cabe ressaltar ainda que a atribuição dessa forma de trabalho dá-se de maneira distinta quando interseccionada com a questão de raça, pois as mulheres negras, desde a época da colonização e escravidão, realizavam o trabalho reprodutivo na casa dos escravizadores. Isso fez com que, à época, as mulheres brancas escravizadas fossem desincumbidas de grande parte das obrigações domésticas e, além disso, fez com que, até os dias atuais, o trabalho doméstico remunerado seja realizado em grande parte por mulheres negras. Assim sendo, o trabalho reprodutivo atualmente considerado é sim exercido por grande maioria de mulheres (brancas e negras), porém, não se deve ignorar que a questão racial torna essa forma de trabalho mais pesada para mulheres negras, devido à origem histórica escravocrata que este possui em relação a essas mulheres – além das consequências atuais englobadas (NOGUEIRA, 2017).

Não obstante, o trabalho reprodutivo diferencia-se do trabalho produtivo, sinteticamente, por não resultar em bens e serviços com valor econômico e, por isso, o trabalho reprodutivo é socialmente ocultado, não sendo reconhecido como forma de trabalho, nem sendo remunerado. Como explica Nalu Faria:

No capitalismo, é considerado produtivo só aquilo que gera troca no mercado, ou seja, aquilo que pode se “mercantilizar”. O trabalho reprodutivo deixa de ser trabalho porque não se troca no mercado. Ao mesmo tempo, o trabalho mercantil depende do trabalho doméstico e de cuidados que é feito em casa, realizado pelas mulheres. (FARIA, 2011, p. 231, aspas da autora).

Destarte, como supracitado, historicamente, as atividades de cuidado foram atribuídas às mulheres, com as devidas distinções de atribuição às mulheres brancas e negras. Tal fato encontra explicação na noção de divisão sexual do trabalho, em que, de maneira geral, entende-se que atividades ou tarefas distintas devem ser atribuídas a homens e a mulheres em razão do sexo biológico. Acerca do tema, Kergoat, elucida que

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho. (KERGOAT, 2009, p. 67).

Nesse sentido, considerando uma sociedade ocidental com raízes patriarcais e racistas, o trabalho realizado por homens brancos é mais valorizado social e financeiramente em relação ao trabalho exercido por mulheres. Como exemplo, tem-se dados de pesquisa já citada do IPEA, entre o período de 2004 a 2014, que demonstra: 39,1% das mulheres negras ocupadas se

encontram em condições precárias de trabalho; contra 31,6% de homens negros nas mesmas condições; 27% de mulheres brancas; e 20,6% de homens brancos. (PINHEIRO *et al*, 2016, p. 12).

Assim sendo, destaca-se ainda sobre a divisão sexual do trabalho que

[...] É a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio de hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher). (KERGOAT, 2003, p. 56)

Desta forma, considerando a divisão sexual do trabalho e a desvalorização da mão de obra feminina, o trabalho reprodutivo é explorado de forma gratuita, ainda que essencial ao capitalismo, já que mantém a ordem do sistema em funcionamento com a constante reprodução da força de trabalho. Contudo, a falta de remuneração dessa forma de trabalho prejudica as mulheres em aspectos como: i) a necessidade de buscar um segundo emprego para obter uma fonte de renda, fazendo com que muitas vezes a mulher enfrente duplas ou triplas jornadas de trabalho; ii) dificuldades para aposentadoria das mulheres dado que, em muitos países, o sistema de previdência social, em se tratando de aposentadoria, somente considera o tempo de trabalho *assalariado*¹⁰; e iii) manutenção de um simbolismo de um trabalho de menor valor pela falta de remuneração, na medida em que esta falta “tem sido a arma mais poderosa no fortalecimento do senso comum de que o trabalho doméstico não é trabalho, impedindo assim que as mulheres lutem contra ele”. (FEDERICI, 2019, p. 43),

Com relação ao enfrentamento de duplas e triplas jornadas de trabalho, ressalta-se que tal problemática está intimamente ligada à divisão sexual do trabalho, na medida em que, ainda que as mulheres tenham conquistado o serviço fora do âmbito privado, a carga de serviços domésticos de cuidado, em geral, não diminuiu nem foi redistribuída entre os moradores da casa. Assim, pela noção de que existem tarefas que são inerentemente masculinas ou femininas, entende-se que o trabalho reprodutivo é naturalmente atribuição da mulher, mesmo quando ela

¹⁰ Cabe ressaltar, novamente, pesquisa analisada pelo IPEA, a qual demonstra que “as mulheres se aproximaram dos homens em termos de contribuição [previdenciária], sobretudo puxada pelas mulheres brancas (70%). Porém, 44,2% das mulheres negras são não contribuintes da previdência social, seguidas de perto pelos homens negros (43,7%).” (PINHEIRO *et al*, 2016, p. 10).

passa a exercer atividade remunerada fora de casa.¹¹ Nesse sentido, a professora Claudia Mazzei Nogueira explicita que

Nos anos 90, a mundialização do capital emitiu efeitos complexos, além de contraditórios, afetando desigualmente o emprego feminino e o masculino. Em relação ao emprego masculino, ocorre uma regressão e/ou estagnação. Já o emprego e o trabalho feminino remunerado crescem, mas, mesmo ampliando a participação feminina no mundo produtivo as tarefas domésticas continuavam reservadas exclusivamente à mulher, ou seja, a organização da família patriarcal pouco é alterada, o marido se mantém provedor e a esposa a provedora complementar e dona de casa, confirmando a divisão sexual desigual do trabalho. (NOGUEIRA, 2010, p. 59)

No mesmo sentido, Silvia Federici expõe que:

[...] Apesar de uma tendência à dessexualização do trabalho doméstico, como mostra uma pesquisa recente, a maioria do trabalho feito em casa ainda fica a cargo das mulheres, mesmo quando elas possuem um segundo emprego. Mesmo para casais que estabelecem relações mais igualitárias, o jogo vira quando nasce uma criança. **O motivo para essa mudança são os benefícios salariais que o homem perde quando ele se afasta do trabalho para cuidar dos filhos. Isso sugere que mesmo inovações como os horários flexíveis não são suficientes para garantir que o trabalho doméstico seja dividido igualmente, dado o declínio no padrão de vida quando o homem se ausenta do trabalho remunerado** (FEDERICI, 2019, p. 103-104, grifo nosso).

Ademais, em se tratando de contribuição previdenciária, entende-se que as idades distintas de aposentadoria para homens e mulheres é uma forma de inibir a disparidade das formas de trabalho entre esses dois grupos. Assim sendo, o sistema previdenciário baseado em tal distinção, como é o brasileiro, estaria considerando o tempo de trabalho reprodutivo exercido pelas mulheres durante a vida através da permissão para que estas se aposentem com menos idade em relação aos homens. Nesse sentido, “a Previdência Social é, hoje, a principal política que realiza a conexão econômica entre a esfera produtiva e a esfera reprodutiva, conferindo um bônus pelo sobretrabalho feminino acumulado ao longo da vida ativa”. (MOSTAFA *et al*, 2017, p. 5).

