

EQUIDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS: O TRAJETO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL

Liz Vasiljevic CAVALCANTI¹
Marcelo Maurício da SILVA²

RESUMO

O presente artigo aborda as possíveis contribuições da equiparação do tempo concedido à licença paternidade e da licença maternidade nas relações empregatícias. Foram analisados a legislação do direito constitucional e trabalhista sob a ótica da equidade de gênero, observando a evolução histórica na concessão de licença maternidade e paternidade visando a participação da mulher no mercado de trabalho. Foi escolhido o método de abordagem dedutivo com uma pesquisa qualitativa e analítica de forma crítica do objeto de estudo, com auxílio do método de procedimento histórico, sendo estudada a evolução, as semelhanças e diferenças entre as legislações, as jurisprudências na sociedade. Assim, no decorrer do estudo foram verificados resultados, que representaram uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho, no crescimento profissional e financeiro, na segurança dos vínculos empregatícios e estabilidade. Aqui se faz necessário o registro, de que ambos os genitores e/ou pais adotivos, são responsáveis pela concretização do direito fundamental à proteção da infância. Enfim, os projetos e jurisprudências estudados trazem uma perspectiva do que vem acontecendo no Brasil, relacionado à licença paternidade e aos possíveis benefícios trazidos para uma equidade entre homens e mulheres. É notório, que não se deve manter a desproporcionalidade entre o período da licença maternidade e o período da licença paternidade. Isto posto, fica claro que no Brasil já vem acontecendo, muito embora ainda de forma lenta, uma evolução nos projetos legislativos e jurisprudências como também um ganho nas leis já vigente o que concede ensejos de mudanças a médio e longo prazo.

Palavras-Chave: Licença Paternidade, Licença Maternidade, Equidade, Direitos Fundamentais

¹ Acadêmica do curso de DIREITO pela UNIRN – Centro Universitário do Rio Grande do Norte. e-mail: lyzvc@yahoo.com.br

² Professor orientador do curso de graduação em Direito, e-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

ABSTRACT

This article discusses the possible contributions of the equalization of time granted to paternity leave and maternity leave in employment relationships. Constitutional and labor law legislation was analyzed from the perspective of gender equality, observing the historical evolution in the granting of maternity and paternity leave aimed at the participation of women in the labor market. The method of deductive approach was chosen with a qualitative and analytical research in a critical way of the object of study, with the aid of the historical procedure method, being studied the evolution, similarities and differences between legislations, jurisprudence in society. Thus, during the study, results were verified, which represented a greater insertion of women in the labor market, in professional and financial growth, in the security of employment bonds and stability. Here, it is necessary to register that both parents and/or adoptive parents are responsible for the realization of the fundamental right to the protection of childhood. Finally, the projects and jurisprudence studied bring a perspective of what has been happening in Brazil, related to paternity leave and the possible benefits brought to equality between men and women. It is well known that the disproportionality between the period of maternity leave and the period of paternity leave must not be maintained. That said, it is clear that in Brazil there is already happening, albeit slowly, an evolution in legislative projects and jurisprudence, as well as a gain in the laws already in force, which grants opportunities for changes in the medium and long term.

Keywords: Paternity Leave, Maternity Leave, Equity, Fundamental Rights

INTRODUÇÃO

A Equidade de Gênero nas Relações Empregatícias e o trajeto das licenças maternidade e paternidade no Brasil, trazem à discussão um aspecto das relações empregatícias envolvendo a questão do tempo de licença paternidade, se atribuído de forma igualitária ao tempo de licença maternidade a partir de uma evolução histórica e de exemplos de estudos de outros países.

Sabendo que o percentual das mulheres inseridas no mercado de trabalho é menor que o dos homens, e que o período de afastamento da licença maternidade pode ser uma das possíveis causas pelas quais estas são preteridas em entrevistas de trabalho, principalmente para funções de chefia e demais dificuldades para o crescimento profissional, analisar mais detidamente este aspecto poderá contribuir para o debate e quiçá ajudar na modificação do entendimento legal brasileiro sobre a questão. ¹

Foi escolhido o método de abordagem dedutivo, ou seja, uma pesquisa e análise crítica do objeto de estudo, com auxílio do método de procedimento histórico, sendo estudada a evolução, as semelhanças e diferenças entre as legislações e a sociedade nos diversos tipos de grupos, sociedades ou povos, utilizado assim leituras autores que abordam o tema, pesquisas científicas, doutrinas e legislações.

No primeiro momento do estudo foram analisados registros bibliográficos relacionados ao tema de diversos autores que abordam tanto a questão do feminismo e os ganhos das mulheres nos direitos civis e trabalhistas, falando das “ondas” e momentos do movimento, como também foi analisado a doutrina, a legislação vigente e projetos em tramite no congresso bem como jurisprudências. Buscou-se assim analisar mais detidamente a evolução da legislação aplicada ao direito constitucional e ao direito trabalhista sob a ótica da equidade de gênero nas relações empregatícias o que é de suma importância para o tema em questão bem como, a observação da evolução histórica na concessão de licença com equidade no fomento à participação da mulher no mercado de trabalho.

No segundo momento, também foi apresentada uma análise dos estudos realizados por países que modificaram sua interpretação da presença do pai nas relações familiares e equipararam a licença paternidade à maternidade, e no que isto representou para uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho, no crescimento profissional e financeiro, segurança nos vínculos empregatícios e estabilidade.

Já no terceiro momento, foi discutida a relevância do tema em diversos povos e sociedades e muito embora seja um tema já bastante discutido, tende a não ter um esgotamento de resultados, que é o que esperamos elencar e demonstrar nas diversas possibilidades de contribuições que tal equiparação pode trazer para a sociedade como todo.

¹ Dados obtidos a partir da pesquisa, IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das Mulheres no Brasil**. Informações atualizadas em 08.06.2018. Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf > . Acesso em: 08 de novembro 2021.

2 MOVIMENTOS FEMINISTAS E O RECONHECIMENTO DAS MULHERES COMO TRABALHADORAS DETENTORAS DE DIREITO

Não podemos falar do papel da mulher e seu espaço no mercado profissional sem falar do movimento feminista e suas lutas por direitos civis e trabalhistas. E para tratar do feminismo precisamos entender a formação histórica e toda sua evolução de conceito e de luta dentro do papel democrático. No escopo do atual cenário e falando em democracia com o também na liberdade das mulheres na sociedade, se faz necessário identificar a historicidade das lutas feministas em busca de equilíbrio na sociedade, pois não há democracia material nem participação, sem inclusão, conceito este mais atual, que tenta frisar a importância não somente de um direito subjetivo e a distância de uma sociedade em materializar esse direito, mas também com a atuação do Estado, sendo o protetor do bem-estar social, é relevante para existência de uma democracia material.

O marco na articulação internacional pelo reconhecimento geral das mulheres como trabalhadoras foi o fim da I Guerra Mundial. As organizações fundadas no período entreguerras formaram o pano de fundo para a articulação e fundação da Liga das Nações e OIT e assim contribuindo para que as mulheres passassem a agir e se reconhecer como parte do mundo do trabalho, o que conseqüentemente ensejou a necessidade e o anseio por participação das mulheres na formulação de políticas do trabalho.

Nesse período as feministas debatiam o avanço da igualdade de direitos o que transformaria a OIT num foro institucional com potencial para influenciar a ordem de gênero em boa parte do mundo, de modo a melhorar assim as condições de vida das mulheres e desencadeando o movimento sufragista feminino ao passo que também surgiam diferentes correntes feministas – emergentes a partir da aplicação de padrões internacionais para o trabalho operado pela Liga da Nações.

O feminismo nasce como reivindicação no período do iluminismo, surgindo no século XVIII com autoras como a francesa Olympe de Gouges², a inglesa Mary Wollstonecraft e a inglesa Marsha Lear, que adotou a nomenclatura “onda”. Após a Revolução Francesa, ao proclamarem as declarações dos direitos sociais, com a seguinte nomenclatura: Proclamação dos Direitos do Homem e do Cidadão, Gouges, uma mulher à frente do seu tempo sugere que uma declaração em forma de adendo, uma Declaração dos Direitos das Mulheres e Cidadãs, numa sociedade em que somente os homens eram dotados de direitos.

Muitos estudiosos do movimento, adotam o movimento feminista dividido em “ondas”, o que gera um conflito, um tanto quanto positivista, onde acaba desconsiderando um processo de interação dialética com a prática. Porém, para melhor entender o objeto de estudo desse artigo, o modelo dividido em ondas, fica mais inclusivo e apropriado para trazer os laços da história, diríamos até um modelo hegeliano, estabelecendo uma linha do tempo e das lutas durante o espaço de cada período em que o movimento feminista trouxe vitórias.

A Primeira onda do movimento feminista se deu na segunda metade do século XIX aos anos de 1940, foi conhecido como um movimento liberal na luta primordialmente por direitos políticos e civis principalmente na Europa, com o movimento Sufragista encabeçado na Inglaterra por Emmeline Pankhurst e Emily Davison. No Estados Unidos o movimento ganhou força com uma das mais renomadas, escritora, Virgínia Woolf e não podemos deixar de citar as brasileiras Nísia Floresta³ e Bertha Lutz⁴, educadora e estudiosa dos direitos femininos, que encabeçaram o movimento aqui no Brasil.

² Olympe de Gouges, pseudônimo de Marie Gouze, francesa, dramaturga e ativista política, em um de seus principais escritos, a Declaração dos Direitos da Mulher[5] (1791), Olympe de Gouges reivindicou através de uma espécie de releitura irônica à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão a igualdade em direitos da mulher e do homem, denunciando o encobrimento provocado pelo termo “Homens”

³ Nísia Floresta Brasileira Augusta, pseudônimo de Dionísia Gonçalves Pinto, nasceu em antiga Capitania da Paraíba e hoje Rio Grande do Norte, foi uma educadora, escritora e poetisa brasileira, dentre as suas obras destacasse Direitos da Mulheres e injustiça do homens, 1832.

⁴ Bertha Maria Júlia Lutz foi uma ativista feminista, bióloga, educadora, diplomata e política brasileira.

Nísia Floresta foi bastante precisa ao afirmar que os homens se interessaram em separar as mulheres das ciências a que temos direito tanto quanto eles, senão pelo temor de partilharmos com eles ou exercermos a administração de cargos a qual eles desempenham geralmente de forma tão vergonhosa.

Nesse período da primeira onda houve o marco histórico na luta por direitos contraceptivos, sendo Margaret Sanger e Katharine McCormick, estadunidenses estudiosas que lutaram para o direito da mulher em programar a maternidade.

Ainda na primeira onda do movimento feminista, se é destacado os direitos trabalhistas conquistados referente a redução de jornada, salário-mínimo e equiparado, como também por condições de trabalho. Citando as sindicalistas ligadas a movimentos partidários com visão na luta dos direitos dos operários, a francesa Simone Well, escritora e filósofa e a ucraniana que firmou estadia no Estados Unidos, Clara Lemilic a qual foi mulher pioneira na luta dos movimentos sindicais e grevistas.

Entrando no século XX no finalzinho do século XIX, mas ainda na primeira onda, se dar início ao que alguns autores chamam de feminismo revolucionário. Podemos cita a russa Alexandra Kollontai, uma revolucionária bolchevique como um dos grandes nomes dos movimentos anarquistas. Alexandra era uma teórica da igualdade, mas dizia que suas reivindicações eram diferentes das reivindicações das mulheres burguesas. O grande destaque do feminismo revolucionário do começo do século XX é sem dúvida a polonesa que morou por muitos anos na Alemanha, Rosa de Luxemburgo, nossa filósofa marxista e militante nos movimentos sindicais. Rosa de Luxemburgo era cirúrgica em seus apontamentos sobre o papel da mulher proletária na sociedade.