Contudo, a falta de remuneração do próprio trabalho reprodutivo em si pode acarretar problemas para as mulheres que somente realizam essa forma de trabalho por toda a vida e, na velhice, não podem gozar de aposentadoria, por não terem exercido atividade remunerada e,

¹¹ A prática social de atribuição do trabalho de cuidado às mulheres repercute no próprio exercício do trabalho produtivo. Verifica-se que grande parcela dos trabalhos produtivos remunerados é também destinada a elas. Assim, áreas como psicologia, pedagogia, assistência social, enfermagem e outras que lidam com atividades de cuidado são majoritariamente ocupadas e exercidas por mulheres. No mesmo sentido: “[...] As ocupações femininas são geralmente derivadas das funções de reprodução social, quando não extensões diretas do trabalho doméstico não remunerado, requerendo das mulheres qualidades estimuladas na socialização das meninas, como paciência, docilidade, meticulosidade e delicadeza.” (VIEIRA, 2014, p. 50)

consequentemente, não terem contribuído à Previdência Social. Tal fato está intimamente ligado com a terceira problemática apresentada de que a falta de remuneração ao trabalho reprodutivo impede que as mulheres possam lutar contra ele – inclusive em se tratando de luta por aposentadoria para mulheres que só realizam essa forma de trabalho.¹²

Cumpramos ressaltar ainda que, de acordo com Tithi Bhattacharya (2013b), uma das formas mais comuns de acomodação entre trabalho produtivo e reprodutivo é que alguém abdique do primeiro, a fim de poder se dedicar exclusivamente ao âmbito doméstico. A historiadora segue explicitando que, na maioria das vezes, quem faz a referida abdicção é uma mulher e que

[...] Essa domesticidade estruturalmente forçada traz consigo o isolamento concomitante, a vulnerabilidade econômica, a depressão e a falta de autoestima. Como 50% dos casamentos americanos terminam em divórcio, a crise econômica se agrava ainda mais quando o "ganha-pão" vai embora. Como resultado, **dois em cada três idosos pobres na América agora são mulheres**. (BHATTACHARYA, 2013b, p. 5, tradução livre, aspas da autora, grifo nosso).

Assim, observa-se a problemática de não reconhecimento do trabalho reprodutivo até mesmo em questões previdenciárias: a depender das formas de contribuição e aposentadoria, exclui-se mulheres que, voluntariamente ou não, se dedicaram somente à reprodução da força de trabalho. Daí a importância de analisar o papel e a influência de direitos sociais, como licença maternidade, no âmbito da reprodução social.

¹² Ressalta-se a conquista histórica e recente das mulheres argentinas que, em 2021, tiveram o cuidado materno reconhecido como trabalho. Com isso, garantiu-se que 155 mil mulheres recebam aposentadoria, ainda que tenham saído do mercado de trabalho para cuidado dos filhos. Informação disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/argentina-passa-a-considerar-cuidado-materno-como-trabalho-e-garante-direito-a-aposentadoria-de-155-mil-mulheres/>. Acesso em: 24 ago. 2021.

2 LEGISLAÇÕES SOBRE MATERNIDADE E PATERNIDADE

Para melhor compreensão acerca das legislações atuais de maternidade e paternidade, é importante fazer um apanhado histórico sobre o entendimento da própria maternidade em si. Isso porque, de acordo com Badinter (1985), no Século XVII, a sociedade era regida pelo princípio da autoridade e, dessa forma, o marido/pai era o detentor de poder sobre a esposa/mãe e os filhos. Assim, deve-se questionar: qual o caminho histórico percorrido para que, atualmente, a mulher/mãe seja vista como principal responsável pelo cuidado dos filhos?¹³

Nesse sentido, a autora explica que, inicialmente, havia três discursos que justificavam o poder concentrado na figura do homem, quais sejam: o de Aristóteles, o da teologia e o dos políticos. Aristóteles defendia que a mulher era uma criatura secundária, essencialmente inferior à figura do homem e que o único mérito atribuído a ela era o de ser um bom ventre. Em conjunto, o discurso teológico defendia como uma de suas formas a Doutrina de São Paulo, em que se sustenta a figura do homem como o chefe do casal e a mulher como criada em sua semelhança, recaindo sobre ele o poder de mandar (BADINTER, 1985).

Já o discurso político, representado principalmente por Bossuet, se utilizava da autoridade paterna para, progressivamente, justificar a autoridade soberana do absolutismo: assim como o pai tem poder sobre seus filhos, os reis têm poder sobre seus súditos – e, deve ser o homem/pai quem tem esse poder, pois, em consonância com o discurso aristotélico, há desigualdade natural entre homens e mulheres. Ainda, em conjunto com a visão teológica, a figura do rei se assemelhava à de Deus Pai, o que transformava a autoridade no absolutismo político em um direito divino (BADINTER, 1985).

Sucedem-se que, ao final do Século XVIII, com mudanças na conjuntura política, torna-se necessário abandonar a ideia da mãe como tendo função única de parir, para que assumisse também as funções de alimentar, cuidar, zelar, etc. – tudo em prol de formar seres humanos que fornecessem riqueza ao Estado. Essa nova ideologia, reforçada pelo discurso de Rousseau, passou a valorizar e incentivar que as mulheres cuidassem de seus filhos e os amamentassem, impondo que fossem mãe antes de qualquer coisa (BADINTER, 1985).

¹³ Ressalta-se que, segundo Silvia Federici (2017, p. 52), à época do feudalismo “[...] dado que o trabalho no feudo estava organizado com base na subsistência, a divisão sexual do trabalho era menos pronunciada e exigente que nos estabelecimentos agrícolas capitalistas. Na aldeia feudal não existia uma separação social entre a produção de bens e a reprodução da força de trabalho: todo o trabalho contribuía para o sustento familiar. As mulheres trabalhavam nos campos, além de criar os filhos, cozinhar, lavar, fiar e manter a horta; suas atividades domésticas não eram desvalorizadas e não supunham relações sociais diferentes das dos homens, tal como ocorreria em breve na economia monetária, quando o trabalho doméstico deixou de ser visto como um verdadeiro trabalho.”

A mudança nos costumes de autoridade parental para o amor materno (sendo entendido como natural e inerente à mulher) se deu paulatinamente e ocorreu de forma diferente entre as classes sociais: as mulheres da aristocracia resistiram à mudança; enquanto as mulheres burguesas enxergaram nesse novo panorama uma possibilidade de ascensão social, podendo influir nas decisões domésticas; e, por fim, as mulheres trabalhadoras também ofereceram resistência, pois necessitavam que os filhos fossem a campo para trabalhar e ajudar nas despesas da família (BADINTER, 1985).

Ainda que as mudanças sociais tenham de fato ocorrido lentamente, essa nova noção já modificaria drasticamente a relação das mulheres mães com seus filhos:

A maternidade adquiria outro sentido. Enriquecida de novos deveres, ela se desdobrava além dos nove meses irredutíveis. Não só o trabalho materno não se podia concluir antes que a criança estivesse "fisicamente" fora de perigo, como logo se descobriu que a mãe devia igualmente assegurar a educação dos filhos e uma parte importante de sua formação intelectual. [...] Graças à psicanálise, a mãe será promovida a "grande responsável" pela felicidade de seu rebento. Missão terrível, que acaba de definir seu papel. [...] Enclausurada em seu papel de mãe, a mulher não mais poderá evitá-lo sob pena de condenação moral. (BADINTER, 1985, p. 237-338, aspas da autora)

A autora segue explicando as repercussões dessa mudança no século seguinte:

Seguros de suas certezas, os ideólogos do século XIX, aproveitaram a teoria da mãe "naturalmente devotada" para estender mais ainda as suas responsabilidades. À função nutritícia, acrescentaram a educação. Explicaram às mulheres que elas eram as guardiãs naturais da moral e da religião e que da maneira como educavam os filhos dependia o destino da família e da sociedade. E o povoamento do céu! (BADINTER, 1985, p. 256, aspas da autora)

Ante a todo o exposto, é possível verificar que a autoridade paterna foi se declinando ao longo do tempo e, principalmente, que a noção de amor materno e devoção "natural" da mulher ao papel de mãe foi, na verdade, construída socialmente.¹⁴ Tal construção, pode-se dizer, se deu por necessidades econômicas e políticas da época. Nesse contexto, para se analisar as legislações sobre proteção à maternidade, importa ainda que se ressalte o papel do Direito, considerando as noções sociais em que está inserido.

Não obstante, cumpre ressaltar que o Direito é um instrumento de pacificação social, mas, para além disso, é também forma de se manter as estruturas sociais de determinada época.