A mulher burguesa não tem nenhum interesse real em direitos políticos pois não exerce uma função econômica na sociedade, pois usufrui dos frutos acabados da dominação de classe. A reivindicação, por igualdade de direitos femininos é, onde ela se manifesta nas mulheres burguesas, mera ideologia de alguns grupos fracos, sem raízes materiais, um fantasma da oposição entre a mulher e o homem, uma esquisitice. Por isso, o caráter anedótico do movimento das sufragistas. (LUXEMBURGO, 1914)

No Brasil, podemos citar a nossa tão conhecida Olga Benário, uma alemã de nascença, mas com cidadania brasileira, casada com Luís Carlos Prestes, Olga foi revolucionária e militante comunista, foi deportada pelo governo de Getúlio Vargas e entregue ao regime nazista.

Entramos então no que os autores chamam de segunda onda do movimento feminista, que no recorte de tempo se deu teoricamente entre os anos de 1950 e 1990, logo após o pós-guerra e o começo da década de 90, já no final do século XX. Nesse momento começou a ser discutido a luta contra o falso universalismo do sujeito, e assim desmontar o conceito do universalismo, e o que isso quer dizer, que a mulher deveria sim ser inserida de forma individual visto que o sujeito não era dotado de universalidade e sim era um sujeito “homem”. Foi o período, podemos dizer de maior avanço dos direitos no mundo como um todo. Onde em 1979 foi aprovado pela Assembleia Geral da ONU a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW.

Temos como marco teórico a publicação de “O segundo Sexo”, da escritora e filósofa existencialista francesa, Simone de Beauvoir, tido como “a bíblia do feminismo”. Em pauta dessa segunda onda se luta pela liberdade sexual das mulheres e alteração nos papéis culturais. Simone de Beauvoir tentava trazer a discussão a tona sobre o existencialismo feminino quando tratava de que as mulheres nunca opuseram os valores femininos aos valores masculinos e sim os homens que desejavam manter suas prerrogativas masculinas e que inventaram tal divisão com a pretensão de criar um campo feminino reinado da vida da imanência tão somente para nele encerrar a mulher.

Na segunda onda houve nomes ligados também à ramificação do feminismo liberal, como Eleanor Roosevelt nos Estados Unidos uma primeira-dama, diplomata e embaixadora da ONU.

Surge nesse período o um feminismo radical culturalista, onde o homem era visto como todo o mal da sociedade que impõe a objetificação da mulher, negando a mulher a sua condição de sujeito. É nesse nicho do movimento que surge a recusa contra todo padrão estético, contra essa ditadura da moda e do corpo, de colocar a mulher como um padrão.

Uma das mulheres mais influente do movimento feminista negro, a então filósofa e revolucionária, Ângela Davis, vivenciou desde cedo, ações brutais de racismo e segregação, nos Estados Unidos que não assegurava direitos civis aos negros e muito às mulheres negras. A frase de Davis em 2016 “Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela” exprime toda força que a mulher pode ter na luta pelos seus direitos, e como ela pode influenciar demais mulheres.

No sentido ainda da segunda onda, existiu e existe os nichos do movimento como o feminismo radical anticapitalista, que fica visível na obra “Á mística Feminina” de Betty Friedan, com a mulher no seu papel de servir, imposto pelo homem do mundo capitalista. Friedan afirma que “A única maneira de uma mulher, assim como um homem, encontrar-se, conhecer-se como pessoa, é através do trabalho criativo próprio. Não há outro caminho”.

Outro termo usado no movimento é o feminismo materialista que destaca o capitalismo e o patriarcado como essencial para compreensão da opressão das mulheres e essa teoria tem como centro a mudança comportamental social em vez da busca a transformação do sistema capitalista. Uma das grandes teóricas dessa tese é a socióloga francesa Christine Delphy. Amplos setores do movimento feminista da ‘segunda onda’ recorreram ao marxismo, de forma mais ou menos ortodoxa, para desenvolver suas teorizações. Neste período, muitas mulheres começaram a questionar a forma como a esquerda havia tematizado até então a chamada “questão feminina”.

Assim adentramos ao que os autores chamam de feminismo marxista, que se deu entre os anos de 1960 à 1970, com temas abordados como: trabalho reprodutivo e seu valor de uso e o trabalho produtivo e o seu valor de troca. Sendo um ramo do feminismo focado em investigar e explicar as maneiras pelas quais as mulheres são oprimidas por meio dos sistemas do capitalismo e da propriedade privada, o feminismo marxista traz grandes nomes como Selma James, que propôs a greve global das mulheres e Lisa Vogel, historiadora estadunidense que defende a tese do valor de uso e de troca.

As feministas da segunda onda da teoria do feminismo marxista são teóricas mais ortodoxas, que se aprofundam nas teorias de Marx sobre a sua obra especificamente focadas no livro, O capital. Essa teoria, apesar de avançada no sentido epistemológico acadêmico teórico foi interrompida pelo advento dos movimentos dos pós estruturalistas.

Para adentrar na terceira onda, devemos aprofundar no fenômeno movimentos sociais e no declínio do socialismo tradicional, com e a queda do muro de Berlim, os partidos de esquerda acabam sofrendo um esvaziamento pelo desmonte do discurso de classes, da luta de classes diante do fim da União Soviética. Então emergem novos movimentos sociais, com demandas comunitárias de grupos identitários dando assim

início a uma terceira onda do movimento feminista, assim ganhando novas formas ou uma multiplicidade dos movimentos feministas.

Na terceira onda se discute a luta contra o universalismo da categoria “mulher”, com existisse só um ser “mulher” e não suas nuances, como a mulher negra, a mulher lésbica. Surgiu então o feminismo pós estruturalista e todas as vertentes e teorias de gênero.

Buscando uma metodologia de interseccionalidade no sentido da epistemologia materialista dialética, a filósofa Helena Hirata, nasceu no Japão, mas foi no Brasil que firmou raízes e estudou, formando toda sua base de pesquisa sobre o feminismo e a mulher no seu papel social e profissional. Hirata, aborda mais profundamente aqui no Brasil a vertente do feminismo voltado para os direitos civis e nela podemos ter base teórica para adentrar ao tema central de estudo do presente artigo.

3 QUESTÕES DE GÊNERO E EQUIDADE NO TRABALHO

Estudos realizados no Brasil por diversas entidades como: Comissão Nacional, Departamento Nacional e Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, CGT e Força Sindical, executados tecnicamente pelo DIEESE17, constataram que há uma ausência significativa das mulheres na organização de trabalhadores, inclusive nos locais de trabalho, uma pequena participação nas atividades sindicais e menos ainda na direção de tais entidades. Foram apontadas ainda nos citados estudos, as seguintes causas para a não participação das mulheres nestas atividades: um desproporcional lastro de responsabilidades familiares e encargos domésticos recaídos sobre os ombros da mulher, privando-as de tempo para se prepararem para a realização das atividades sindicais; disputa por espaço político nos sindicatos, inibição de sua participação pela família (nenhum incentivo principalmente por parte de seus maridos e/ou companheiros); cultura machista nas organizações de trabalhadores nos locais de trabalho em setores cuja a presença feminina é escassa.

Essa divisão sexual no trabalho e o não compartilhamento das responsabilidades familiares e domésticas limitam as possibilidades das mulheres. Portanto, para que se alcance a igualdade efetiva entre as mulheres e os homens, se faz necessário que as obrigações familiares sejam compartilhadas e que se lute contra a ideia de que a mulher é a principal responsável pelas tarefas domésticas, bem como pelo cuidado com os filhos.

Deste modo Alice Barros (2005), ressalta que:

As mulheres que podem buscar ocupação fora do lar têm mais recursos para proteger, dentro dele, sua integridade corporal diante das agressões, pois a independência econômica é uma forte arma que poderá contribuir para vencer essa humilhação. Ainda hoje a violência sofrida pelas mulheres no lar, nos diversos continentes, é um fato aterrorizador e ela se projeta também no trabalho, principalmente sob a forma de assédio sexual e assédio moral, dos quais elas são as principais vítimas.

O trabalho da mulher ainda hoje é considerado como um trabalho secundário e muitas vezes suplementar, e as tarefas domésticas são vistas como principais e primordiais. Essa ideia, ao longo do tempo, acabou por formar uma espécie de “gueto” de profissões tipicamente femininas, tais como enfermeira, assistente social, vendedora, costureira, secretária, funcionária pública, professora e com mais preponderância, empregada doméstica. Profissões estas tidas geralmente como ligadas às atividades “naturais das mulheres”, que sabem melhor educar, cuidar e organizar.

Desta forma, as mulheres, historicamente, se tornaram mais pobres, mais desempregadas, mais suscetíveis à violência, a profissões mal remuneradas, se expondo mais a situações de subordinação e precarização: cada vez mais presentes em trabalhos informais e em trabalhos com tempo parcial, de forma a obter uma maior flexibilidade de horário e poder dividir seu tempo entre o trabalho e as tarefas domésticas.

A consequência direta é a “feminização da pobreza”, pois o “trabalho por tempo parcial significa salário parcial; trabalho informal significa ausência de benefícios e proteção social” (Hirata, 2004).

No Brasil as estatísticas mostram uma crescente representatividade das mulheres na vida pública conforme dados do IBGE que mostram que desde 1995, o Brasil possui legislação que prevê cotas eleitorais, reservando um percentual de candidaturas em eleições proporcionais para as mulheres. Contudo, apenas com a Lei n. 12.034, de 29.09.2009, essas cotas tornaram-se obrigatórias, de modo que, em eleições proporcionais, haja no mínimo 30% e no máximo 70% de candidaturas de cada sexo, por cada partido ou coligação partidária. Alguns partidos políticos brasileiros também possuem cotas previstas em seus respectivos estatutos, tanto

para a apresentação de candidaturas, quanto para a ocupação de cargos no interior da estrutura partidária.

Para que haja um debate acerca da inclusão da mulher em um mercado de trabalho igualitário é preciso além de integrar o trabalho doméstico no conceito de trabalho, discutir o poder e o saber, questões indissociáveis da divisão sexual do trabalho:

A hierarquia social do masculino e do feminino, que estabelece a inferioridade e a subordinação do segundo ao primeiro, está longe de se esgotar no âmbito do mercado de trabalho. Se, por um lado, as fronteiras do masculino e do feminino se deslocam, por outro, essa hierarquia mantém-se intacta: os novos contornos da divisão sexual do trabalho ou suas novas modalidades deixam persistir a própria divisão sexual, que se apoia tanto na hierarquia social do masculino sobre o feminino quanto na divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres. Se mudanças também ocorrem nesse campo, elas são (...) mais lentas. Enquanto a atribuição das responsabilidades domésticas e familiares continuar a recair exclusivamente sobre as mulheres, as bases em que se sustentam a divisão sexual do trabalho não parecem ameaçadas em seus fundamentos. Uma nova divisão sexual do trabalho? Para responder a essa questão da emergência de um novo paradigma da divisão sexual do trabalho, outras pesquisas são sem dúvida necessárias, sobretudo relativas à divisão do saber e do poder entre homens e mulheres (Hirata, 2002).

Dar fim à divisão sexual do trabalho, incluindo no conceito de trabalho o trabalho doméstico, torna-se uma precondição para a concretização da cidadania por meio de uma efetiva igualdade social e sexual: “enquanto a divisão sexual do trabalho doméstico for assimétrica, a igualdade será uma utopia” (Hirata, 2004).