¹⁴ Ressalta-se ainda a conclusão chegada por Elisabeth Badinter de que "[Ao longo da história] não encontramos nenhuma conduta universal e necessária da mãe. Ao contrário, constatamos a extrema variabilidade de seus sentimentos, segundo sua cultura, ambições ou frustrações [...] não há uma lei universal nessa matéria, que escapa ao determinismo natural. **O amor materno não é inerente às mulheres. É 'adicional'**" (BADINTER, 1985, p. 366, aspas da autora, grifos nossos).

É importante salientar esse aspecto, pois, ao longo dos séculos, o Direito esteve de acordo com as noções sociais da época em que estava inserido, ou seja, nem sempre se pautou por paradigmas de justiça social ou equidade, por exemplo. Nesse sentido, Elisabeth Badinter explicita, acerca do discurso teológico citado acima, que:

Encontramos igualmente a doutrina de São Paulo nos argumentos dos juízes e advogados, quando dos processos do século XVII entre maridos e mulheres, notadamente nos pedidos de separação de corpos. [...] **O Antigo Testamento e a Epístola aos Efésios constituíram, durante muito tempo, jurisprudência.** [...] Finalmente, mais próximo de nós, eis a justificativa da autoridade marital do Código Civil. Sabemos que Napoleão interveio em pessoa para restabelecer plenamente a autoridade marital, ligeiramente abalada nos fins do século XVIII. [...] No artigo 212 do Código os legisladores deram forma aos preconceitos napoleônicos. (BADINTER, 1985, p. 38-39, grifo nosso)

Da mesma forma, deve-se considerar que

A sociedade evolui (e involui) e o Direito deve acompanhar esse movimento, sob pena de perder a legitimidade e por consequência, o poder de conservação social. Por isso diz-se que o Direito, além do papel conservador, desempenha também o papel transformador da sociedade, dependendo do uso que dele se faça. (LOPES, 2006, p. 409)

Assim sendo, é possível analisar de maneira crítica a evolução do Direito do Trabalho em relação à maternidade no Brasil e no mundo, considerando paradigmas sociais aos quais as legislações se basearam ou se prestaram a conservar.

2.1 A OIT e a maternidade

Desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, tem-se, no cenário mundial, a Convenção nº 003, a qual recomenda aos países-membros que as mulheres empregadas: i) não trabalhem pelo período de seis semanas antes e após o parto; ii) recebam indenização pelo período em que estiverem afastadas; e iii) tenham direito a dois intervalos de meia hora para o aleitamento (art. 3º).

Sucedendo-se que, em 1952, a OIT adotou também a Convenção nº 103, a qual revisou a Convenção anterior, de nº 003, e estabeleceu que, das doze semanas mínimas de afastamento à trabalhadora gestante, quatro deveriam ser antes e oito após o parto.

Cumprindo-se ainda a Convenção nº 156, de 1981, a qual trata sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores. Nesse sentido, a referida

Convenção estabelece medidas a serem adotadas, visando a igualdade entre homens e mulheres trabalhadores com encargos de família:

Artigo 4º. Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, serão tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as responsabilidades nacionais para: a) dar condições a trabalhadores com encargos de família de exercer seu direito à livre escolha de emprego e b) levar em consideração suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.

Artigo 5º. Serão tomadas ainda todas as medidas compatíveis com as possibilidades nacionais para: a) levar em consideração, no planejamento comunitário, as necessidades de trabalhadores com encargos de família e b) desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e meios de assistência à infância e família. (OIT, 1981)

Posteriormente, em 2000, a OIT adotou a Convenção nº 183, responsável por estender o período de licença à trabalhadora gestante para o mínimo de quatorze semana, das quais seis obrigatoriamente devem ser concedidas após o parto (art. 4º), bem como prevê o direito à licença adicional em caso de doença, complicações ou riscos na gravidez (art. 5º). Tal Convenção, ressalta-se, é aplicável a todas às mulheres empregadas, incluindo as que realizam formas atípicas de trabalho dependente (art. 2º). Ainda sobre a Convenção nº 183, tem-se que esta:

[...] reconhece, pela primeira vez, em nível internacional, o direito à proteção da saúde da gestante ou lactante. Os países-membros devem adotar as medidas necessárias para garantir que gestantes ou lactantes não sejam obrigadas a desempenhar um trabalho que seja prejudicial à sua saúde ou à saúde do/a seu/sua filho/a ou cuja natureza implique um risco significativo [Art. 3º]. (OIT, p. 3, 2009)

Ressalta-se também que, desde a criação, a OIT adota Convenções acerca da maternidade visando

[...] resguardar a saúde da mãe e de seu filho ou filha, bem como proteger a trabalhadora de qualquer discriminação baseada na sua condição de mãe. A proteção à maternidade contribui para a consecução de três Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), adotados pelos países-membros das Nações Unidas: ODM 3, sobre a promoção da igualdade de gênero e a autonomia das mulheres; ODM 4, relativo à redução da mortalidade infantil; e ODM 5, relativo a melhorias na saúde materna. (OIT, p. 1, 2009)

Destarte, o Brasil ratificou as Convenções nº 003 e 103, respectivamente, em 1934 e 1965. Porém, como se verá adiante, antes mesmo das ratificações o ordenamento pátrio já previa alguma forma de proteção à maternidade. Ademais, as Convenções nº 156 e 183 não foram ratificadas pelo Brasil.

Ademais, é importante salientar ainda que a OIT possui as Recomendações nº 165 e 191, as quais versam sobre licença parental compartilhada. Nesse sentido, o parágrafo 22 da Recomendação nº 156 dispõe que, por um período imediatamente posterior à licença maternidade, tanto a mãe quanto o pai deveriam ter a possibilidade de usufruir de uma licença parental, sem prejuízo do emprego. No mesmo parágrafo, segue a disposição de que tal licença deveria ser introduzida de forma gradual nos países. (OIT, 1981, tradução livre).

A Recomendação nº 191, por sua vez, estabelece, no parágrafo 10, estabelece, no mesmo sentido, que tanto a mãe quanto o pai que trabalham deveriam ter o direito de gozar de uma licença parental no período que se sucede à licença maternidade. Ainda, estabelece que questões como a duração da licença parental, o pagamento das prestações, bem como o gozo e a distribuição da licença entre os pais empregados deveriam ser determinadas pela legislação nacional. (OIT, 2000, tradução livre).

Com as tratativas elencadas, é perceptível que a OIT, desde sua fundação – pautada pelo princípio de justiça social¹⁵ – até os dias atuais, estabelece formas e diretrizes com vistas a tutelar o direito da trabalhadora gestante/mãe, bem como para, teoricamente, estabelecer igualdade material entre trabalhadores e trabalhadoras que sejam também pais e mães.¹⁶

2.2 A legislação brasileira e a maternidade/paternidade

Pode-se dizer que a primeira intenção de se proteger a maternidade no Brasil ocorreu na Constituinte de 1823, quando José Bonifácio apresentou a proposição de que o trabalho das mulheres escravizadas fosse amenizado em períodos próximos ao parto, bem como propunha que, no primeiro ano de vida da criança, a escravizada não trabalhasse longe do filho (VIEIRA, 2014, p. 79).

Mas, a primeira norma federal a tratar sobre o assunto do trabalho feminino e da gestante foi o Decreto nº 16.300, de 31 de dezembro de 1923, responsável por regulamentar o Departamento Nacional de Saúde Pública. O Decreto facultava às mulheres o repouso de trinta dias antes e trinta dias após o parto (art. 345) (BRASIL, 1923).

¹⁵ Nesse sentido, tem-se que “o princípio da justiça social se revela como um comando instigador ao desenvolvimento e avanço da OIT, desde a instituição dessa Organização em 1919, apresentando-se como um dos principais eixos condutores de sua atuação jurídica, política e institucional.” (DELGADO; DELGADO, 2019, p. 425).

¹⁶ Cumpre ressaltar ainda que a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) estabelece, no artigo 11, que os Estados-partes devem adotar medidas para “estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante o fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças”. (OIT, 1979).