Portanto, devemos cada vez mais tentar trazer para realidade atual da sociedade os moldes de uma licença condizente com o profissional seja ele de qualquer gênero.

4 HISTÓRICO DA LICENÇA PATERNIDADE E MATERNIDADE NO BRASIL

O surgimento legal da licença maternidade no Brasil ocorreu em 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, à qual estabeleceu uma concessão de 84 dias de licença maternidade às expensas do Empregador. Este aspecto acabou por restringir consideravelmente a participação das mulheres no mercado de trabalho⁵.

⁵ Deve-se ressaltar que a legislação em si não foi a causadora da diminuição da participação da mulher no mercado de trabalho e sim as práticas da sociedade e do mercado

Nas décadas seguintes, período histórico de grandes conquistas para as mulheres no Ocidente em termos de liberdade e espaço profissional.

A Organização Internacional do Trabalho, na esteira das conquistas recentes, passou a recomendar que os custos da licença maternidade passassem a ser pagos pela Previdência Social. O que veio a ser implementado no Brasil a partir de 1973. Porém, a mulher gestante não tinha garantia de emprego, e muitas eram dispensadas ainda grávidas, mesmo com a Previdência arcando com a manutenção da licença.

Em 2008, o Brasil aprovou o projeto de lei 11.770/2008 que amplia a licença-maternidade para 180 dias, (porém somente aplicável às empresas cadastradas no Programa Empresa Cidadã), à qual foi mencionada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT como exemplar em suas notas. Vale ressaltar que preconiza a OIT sobre a Proteção da Maternidade:

Quanto à licença paternidade, no Brasil passou a vigorar partir de 1988, na Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XIX, o qual prevê a concessão da licença nos termos da lei. Todavia, até hoje não houve uma regulamentação sobre o assunto, prevalecendo o que dispõe o artigo 10, parágrafo primeiro do Ato das Disposições Transitórias, que concede apenas 05 (cinco dias) de afastamento, muito embora existam alguns projetos tramitando no Congresso Nacional, tema que será abordado mais adiante.

O que preconiza a Organização Internacional do Trabalho sobre a Proteção da Maternidade:

Na corresponsabilidade social com relação ao equilíbrio entre trabalho e família, os governos têm um papel fundamental na promoção de políticas públicas e no estabelecimento de um marco legal que promova a conciliação. A legislação existente no país é instrumento normativo para a atuação das empresas e sindicatos. Neste contexto, a proteção à maternidade é um tema que tem avançado bastante do ponto de vista da legislação e instrumentos internacionais. (OIT notas nº 4)

Assim, com tal evolução histórica percebemos na atualidade, o surgimento de novas nomenclaturas para licença em razão do nascimento dos filhos, como a Licença Parental e a Licença Natalidade. Nomenclaturas que serão abordadas no decorrer do referencial teórico e de toda pesquisa.

4.1 MOLDES DA LICENÇA PATERNIDADE

A fim de darmos seguimento à pesquisa, faz-se necessário observar que uma nova nomenclatura para licença em virtude do nascimento dos filhos vem sendo adotada hodiernamente em vários países: a Licença Parental, bem como já se menciona também uma outra denominação, a Licença Natalidade, atribuída mais especificamente aos casais homoafetivos.

Em moldes adotados por outros países existe casos de sucesso como o de Portugal que estabelece a seguinte forma:

O ordenamento jurídico de Portugal premia os casais (oficialmente casados ou não) que partilham a licença parental de 120 ou 150 dias, conforme a opção escolhida. Sempre que o pai partilha pelo menos 30 dias de licença parental, recebe um subsídio equivalente a 100% do seu salário, pago pela previdência social ou, em alternativa, pode optar por aumentar a duração da licença em mais 30 dias (até 180 dias), situação em que receberá o equivalente a 83% do seu salário, pago pela previdência social. Se não existir partilha, os 150 dias corresponderão a um subsídio equivalente a 80% do salário, pago pela previdência social. O pai e mãe, após a licença parental inicial, podem ainda gozar até 3 meses cada um, de forma alternada, um período de licença parental alargada, que permite o acompanhamento da criança por um dos progenitores, em alternância, até 12 meses, a que corresponde um subsídio equivalente a 25% do salário, pago pela previdência social. (OIT, nota nº 4)

O tema da licença parental em outros países será abordado em outro tópico do presente artigo, assim poderemos verificar casos que estão dando certo e as possibilidades que poderemos utilizar na evolução dos moldes em nossa sociedade.

Ampliar a licença-paternidade nos mesmos moldes da licença-maternidade, favoreceria a aproximação do homem nas tarefas domésticas e familiares, superando a concepção de que a mulher é a principal responsável e, assim, romper com a divisão sexual e desigual do trabalho.

Conceder a licença-paternidade nos mesmos moldes da licença-maternidade não assegura a participação ativa do homem na vida familiar e doméstica, porém deve ser incentivada essa possibilidade com vistas a transformação da convivência social em algo mais saudável e igualitário.

Além disso, a sua concessão tem um valor simbólico, já que deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema somente da mulher.

5 PROJETOS NO CONGRESSO NACIONAL E JURISPRUDÊNCIAS

Existem alguns projetos em tramitação no Congresso Nacional para a alteração da licença-paternidade e da maternidade, porém, somente o Projeto de Lei do Senado nº 652/2015 propõe uma ampliação do tempo concedido daquela de forma a seguir o mesmo modelo da licença-maternidade. A isso, um adendo que seria na forma desta ampliação: que fosse implementada gradativamente até que por fim se igualasse ao período da licença-maternidade.

O projeto de seis meses para licença maternidade de 2008 foi aprovado e culminou na Lei 11.770/2008. No entanto, apesar de ter representado um avanço, ainda assim seu alcance ficou bastante limitado, tendo em vista a necessidade de as empresas aderirem ao Programa para que as funcionárias tenham direito. Ou seja, o que representaria um maior conforto e tranquilidade para as mães, o fato de poderem alimentar seus filhos da forma mais saudável por mais tempo (aleitamento materno) ainda assim não significou de fato um benefício para a maioria das mulheres empregadas no Brasil.