Após, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, previa a proibição do trabalho da gestante pelo período total de oito semanas, sendo divididas em quatro antes e quatro após o parto. Além disso, o Decreto determinava o pagamento à trabalhadora mãe de um auxílio calculado em metade dos salários, conforme a média dos seis últimos meses, garantindo também o direito de retorno ao cargo ocupado antes do afastamento (arts. 7º e 9º) (BRASIL, 1932).

Ainda, havia também, no mesmo diploma normativo, garantia da proibição de dispensa sem justo motivo da trabalhadora grávida (art. 13).¹⁷ Em 1935, com a ratificação da Convenção nº 003 da OIT, pelo Brasil, o período de licença previsto do Decreto nº 21.417-A/32 para gestantes foi modificado (do total de oito para o total de doze semanas).

Posteriormente, a Constituição da República de 1934 foi a primeira a elevar os direitos trabalhistas em nível constitucional, assegurando à trabalhadora gestante o afastamento antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, bem como garantindo benefício previdenciário pelo período de licença (art. 121, §1º, “h”) (BRASIL, 1934).

Já em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispôs acerca do afastamento da trabalhadora gestante em seis semanas antes e seis semanas após o parto. Sucede-se que, com a ratificação da Convenção nº 103, em 1967, o período de licença foi modificado para quatro semanas antes e oito semanas após o parto, mantendo-se, assim, o total de doze semanas.

Com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88)¹⁸, o período de licença foi estendido para cento e vinte dias, sendo este o prazo em vigor até os dias atuais (art. 7º, XVIII). Apesar da previsão constitucional, é importante considerar que

A nova Constituição tratou de assegurar os direitos da maternidade, mas as práticas sociais indicam que as trabalhadoras podem ser impedidas de ter filhos como condição de acesso ao trabalho assalariado. Muitas são as denúncias nesse sentido, mas nem mesmo os sindicatos foram capazes de materializá-las e acionar a justiça para garantir os direitos constitucionais. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 260)

¹⁷ Importa considerar que a Constituição de 1937 trouxe um grande retrocesso para os direitos trabalhistas das mulheres, uma vez que, entre outras disposições, eliminou a proibição de dispensa sem justo motivo da gestante (VIEIRA, 2014, p. 80).

¹⁸ Sobre a normativa constitucional, cumpre ressaltar a análise feita por Elisabeth Souza-Lobo (2011, p. 238, aspas da autora): “No projeto que data de julho de 1987, podíamos ler no lugar de ‘proteção à maternidade, especialmente à gestante’: ‘proteção à maternidade e à paternidade, naturais e adotivas, notadamente à gestante, assegurado descanso antes e após o parto’. Nos projetos de novembro de 1987 e de julho de 1988, já podemos ler: ‘proteção à maternidade, notadamente à gestante’. Constatamos dessa maneira que a paternidade e a adoção – registrando, ambas, um fato social e não biológico – desaparecem, enquanto a maternidade biológica se vê reduzida à gravidez e o parto desaparece. Nós assistiríamos então, nos prendendo aos próprios textos, a uma passagem da reprodução social da descendência à reprodução biológica dessa mesma. A cidadania das mulheres brasileiras só repousaria na sua capacidade de ser útil ao Estado pela sua descendência.”

Além disso, a CRFB/88 estabeleceu, como objetivo fundamental da República, a não distinção em razão de “origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV). Ainda, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, há a previsão de estabilidade provisória da empregada gestante, a contar da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, “b”). (BRASIL, 1988).

Ademais, o período de licença pode vir a ser estendido para cento e oitenta dias, caso a empresa seja aderente ao Programa Empresa Cidadã (art. 1º, I, Lei nº 11.770/08). Também, no âmbito da Administração Pública federal, direta, autárquica e fundacional, o Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008, instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante em igual sentido. No referido Decreto, tem-se a previsão de prorrogação em sessenta dias para as servidoras públicas que requeiram o benefício até o primeiro mês após o parto.

Na CLT, atualmente, tem-se ainda a previsão de licença-maternidade à empregada adotante ou que obtenha guarda judicial para fins de adoção. Nessa hipótese, o benefício é concedido apenas a “um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada” (art. 392-A, §5º) (BRASIL, 1943). Ainda, a Lei da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) prevê que compete ao Regime Geral da Previdência Social o pagamento do salário-maternidade (art. 18, “g”), bem como que tal pagamento será garantido também à segurada especial em atividade rural (art. 39) e ao segurado ou segurada adotante (art. 71-A). (BRASIL, 1991).

Por fim, salienta-se que “o direito à licença-maternidade no Brasil só é garantido às trabalhadoras formais, que são a minoria entre as ocupadas” (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 858). Assim, observa-se um problema na prática da concessão da licença-maternidade, já que as trabalhadoras informais e não contribuintes ao regime de previdência não podem gozar do benefício.

Já no que tange aos direitos do trabalhador-pai, a CRFB/88 foi o primeiro diploma jurídico a prever a licença-paternidade, dispondo que esta é devida aos trabalhadores urbanos e rurais, nos termos fixados em lei (art. 7º, XIX). Ocorre que, até os dias atuais, não há legislação específica que trate sobre o tema, o que faz com que seja aplicado aos trabalhadores-pais a licença de cinco dias prevista no ADCT (art. 10, §1º). (BRASIL, 1988). Além da disposição constitucional, o Programa Empresa Cidadã também prevê a prorrogação da licença-paternidade para quinze dias às empresas aderentes (art. 1º, II, Lei nº 11.770/08).

É importante considerar que o direito à licença-paternidade foi conquistado pela luta das mulheres, tendo sido apresentado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), bem como de outros conselhos e outras organizações da sociedade civil. Nesse sentido,

Jacqueline Pitanguy, uma das representantes do CNDM à época do processo constituinte, relata que

Quando apresentamos a proposta de licença-paternidade, fomos duramente criticadas e até mesmo ridicularizadas por amplos setores do Congresso Nacional. Argumentavam também que estaríamos incentivando a ausência dos homens do trabalho. Estávamos, no entanto, convencidas da relevância desta licença como um instrumento de mudança ideológica no papel dos homens frente à paternidade. (PITANGUY, 2011, p. 25)

Ademais, em relação à adoção, como supracitado, o art. 392-A da CLT prevê a concessão de licença-maternidade à *empregada* adotante, no feminino. Apenas no §5º do mesmo artigo é que se tem a possibilidade de concessão da licença (ainda assim, maternidade) a um dos adotantes ou guardiães *empregado* ou *empregada*, na hipótese de adoção ou guarda judicial conjunta. (BRASIL, 1943).

Ainda, o art. 392-B da CLT dispõe que o cônjuge ou companheiro pode gozar do período de licença-maternidade na hipótese de morte da genitora. Em outras palavras, o prazo concedido à empregada gestante para licença-maternidade poderá ser concedido também ao pai, desde que haja um cenário de falecimento da mãe. (BRASIL, 1943).

Sucedese que o art. 473, XI, da CLT prevê a possibilidade de falta justificada para o *empregado*, no masculino, acompanhar filho de até seis anos em consulta médica até um dia por ano. (BRASIL, 1943). Em tal disposição, é possível perceber que não há correlação entre levar o filho criança ao médico e a (suposta) necessidade de que a empregada mulher o faça. Contudo, deve-se considerar que o inciso em comento foi acrescido à CLT pela Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, a qual dispõe sobre políticas públicas para a primeira infância e é relativamente recente, principalmente em comparação às outras legislações citadas.

Ressalta-se ainda que há a possibilidade de recebimento de salário-família, auxílio financeiro por filho de até quatorze anos de idade ou inválidos de qualquer idade, podendo ser pago cumulativamente a trabalhadores-pais e trabalhadoras-mães (arts. 65 a 70, Lei nº 8.213/91).

Assim, considerando a análise feita acerca das legislações, passadas e vigentes, no Brasil, é possível observar a diferença de tratativa que o ordenamento jurídico conferiu e confere às trabalhadoras-mães e aos trabalhadores-pais. Além disso, é perceptível também que, nessa hipótese, o Direito, por vezes, se utiliza, ainda hoje, de noções pautadas na diferenciação de gênero em relação aos filhos – como se a mãe fosse a maior responsável pela subsistência destes. A partir de tal análise, é possível investigar a relação entre o que se tem no Brasil acerca

da maternidade e da paternidade e como isso se relaciona com o trabalho reprodutivo recair desproporcionalmente sobre a mulher, o que será feito a seguir.

3 RELAÇÃO ENTRE AS FORMAS DE LICENÇA E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO

A discrepância entre os direitos analisados para trabalhadores-pais e trabalhadoras-mães traz consigo a necessidade de se pensar criticamente acerca de como o Direito lida com as desigualdades sociais. Isso porque, conforme Elisabeth Souza-Lobo,

A vivência da maternidade é uma diferença que atinge mulheres, uma especificidade ou maternidade e paternidade são vivências de mulheres e homens iguais que compõem uma humanidade que nem é masculina nem é neutra, mas sexuada, e que por isso mesmo implica vivências sexuadas. Assim, é preciso poder viver a maternidade e a paternidade, e se os homens não a vivem é também porque a paternidade só é entendida através da ética do provedor. Não se dá tempo aos homens para que sejam pais. E para que as mulheres sejam mães é preciso que renunciem ao trabalho. Isto não é só porque se considera a licença-maternidade um luxo, mas porque as mulheres não encontram equipamentos coletivos que facilitem as tarefas domésticas: as creches, os parques infantis, as escolas com tempo integral. Por isso é tão difícil ser operária, bancária, médica, professora universitária e, especialmente, avançar nas carreiras. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 284)

Como visto anteriormente, além de ser instrumento de pacificação de conflitos em sociedade, o Direito pode também atuar como mecanismo de conservação da estrutura social vigente, a qual, inevitavelmente, beneficia uns em detrimento de outros. Dessa forma, as grandes diferenças observadas entre os direitos maternos e paternos pode indicar uma forma de manutenção de desigualdades sociais existentes. No mesmo sentido, deve-se considerar que

O Estado muitas vezes preservou, quando não acentuou, as desigualdades de sexo, por meio de sua intervenção ou sua não intervenção em medidas discriminatórias relativas às mulheres – como licenças para a educação de filhos, definidas como licença-maternidade, antes de serem reclassificadas como licença-parental; ou o trabalho em tempo parcial, ‘reservado’ à mão de obra feminina. (HEINEN, 2009, pp. 188-193, aspas da autora)

Nesse contexto, cumpre ressaltar que, no Brasil, a Constituição Federal de 1988 foi responsável por estruturar todos os mecanismos necessários para se estabelecer o Estado Democrático de Direito como paradigma. Ainda, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p. 65), o referido paradigma se pauta em um tripé, formado pela “pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva”.

Especialmente em relação ao Direito do Trabalho, é necessário observar que este tem como valor finalístico essencial a melhoria nas condições de contratação de mão de obra na ordem socioeconômica. Com tal valor, o ramo just trabalhista visa a alcançar o propósito

democrático de desmercantilizar a força de trabalho no sistema capitalista (DELGADO, 2019) – em consonância com o princípio fundamental da OIT, elencado na Declaração de Filadélfia: “o trabalho não é uma mercadoria” (OIT, 1944).¹⁹

Soma-se ao supracitado a função civilizatória e democrática que recai sobre o Direito do Trabalho, fazendo com que o ramo seja uma das formas mais relevantes de se inserir, na sociedade capitalista, parcelas relevantes dos segmentos que não possuem riqueza material acumulada e, por isso, apenas dispõem da própria mão de obra para ser oferecida ao mercado. “Nesta linha, ele [o Direito do Trabalho] adquiriu o caráter, ao longo dos últimos 150/200 anos, de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e sistema capitalistas” (DELGADO, 2019, p. 61).

Ademais, o Direito do Trabalho se pauta por princípios norteadores constitucionais (não discriminação, valorização do trabalho e do emprego, justiça social, igualdade em sentido material, vedação ao retrocesso social etc.) e específicos à dinâmica trabalhista (proteção, indisponibilidade/irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, etc.), com vistas a alcançar as funções a que se propõe (DELGADO, 2019).

Outrossim, no que tange à tutela da maternidade no ordenamento juslaboral, é importante ressaltar que, como observado no capítulo anterior, as formas de licença maternidade e paternidade são significativamente distintas entre si (em regra, cento e vinte dias para maternidade e cinco para paternidade). Nesse sentido, o que se percebe é que, decorrido o prazo de afastamento do pai, a mãe, na maioria das vezes, recorre à ajuda de outras mulheres para cuidar do recém-nascido, já que, após os cinco dias estipulados constitucionalmente, a figura paterna, em regra, retorna à atividade laboral exercida anteriormente, enquanto à mãe ainda restam outros cento e quinze dias de licença maternidade.

Assim sendo, resta à mulher exercer (sozinha ou com ajuda, na maioria das vezes, de outras mulheres) a maior parte dos trabalhos domésticos, uma vez que dispõe de mais tempo para licença maternidade. Não obstante, uma vez decorrido o prazo da licença maternidade, a mulher pode retornar ao mercado de trabalho, mas, ainda assim, será acometida por duplas ou triplas jornadas de trabalho, como supracitado no início do presente trabalho.

¹⁹ Acerca da referida Declaração, é relevante considerar que esta “é um dos principais expoentes da fase de expansão da Organização Internacional do Trabalho e de seu princípio da justiça social [...]”, na medida em que “seu texto, logo depois inserido como anexo da Constituição da OIT de 1946, é fonte jurídica obrigatória para os Estados-membros signatários da Organização. Trata-se de um documento-guia que retoma os princípios nucleares da OIT, reconhecidos como princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho.” (DELGADO; DELGADO, 2019, p. 431-432).

Destarte, ainda que o ordenamento jurídico brasileiro tenha como princípios a justiça social e a igualdade material entre as pessoas, sem distinção de gênero, o que se observa, na prática supracitada, é que tal igualdade não se efetiva. Como exemplo, tem-se o caso emblemático em que a empresa Brasil Center Comunicações Ltda. foi condenada a indenizar uma funcionária em R\$50.000,00, pois estabelecia uma forma de controle gestacional entre as empregadas – com isso, a empresa visava conciliar as gravidezes para que todas as demandas de trabalho fossem atendidas (TST, 2014).²⁰

Além das problemáticas supracitadas, a discrepância entre as formas de licença resultam também em maior estigmatização da função social atribuída à mulher, fato que a prejudica, inclusive, no trabalho tido como produtivo na lógica capitalista. Isso porque, pelo fato de a empregada poder engravidar, pode-se presumir que a contratação de uma mulher será mais custosa – ainda que a licença-maternidade seja paga pelo sistema de Previdência Social, pois, durante o tempo de afastamento, o empregador terá de substituir a trabalhadora ou reorganizar a função exercida por ela.

Contudo, essa ideia de maior custo para se contratar mulheres “além de confundirem as noções de custo social da reprodução e do custo direto para as empresas do trabalho de homens e mulheres, não estão baseadas em cifras e estatísticas.” (ABRAMO, 2005, p. 25). No mesmo sentido, em pesquisa realizada considerando cinco países latino-americanos (Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai), constatou-se que

Os benefícios monetários recebidos pelas trabalhadoras assalariadas durante a licença-maternidade representam menos de 2% da massa salarial feminina registrada, ou seja, a soma de todos os salários da força de trabalho feminina assalariada em cada país: 0,7% na Argentina, 1,11% no México, 1,47% no Uruguai, 1,68% no Chile e 1,73% no Brasil. (ABRAMO, 2005, p. 33).