Outrossim, apesar deste progresso, a referida lei não resolveu também outra questão, a da divisão sexual do trabalho e suas implicações negativas para a inserção de mais mulheres no mercado de trabalho, bem como agravou as dificuldades de sua permanência nas empresas, em virtude da discriminação nos contratos de trabalho entre homens e mulheres baseados no critério do afastamento por nascimento de filhos. A equiparação da licença favoreceria a redução dessa desigualdade. Inclusive, para aqueles que alegam que o motivo dessa distinção ser a amamentação - e que está só poderia ser realizada pelas mães, não é necessariamente verdade, pois é possível, com os devidos cuidados, retirar e congelar o leite materno preservando seus nutrientes, o que possibilitaria a qualquer pessoa (pai, por exemplo) alimentar adequadamente a criança.

Alguns projetos que tramitam no Congresso Nacional, como o Projeto de Lei Complementar nº 14/2015, tem como um dos seus principais destaques o aumento da licença-paternidade de cinco para 20 dias. A medida vale para funcionários de companhias que fazem parte do programa Empresa Cidadã, o que já garante seis meses de recesso às mães. Pais adotivos ou que obtiverem guarda judicial para fins de adoção também terão direito à licença estendida. O referido PLC foi aprovado em

03 de outubro de 2016 e já se encontra em vigor, porém somente 12% das empresas aderiram ao programa da Empresa Cidadã, conforme o próprio site do Senado.

Já o Projeto de Emenda Constitucional nº 24 de 2013, traz como propositura o aumento da licença-maternidade e da licença-paternidade, previstas no art. 7º da Constituição Federal, para 180 dias e 15 dias, respectivamente. Em consonância com o Projeto de Lei da Câmara de nº 14 de 2015, a PEC nº 24 de 2013 amplia a abordagem e prevê a inclusão no texto constitucional da concessão de 20 dias de licença paternidade para todas as empresas, e não somente para aquelas cadastradas no programa Empresa Cidadã conforme dispõe a Lei nº 11.770/08. Todavia, a PEC 24 de 2013 ainda não obteve êxito.

Em alguns destes projetos nota-se um avanço com a modificação da nomenclatura de licença gestante para licença maternidade, está mais abrangente, englobando assim os adotantes.

É importante citar também o Projeto de Lei da Câmara nº 41 de 2018, aprovado, e que propôs o aumento para 20 dias da licença paternidade do militar e a estendeu, para o caso de obtenção de guarda judicial para fins de adoção, como disposto no artigo 6º do PLC 41⁶.

É salutar pesquisar e destacar as jurisprudências já analisadas aqui no Brasil conforme o que vemos no agravo de instrumento abaixo, sob a égide da lei 13.467/2017, as alterações da CLT no seu artigo 611-b, nos incisos XIII e XIV e no XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. O referido agravo trata da prorrogação da licença paternidade com pedido de isonomia de tratamento e transcendência. Tendo uma decisão regional que conflita com jurisprudência do TST a configurar o indicador de transcendência política. Agravo de instrumento conhecido ante possível violação de dispositivo constitucional com Transcendência política reconhecida. Insurge-se a empresa contra a prorrogação da licença-paternidade, deferida pelo Regional com apoio em isonomia à prorrogação assegurada para a licença-maternidade.

⁶ Art. 6º Pelo nascimento de filho, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, o militar terá licença-paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, vedada a prorrogação.” (NR) Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. CÂMARA DOS DEPUTADOS, de abril de 2018. PLC 41 (2015).

Contudo, cabe ver que tal concessão decorreu de instrumento normativo, fruto de negociação coletiva entre a ECT e o sindicato da categoria profissional, não havendo qualquer ilegalidade ou ilicitude na restrição de tal benefício, sobretudo no âmbito de negociação coletiva, somente às empregadas do sexo feminino.

A premissa fundante, para a diferença de tratamento, é a mesma que inspirou, exemplificativamente, o descremem contido no art. 384 da CLT, que garantia o intervalo lá disciplinado apenas a empregadas do sexo feminino. A Constituição e a CLT também diferenciam pais e mães na extensão do benefício principal (as licenças paternidade e maternidade, respectivamente), podendo seguir igual sorte, por coerência e relação de acessoriedade, a prorrogação dos períodos correspondentes. Em suma, a cláusula em questão não comporta interpretação ampliativa, se o tratamento desigual atende a desígnio traçado por todo o ordenamento jurídico positivado, malgrado sejam judiciosos os fundamentos postos, noutra direção, pela Corte Regional. Firmada, enfim, a premissa de não-adesão da ECT ao Programa Empresa Cidadã de que trata a Lei nº 11.770/2008, inviável o deferimento da prorrogação da licença paternidade.

Conforme jurisprudência acima citada, os trabalhadores homens da ECT – Empresa de correios e Telégrafos que reivindicam, representados pelo seu sindicato, o que eles entendem por ser seu direito os 15 dias a mais na licença paternidade, visto que a mulheres já obtiveram êxito na concessão do aumento de 120 para 180 dias, tema tratado em Acordo Coletivo da empresa e do sindicato representante juntos com o empregador, porém só registrado em acordo de fato a questão a Licença Maternidade nos moldes da lei 11.770/2008 que faz menção a Empresa Cidadã e os benefícios a ela atrelado.

Faz-se então necessário abordar a controvérsia sobre o direito à prorrogação da licença paternidade, garantida pela Lei nº 11.770/2008, por 15 (quinze) dias além dos 5 (cinco) já concedidos. Como a Empresa de Correios e Telégrafos, já prorrogou, nos termos da referida lei, a licença-maternidade, entende o sindicato recorrente que deveria seguir a mesma lógica quanto à licença paternidade.