A mesma pesquisa demonstrou, em relação aos custos para se substituir uma trabalhadora em licença maternidade, que estes

Representam menos de 0,1% de suas remunerações brutas: 0,06% na Argentina, 0,08% no Chile, 0,09% no Brasil e México e são inexistentes no Uruguai. Nos quatro países, o cálculo inclui as férias proporcionais ao período trabalhado, que devem ser pagas pelos empregadores aos trabalhadores substitutos; nos casos do México e Brasil, foram considerados no cálculo o décimo-terceiro salário ou bônus desse tipo, além de outras prestações, como o adicional por férias e o FGTS, no caso do Brasil. (ABRAMO, 2005, p. 37-38).

²⁰ Mais informações em: <https://www.tst.jus.br/-/empresa-de-telemarketing-e-condenada-por-fazer-politica-de-gestacao->. Acesso em: 06 out. 2021.

Assim sendo, o que a pesquisa evidencia é que não são os empregadores os responsáveis por cobrir os custos da reprodução, mas, ainda assim, tal noção é frequentemente observada e repetida nas práticas sociais (ABRAMO, 2005). Destarte, reitera-se que, uma das formas de fortalecimento dessa ideia de maior custo é, exatamente, a legislação brasileira relacionada à maternidade no trabalho, posto que esta sobrecarrega trabalhadoras-mães e, em certa medida, ignora as responsabilidades dos trabalhadores-pais.

Não obstante, a forma legislativa que se observa atualmente não contempla a pluralidade de famílias e pessoas que podem existir. Isso porque, como visto, além de marginalizar as trabalhadoras e os trabalhadores informais (sem vínculo empregatício), as formas de licença parecem considerar apenas os núcleos familiares compostos por homem e mulher, ignorando a possibilidade de uniões homoafetivas e de homens que são pais solo. Além disso, a norma estabelecida juridicamente exclui a existência de homens transgêneros que podem, eventualmente, engravidar.

Com isso, considerando uma sociedade plural e marcada por diversos traços de subjetividade, surgem diversas questões às quais a legislação não oferece resposta: o empregado homem trans, se engravidar, terá direito à licença maternidade (ainda que seja *pai* e não *mãe*)?; e, caso um trabalhador, homem cisgênero, queira adotar sozinho uma criança, ele só poderá usufruir da licença-paternidade de cinco dias, já que a legislação prevê licença maternidade à *empregada* adotante (no feminino)? Em caso afirmativo, seriam cinco dias suficientes para se promover a melhor integração da criança a um ambiente completamente novo?

A jurisprudência, em alguma medida se ocupa a preencher as lacunas deixadas pela legislação, garantindo, em alguns casos, a aplicação do princípio da igualdade material entre trabalhadores e trabalhadoras.²¹ Nesse contexto, tem-se pacificado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), por exemplo, que casais homoafetivos formados por homens têm os mesmos direitos e deveres dos casais heterossexuais (julgamento da ADI 4277 e do ADPF 132). A partir disso, diversos Tribunais têm permitido a concessão de licença maternidade a casais formados por homens que adotam ou escolhem por alguma forma de reprodução assistida.

Contudo, apesar da importância dessas decisões, a legislação continua ultrapassada e reforçando estereótipos socialmente construídos em relação a gênero e orientação sexual. Por

²¹ Acerca do tema, merece atenção a decisão proferida pelo Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3), na qual houve manutenção de sentença para restabelecer auxílio-doença à dona de casa que foi afastada da profissão por problemas de saúde. A relatora, desembargadora federal Inês Virgínia, argumentou mencionando a necessidade de examinar o litúgio pela perspectiva de gênero, considerando a obra “Julgamento com Perspectiva de Gênero” da Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe) e da editora Migalhas, a fim de se obter uma decisão mais equânime à realidade social. (TRF-3, 2021).

outro lado, não se pode também ignorar a relevância que os institutos jurídicos atuais possuem, posto que são resultados de lutas de trabalhadoras brasileiras e garantem, em alguma medida, proteção às mulheres empregadas face ao poder do empregador.²² O que se propõe, então, é uma releitura dos direitos já existentes, a fim de analisar possibilidades de ampliação da proteção aos trabalhadores e às trabalhadoras.

3.1 As licenças parentais como possibilidades

Dado o cenário exposto anteriormente, uma alternativa que se poderia imaginar, especialmente no caso brasileiro (já que não há previsão nesse sentido) é a da licença parental compartilhada. Essa modalidade de licença pode assumir diversas formas a depender da adoção de cada país, mas, no geral, estabelece-se um tempo de licença parental que tanto mulher quanto homem trabalhadores podem usufruir quando do nascimento ou da adoção de um filho. Nesse sentido, é relevante observar o que outras experiências legislativas têm demonstrado acerca da licença parental.

O exemplo mundial mais famoso que se tem dessa forma de licença é a Suécia, onde tem-se a chamada *föräldrarledighet*, cuja composição da palavra denota a *föräldrar*, ou pais (palavra neutra e sem gênero no idioma) e *ledighet*, que significa licença. A licença sueca, atualmente, estabelece que o casal, hétero ou homossexual, tem direito a usufruir de 480 dias de licença remunerada na ocasião da chegada do filho (seja biológico ou adotivo). Desse total de dias, obrigatoriamente, 90 devem ser usufruídos por cada um dos parceiros, sem possibilidade de transferência para o outro, totalizando 180, ao passo em que os outros 300 podem ser divididos conforme a vontade do casal – medida tomada para evitar que, em casais heterossexuais, somente as mães usufruam da maior parte do período. (LIMA, 2021).²³

²² Cabe citar o exposto por Pedro Nicoli e Flávia Máximo Pereira de que “o direito do trabalho, no campo das relações jurídicas, é uma das maiores conquistas das subalternas do mundo moderno. Não de todas, não de maneira homogênea, não de modo triunfante, mas não por isso deixa de ser uma conquista social importantíssima. E essa conquista é constantemente ameaçada. Há muitas décadas, é certo, mas especialmente agora. Ao lado disso, o direito do trabalho [...] também contribuiu, na instituição do racismo, da colonialidade, do sexismo e da LGBTfobia, de muitas formas. E, por isso, deve ser criticado sem saudosismo, romantização ou apego. Mas, note-se: sua destruição contemporânea não se relaciona com essa crítica.” (NICOLI; PEREIRA, 2020, p. 522).

²³ A despeito da forma de licença exposta, não se deve ignorar que as políticas de ajuste estrutural ocorridas no início da chamada globalização configuraram uma nova colonização de países do sul-global por países do norte-global. Nesse sentido, é importante considerar que “uma prova da guerra que as agências internacionais travam contra as mulheres, especialmente no ‘Sul’, é o fato de tantas terem sido forçadas a sair de seu país e migrar para o ‘Norte’, onde o único emprego que elas normalmente encontram é o trabalho doméstico. Na verdade, são as mulheres do ‘Sul’ que hoje em dia tomam conta das crianças e dos idosos nos Estados Unidos e em muitos países da Europa, um fenômeno que alguns descrevem como ‘maternagem global’ e ‘cuidado global’.” (FEDERICI, 2019, p. 187, aspas da autora). Assim, ao citar como exemplo a Suécia, é necessário que se reflita sobre até que ponto a licença parental lá adotada só foi possível graças à mão de obra barata de mulheres imigrantes, pobres e/ou

No contexto da América Latina, a licença parental é observada em: i) Cuba, onde, além da licença maternidade, tem-se a licença parental que pode ser compartilhada entre mães ou pais até o primeiro ano de vida da criança, com pagamento de 60% do salário; ii) Chile, com previsão de doze semanas de licença remunerada às mães, das quais seis podem ser compartilhadas com os pais (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 64, tradução livre); e iii) Uruguai, em que a licença maternidade é de 13 ou 14 semanas, a paternidade é de 10 ou 13 dias e, após a licença maternidade, pai ou mãe podem gozar de licença de meio período, de maneira não concomitante, até que o filho complete seis meses de vida – em caso de adoção, a mãe tem direito à licença de 6 semanas e o pai a 10 dias. (ANDRADE, 2018, p. 89).

No caso do Brasil, a licença parental poderia ser adotada como forma de se minimizar as desigualdades de gênero existentes no mercado de trabalho. Isso porque, ao se ampliar a possibilidade de tanto os trabalhadores-pais quanto as trabalhadoras-mães poderem se afastar pelo nascimento ou adoção de um filho, diminui-se a (como visto, ilusória) noção de que contratar uma mulher acarreta em maiores custos e taxas de absenteísmo. Além disso, a instituição da licença parental significaria o reconhecimento do Estado enquanto ator relevante para promover estratégias que, de fato, colaborem com a justiça social e a equidade entre trabalhadores e trabalhadoras (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009). Ainda,

A existência de licenças-paternidade mais extensas ou de licenças-parental mais extensas contribui para a construção de novos modelos de masculinidade e feminilidade que, espera-se, valorizem a corresponsabilidade, o compartilhamento de tarefas e o exercício da paternidade responsável. A previsão de licenças compartilhadas representa uma ação proativa do Estado na garantia da aplicação do mesmo dever e do mesmo direito de cuidado com os filhos a mães e pais. Tal perspectiva contribui para a reconstrução de valores e expectativas relacionadas ao papel de homens e mulheres na sociedade e no âmbito da família. (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 857).

Dessa forma, a adoção da licença parental acarretaria também em mudanças significativas no entendimento do trabalho reprodutivo realizado pelas mães, já que modificaria, em certa medida, a ideia de que estas são as principais responsáveis pelo zelo e cuidado com os filhos. Outrossim, a mudança do termo de “maternidade” para “parentalidade” poderia também somar à modificação de entendimento em relação às responsabilidades com os filhos.

racializadas. Tal reflexão evita que o exemplo seja tomado como noção de que um país é melhor ou pior que o outro (ou de “primeiro” e “terceiro” mundo), pois considera as devidas guerras e narrativas por poder existentes no sistema capitalista.

Não obstante, prever uma forma mais abrangente de licença faria com que o instituto fosse aplicável às mais diversas formas de famílias e pessoas na sociedade (hétero ou homossexual, cis ou transgênero, não-binários, etc.), fato que garantiria maior igualdade material entre todos e todas. Ademais, por ser mais abrangente, essa forma de licença poderia até mesmo diminuir a quantidade de judicialização de conflitos em comparação às atuais formas de licença, já que, por serem estas relacionadas meramente ao sexo biológico, muitas pessoas (que não se enquadram nas determinações excludentes) se valem da via judicial para terem seus direitos reconhecidos.

Cumprir reiterar que, com as possibilidades e críticas apresentadas, não se pretende a exclusão dos direitos existentes atualmente. Ao contrário, reconhece-se a importância que os institutos trabalhistas possuem, posto que, como supracitado no presente trabalho, são resultados de luta e resistência de trabalhadoras ao redor do mundo todo. Contudo, o que se propõe são formas de se ampliar o debate, para que cada vez mais trabalhadoras e trabalhadores sejam sujeitos reconhecidos como de direitos.

Destarte, é perceptível que não basta a mera disposição de que os trabalhadores e as trabalhadoras são iguais perante a lei e que esta não poderá fazer distinções de qualquer natureza (art. 5º, *caput*, CRFB/88). É necessário também que sejam oferecidos meios concretos para que pessoas historicamente discriminadas e subjugadas tenham igualdade material às pessoas que lhes discriminaram e subjugaram. É preciso, além disso, que o Estado se responsabilize pelas discriminações que, por anos, ajudou a perpetuar, fornecendo subsídios que garantam igualdade material entre trabalhadores e trabalhadoras. No mesmo sentido, a “determinação legal de que o empregador trate mulheres e homens de forma igual não trará resultados enquanto nosso ordenamento jurídico não abandonar os paradigmas sexistas e biologicistas a respeito da maternidade e do papel das mulheres na família” (VIEIRA, 2015, p. 4).

Assim sendo, considerando todo o exposto ao longo do trabalho, é possível identificar a licença parental como instituto que, associado a outros²⁴, é capaz de garantir maior igualdade substancial entre trabalhadores e trabalhadoras, além de ser mais abrangente às variedades sociais observadas no Brasil e no mundo.

²⁴ Não se pretende que apenas uma modificação legislativa seja capaz de modificar todo o quadro de desigualdades de gênero que é latente no Brasil. Para isso, são necessárias também outras políticas públicas, bem como o debate de outros direitos previstos ou ainda nem criados. A despeito disso, entende-se a adoção da licença parental como uma das importantes possibilidades para modificação da atualidade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o contexto apresentado ao longo do trabalho, é possível perceber como o Direito se relaciona com opressões observadas socialmente, visto que dialeticamente se constitui tanto como um instrumento de pacificação social e como um instrumento de opressão condizente com a ordem econômica vigente. No caso do Direito do Trabalho, uma regressão histórica pode demonstrar que este ramo é, na verdade, resultado de luta e resistência de trabalhadoras e trabalhadores ao redor do mundo. Dessa forma, os direitos sociais observados atualmente no ramo juslaboral são conquistados e não concedidos (RIBEIRO, 2011, p. 33). Mas, ao mesmo tempo, também se constituiu como um instrumento de contenção das lutas sociais e da própria sobrevivência do sistema capitalista.

Dessa forma, é preciso também (re)pensar e debater como os direitos já existentes podem beneficiar ainda mais os trabalhadores e as trabalhadoras, bem como quais novos direitos podem ser criados com o mesmo fim. Nesse sentido, a análise das formas de licença maternidade e paternidade vigentes revelam certo engendramento da posição social atribuída à mulher, como sendo a principal responsável pelo trabalho reprodutivo. Além disso, a abordagem feita durante o trabalho demonstra ainda que essas licenças marginalizam corpos que não se enquadram na noção heterossexual e cisgênera, posto que atribuem, expressamente, direitos às *mães* e aos *pais*, considerando, ao que parece, apenas o sexo biológico de cada ser humano – há exclusão também de famílias monoparentais. Não obstante, deve-se considerar que as atuais formas de licenças apenas se aplicam aos trabalhadores formais, ainda que 40% das pessoas ocupadas no Brasil, em 2021, estejam na informalidade (ABDALA, 2021).

Como resultado deste estudo, foi possível demonstrar que a disposição de licença maternidade mais extensa à trabalhadora leva a problemáticas como: i) ao término da licença-paternidade, em regra, a mãe recorre ao auxílio de outras mulheres para continuar cuidando do recém-nascido, sendo que, algumas destas mulheres, recorrem à contratação da mão de obra feminina para trabalhos domésticos que, por sua vez, também pode ser informal e precarizado; ii) atribuir à mãe a maior responsabilidade de cuidado com os filhos leva a maiores taxas de desemprego e/ou dificuldades de reinserção da mulher no mercado de trabalho, assim como levam ao enfrentamento de duplas ou triplas jornadas de trabalho; bem como iii) influencia na relação afetiva do próprio pai com a criança, já que mantém a noção de “homem provedor” que deve buscar o sustento econômico da família e não pode usufruir integralmente dos primeiros meses de vida do filho – enquanto o estigma de “mulher cuidadora” também é mantido pela legislação.