A decisão regional conflita com a jurisprudência do TST citando uma configuração que transcende o indicador político visto que, o TST nega a solicitação da ampliação para 20 dias de licença paternidade, entendendo que no Acordo Coletivo

só consta o registro para licença maternidade. Cita ainda que a Constituição e a CLT diferenciam pais e mães na extensão do benefício as licenças.

De acordo com a lei 11.770/2008 a empresa inscrita no programa Empresa Cidadã faz jus aos benefícios e assim se adequa a licenças nos moldes de 05 mais 15 dias, sendo 20 dias para licença paternidade e o que o TST entende é que os Correios não aderiram ao programa e nem tão pouco registrou em Acordo Coletivo a possibilidade de se prorrogar em 15 dias a referida licença. Destacamos aqui o instituto da negociação coletiva dentro dos direitos trabalhistas, o que daria a possibilidade de a empresa poder e/ou dever usar a negociação coletiva como forma de regular a matéria sem precisar esperar a legislação mudar para ser concedido os benefícios a empregados e empregadas.

Vimos então que há ainda muito a ser percorrido nas legislações de jurisprudências para que cheguemos a um consenso de entendimento em que se agregue melhorias para o desenvolvimento profissional das mulheres bem como de uma maior participação do homem no ceio familiar.

Outra jurisprudência relevante é a que o Supremo Tribunal Federal, em 19/11/2021, reconheceu a existência de repercussão geral ⁷ da questão constitucional suscitada no Leading Case RE 1348854, do respectivo Tema 1182, no qual se discute “à luz dos artigos 5º, I, 7º, XVIII, 37, 195, § 5º, 226, § 8º, 227, § 6º e 229 da Constituição Federal, a possibilidade ou não de estender o benefício de salário maternidade pelo prazo de 180 dias, previsto no artigo 207 da Lei 8.112/1990, ao pai solteiro de crianças geradas através de procedimento de fertilização in vitro e utilização de barriga de aluguel, por analogia à Lei 12.873/2013, ante a ausência de previsão expressa na Constituição Federal ou na legislação infraconstitucional de regência, e da necessidade de fonte de custeio para suportar a extensão do benefício.”

⁷ Tema 1182 - Constitucionalidade da extensão da licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88 e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, ao pai solteiro servidor público, em face dos princípios da isonomia (art. 5º, I, CF), da legalidade (art. 37, caput, CF), e da proteção integral da criança com absoluta prioridade (art. 227 da CF), bem como ante o art. 195, § 5º, da CF, que dispõe que nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.

Enfim, tanto os projetos como as jurisprudências apontadas nos trazem uma perspectiva do que vem acontecendo no Brasil, relacionado à licença paternidade e aos possíveis benefícios trazidos para uma equidade de fato entre homens e mulheres e suas relações empregatícias. O que podemos analisar no próximo capítulo é a evolução desta temática em outros países comparada às mudanças e projetos no Brasil.

6 O ESTADO DO CONHECIMENTO EM OUTROS PAÍSES

Usando informações e dados da OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, a situação brasileira é considerada razoável se comparada com outros países, no que diz respeito a licença maternidade. Tendo 120 dias de licença com cobertura integral da nossa Previdência. Já na Argentina, são 90 dias, no Chile e em Cuba, 126 dias. Na Europa, geralmente o tempo é maior, mas nem sempre com remuneração integral. Na Itália são cinco meses com cobertura de 80% do salário. O Canadá oferece 126 dias, mas com apenas 60% do salário. Já na Austrália a mulher pode se ausentar por até 13 meses, mas sem remuneração. Esse são dados trazidos pela Câmara de Deputados, conforme as referências elencadas ao fim do projeto.

Já na concessão da licença paternidade temos exemplo como da Noruega, que estabelece 46 semanas que podem ser utilizadas tanto pela mãe, quanto pelo pai. Na Alemanha são de 12 a 14 meses com 67% dos rendimentos, utilizadas também tanto pela mãe quanto pelo pai. Já na França, são apenas 15 dias com remuneração e até 3 anos sem remuneração.

Nas Américas, o país com melhor benefício para o pai, é o Canadá, com 35 semanas e 55% dos rendimentos para o pai. Nos Estados Unidos é possível tirar licença de até 3 meses, mas sem remuneração. Mais próximo do Brasil, a licença para os pais na Argentina e o Paraguai concedem 2 dias de licença; no Chile, 1 dia; e na Bolívia, nenhum dia.

Na Finlândia, licença parental deverá ser igual para pais e mães. Gestantes da Finlândia também passarão a ter direito a um mês de licença maternidade antes da data prevista do nascimento da criança, esquema semelhante ao da Alemanha, onde

a mãe grávida para de trabalhar seis semanas antes do dia previsto para o parto. Com relação ao índice de emprego, 70% das pessoas com idades entre 15 a 64 anos na Finlândia têm emprego remunerado, acima da média de empregos da OCDE de 68%. Aproximadamente 72% dos homens têm um emprego remunerado, comparado a 69% das mulheres. (OCDE, 2020).

CONCLUSÕES

Diante do exposto é notório que não deve ser mantida a desproporcionalidade entre o período da licença maternidade - de 120 dias, podendo alcançar 180 dias – e o período da licença paternidade - de 5 dias e até 20 dias, podendo ser estudado e revisada a possibilidade posta por projetos citados no referido estudo, que pondera essa extensão até o patamar de igualdade da licença maternidade, sempre majorando a licença de período menor para cima e nunca equiparando-as de modo a perder para reduzi-las.

Os aspectos familiares e o conceito de família se alteraram amplamente ao longo dos anos, até mesmo os ditames para a adoção eram diferentes dos regramentos atuais. Logo é necessário realizar uma releitura do texto da Constituição de 1988 com base nos paradigmas atuais de família afetiva e da vida profissional do casal, principalmente da mulher, matéria principal do presente estudo. Claro que o legislador ao diferenciar o tempo de licença para pais e mães não adota critérios cientificamente ponderados, visto que não há que se falar em um maior “instinto” materno ou paterno, tratando-se de um critério meramente social.