Nesse sentido, pensar a possibilidade da licença parental compartilhada pode ser relevante para que se desconstrua legislativa, jurídica e socialmente as noções construídas e reafirmadas ao longo da história. Tal instituto, além de ser aplicável às diversas conformações de família, permitiria o avanço da igualdade material na sociedade, garantindo que os responsáveis pelas crianças possam, efetivamente, se envolver na criação e formação delas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABDALA, Vitor. Taxa de informalidade no mercado de trabalho sobe para 40%, diz IBGE. **Agência Brasil**, 30 jul. 2021, Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/taxa-de-informalidade-no-mercado-de-trabalho-sobe-para-40-diz-ibge>. Acesso em: 24 out. 2021.
- ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Custos de trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos. In: ABRAMO, Laís. (ed.). **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2005. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_233470/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 out. 2021.
- ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 24 out. 2021.
- ANDRADE, Luiza Lobato. **GÊNERO, TRABALHO E BEM-ESTAR SOCIAL NA AMÉRICA LATINA: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai**. Brasília, 2018. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Sociais, Departamento de Estudos Latino-Americanos, Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32322/1/2018_LuizaLobatoAndrade.pdf. Acesso em: 24 out. 2021.
- ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019.
- BADINTER, Elisabeth. **Um Amor Conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.
- BHATTACHARYA, Tithi. How Not To Skip Class: Social Reproduction of Labor and the Global Working Class. **ViewPoint Magazine**, 31 out. 2015. Disponível em: <https://viewpointmag.com/2015/10/31/how-not-to-skip-class-social-reproduction-of-labor-and-the-global-working-class/#f+5148+1+6>. Acesso em: 24 out. 2021.
- _____. **Marissa Mayer, the family and capitalism**. 2013b. Disponível em: <https://socialistworker.org/2013/03/14/marissa-mayer-and-the-family>. Acesso em: 23 out. 2021.
- _____. O que é a teoria da reprodução social? 2013a. **Revista Outubro**, n. 32, p. 101-113, jan-jun. 2019 [2013a]. Disponível em: http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2019/09/04_Bhattacharya.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.
- BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 set. 2021.

_____. Decreto nº 16.300, de 31 de dezembro de 1923. **Approva o regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. Decreto nº 24.417-A, de 17 de maio de 1932. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais**. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. **Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 ago. 2021.

_____. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. **Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 23 out. 2021.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 18 ed., LTr Editora, março 2019, São Paulo/SP, ISBN 978-85-361-9976-4.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 424-448, jul. 2019.

FARIA, Nalu. Desafios para a Construção da Autonomia Econômica para as Mulheres. In: FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília: Funag, 2011. p. 229-248. Disponível em: http://funag.gov.br/loja/index.php?route=product/product&product_id=236. Acesso em: 14 ago. 2021.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2019.

FONSECA, Rhaysa Sampaio Ruas da. Contribuições da Teoria da Reprodução Social para o debate contemporâneo sobre as opressões. **Marx e o Marxismo**, [s. l], v. 7, n. 13, p. 272-294, jul/dez. 2019.

HEINEN, Jacqueline. Políticas sociais e familiares. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 188-193.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: TEIXEIRA, Marilane; EMÍLIO, Marli; NOBRE, Miriam; GODINHO, Tatau (org.). **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres**: Desafios para as Políticas Públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p. 55-63.

_____. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75

LIMA, Letícia. Föräldradighet. **Revista Amarello**, São Paulo, n. 36, dez. 2021.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 26, p. 405-430.

MARX, Karl. **O capital**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MORENO, Renata Faleiros Camargo. **Entre a família, o Estado e o mercado**: mudanças e continuidades na dinâmica, distribuição e composição do trabalho doméstico e de cuidado. 2019. 329 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-02102019-150924/publico/2019_RenataFaleirosCamargoMoreno_VCorr.pdf. Acesso em: 23 out. 2021.

MOSTAFA, Joana *et al.* **Previdência e Gênero: por que as idades de aposentadoria de homens e mulheres devem ser diferentes?** Brasília: IPEA, 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7993/1/NT_Previd%20e%20aancia_2017.pdf. Acesso em: 23 out. 2021.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá, PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 10, p. 512-536, 2020.

NOGUEIRA, Tamis Porfírio Costa Crisóstomo Ramos. Mucama Permitida: a identidade negra do trabalho doméstico no Brasil. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, [s. l], v. 03, n. 04, p. 47-58, set. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/22482/15427>. Acesso em: 23 out. 2021.

NÚMERO de migrantes internacionais no mundo chega a 272 milhões. **ONU News**, 27 nov. 2019. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2019/11/1696031>. Acesso em: 24 out. 2021.

O DESEMPREGO no Brasil: as mulheres são as mais afetadas pela crise. **Nova Cultura**, 25 maio 2021. Disponível em: <https://www.novacultura.info/post/2021/05/25/o-desemprego-no-brasil-as-mulheres-sao-as-mais-afetadas-pela-crise>. Acesso em: 24 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher (CEDAW)**. New York: ONU, 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 24 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional Do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Filadélfia: OIT, 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. **Convenção 003, relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**. Washington: OIT, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. **Convenção 156, sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família**. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. **Convenção 183, sobre a proteção à maternidade**. Genebra: OIT, 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. **Proteção da maternidade**. OIT: Escritório no Brasil, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. **Recomendação nº 165, sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família**. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

_____. **Recomendação nº 191, sobre a proteção da maternidade**. Genebra: OIT, 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO. Acesso em: 24 out. 2021.

OXFAM GB. **Tempo de Cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Tradução de Master Language Traduções e Interpretações Ltda. Brasília: 9 jan. 2020. DOI: 10.21201/2020.5419. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>. Acesso em: 17 ago. 2021.

PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JUNIOR, Antonio Teixeira; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Brasília: IPEA, 2016. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6524/1/Nota_n24_Mulheres_trabalho.pdf. Acesso em: 23 out. 2021.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851-859, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2009000300013&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 14 ago. 2021.

PITANGUY, Jacqueline. Mulheres. Constituinte e Constituição. In: ABREU, Maria Aparecida (org.), **Redistribuição, reconhecimento e representação: diálogos sobre igualdade de gênero**. Brasília: IPEA, p. 17-46. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/1.> Acesso em: 23 out. 2021.

RIBEIRO, Fábio Túlio Correia. Quem é o homem-trabalhador, esse sujeito detentor de direitos sociais de que fala a Constituição, e o que significa dizer que ele tem dignidade?. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 3, jul/set 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/26899?show=full>. Acesso em: 24 out. 2021.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos**: trabalho, dominação e resistência. 2 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 284.

TRF3 RESTABELECE auxílio-doença a dona de casa incapacitada para trabalho como doméstica. **Tribunal Regional Federal da 3ª Região**, 15 set. 2021. Disponível em: <http://web.trf3.jus.br/noticias/Noticias/Noticia/ExibirNoticia/411780-trf3-restabelece-auxiliodoenca-a-dona-de-casa-incapacitada>. Acesso em: 24 out. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista nº 755-28.2010.5.03.0143**. 7ª Turma. Relator: Min. Vieira de Mello Filho. Diário da Justiça Eletrônico, 18 set. 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/1b6cc81df077160fd2716fd4893d1a43>. Acesso em: 24 out. 2021.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. “Você vai parar pra ter filho?”: licença-maternidade, licença-paternidade e a desigualdade de gênero no trabalho. In: 39º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 2015, Caxambu, MG. **GT15 – Família e trabalho: configurações, gerações e articulações em contexto de desigualdades**. São Paulo, 2015. ISSN 2177-3092. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/gt/gt15/9589-voce-vai-parar-pra-ter-filho-licenca-maternidade-licenca-paternidade-e-a-desigualdade-de-genero-no-trabalho/file>. Acesso em: 24 out. 2021.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Saúde e Segurança no Trabalho das Mulheres: a perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral equilibrado.** 2014. 221p. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03102017-114125/publico/VIEIRA_ReginaS_C_Mestrado_v_corrigida.pdf. Acesso em: 21 out. 2021.

VOGEL, Lise. “Marxism and feminism: unhappy marriage, trial separation or something else?” In: SARGENT, Lygia (org). **Women and Revolution: A Discussion of the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism.** Montreal: Black Rose Books, 1981.

_____. **Marxism and the Oppression of Women: toward a unitary theory.** Boston: Brill, 2013 [1983].