Dessa forma se faz necessário revisar a noção de maternidade, não podendo mais vincular a mulher primordialmente com a vida privada, lar e família; é preciso promover uma redistribuição de tarefas para aliviar a sobrecarga imposta às mães trabalhadoras, bem como a discriminação que tal encargo gera no mercado de trabalho.

É evidente que o período da duração da licença maternidade não objetiva apenas a recuperação do desgaste físico ocasionado pelo parto ou o aleitamento materno – se assim o fosse não teria sido equiparada à licença maternidade de 120 dias para as adotantes - mas sim aproximar e estreitar os laços familiares, não podendo tal direito ser negado aos homens.

Todas as crianças, conforme disposição expressa do artigo 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente possui o direito de ser criada no ceio familiar. Esse cuidado nos primeiros meses de vida é importantíssimo, como forma de criação dos laços do recém-nascido com o mundo exterior.

Se faz necessário o registro, que ambos os genitores são responsáveis pela concretização do direito fundamental à proteção da infância. No direito estrangeiro, notadamente na Finlândia, como exposto acima, encontram-se exemplos de como a licença parental alterou o conceito de família na sociedade. Não é intenção do estudo comparar direitos e legislações entre civilizações tão distintas, porém devemos trazer exemplos e usá-los como base para uma adaptação da sociedade brasileira.

A equiparação da licença paternidade à maternidade geraria efeitos similares no Brasil, ademais não há de se falar em empecilhos legais para tal equiparação, vez que tal feito pode ser atingido com a criação da lei prevista no art. 7º, XIX da Constituição Federal de 1988, bem como já existe a fonte de custeio correspondente.

Então, a equiparação dos dois institutos se faz necessária sim, em respeito aos ditames constitucionais de proteção especial à família, de igualdade entre gêneros e da dignidade da pessoa humana, além do que garantiria uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho em condições de paridade com os homens. A reforma do sistema brasileiro de licença-paternidade e licença-maternidade poderia ser realizada por modificação legislativa ou pela via jurisdicional. Sempre prezando pela modificação legislativa e assim a busca por segurança jurídica dando estabilidade ao sistema trabalhista, a mudança em si pode até ser judicial, contudo, pode ocorrer uma mudança precária por manifesta-se tão somente em casos específicos e assim exigir sempre uma demanda judicial causando transtorno aos cidadãos. Assim, entende-se que a fusão das licenças maternidade e paternidade é juridicamente possível e necessária no contexto brasileiro.

E aqui se fala de forma incisiva que a igualdade de gênero e equidade no ambiente de trabalho, fica claro que toda preocupação e evolução da legislação e da jurisprudência vem atravessando um período histórico de conquistas das mulheres e de forma isonômica no mundo do trabalho, no sentido de melhor realocação profissional, maior percentual de empregabilidade e de crescimento no alcance de cargos antes exercidos tão somente pelos homens.

Enfim, o Estado brasileiro ainda tem um longo caminho a percorrer se pretende almejar a igualdade material entre homens e mulheres insculpida no art. 5º, I, da Constituição.

O presente artigo não esgota o problema devido a complexidade da situação ainda existindo espaço para novas pesquisas e artigos, como o fato relevante citado sobre o julgado do STF do RE 1348854 com o tema 1.182, onde foi decidido reconhecimento da repercussão geral da matéria constitucional, sobre o direito a licença-maternidade por 180 dias para pai solteiro, sendo esse um tema de bastante relevância para novas pesquisas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro, **Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho**, Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, 2008.

_____, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr Editora Ltda., 2005.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Especial Licença-Maternidade 2 – Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil**, Brasília, 2007. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/radio/programas/293878-especial-licenca-maternidade-2-evolucao-das-leis-e-costumes-sobre-licenca-maternidade-no-brasil-0602/>>. Acesso em 24 de novembro de 2021.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> , Acesso em: 24 de novembro de 2021.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**, disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>, Acesso em: 08 de novembro de 2021.

_____. **Programa Empresa Cidadã**, Lei nº 11.770/2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 08 de novembro 2021.

_____. Senado Federal, **Projeto de Lei da Câmara nº 14/2015**, altera a lei nº 8.069, de 13 de Julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de Outubro de 1941 - Código de Processo Penal, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de Junho de 2012, disponível em < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120182> >. Acesso em 08 de novembro de 2021.

_____. Senado Federal, **Proposta de Emenda à Constituição nº 24/2013**, altera os incisos XVIII e XIX do Art. 7º da Constituição Federal. Disponível em < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/112632>>. Acesso em 08 de novembro de 2021.

_____. Senado Federal, **Projeto de Lei da Câmara nº 41 de 2018**, altera a Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015, para modificar o prazo da licença-paternidade do militar, no âmbito das Forças Armadas. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133181>>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

_____. Senado Federal, **Projeto de Lei do Senado nº 652/2015**, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT- e a Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, para estabelecer licença-paternidade de 120 dias. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/123375>>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1182 Constitucionalidade da Extensão da Licença Maternidade, Prevista no Art. 7º, XVIII, da Cf/88 e Regulamentada Pelo Art. 207 da Lei 8.112/1990, Ao Pai Solteiro Servidor Público, em Face dos Princípios da Isonomia (Art. 5º, I, Cf), da Legalidade (Art. 37, Caput, Cf), e da Proteção Integral da Criança Com Absoluta Prioridade (Art. 227 da Cf), Bem Como Ante O Art. 195, § 5º, da Cf, Que Dispõe Que Nenhum Benefício Ou Serviço da Seguridade Social Poderá Ser Criado, Majorado Ou Estendido Sem A Correspondente Fonte de Custeio Total.** nº RE 1348854, Decisão: O Tribunal, Por Unanimidade, Reputou Constitucional A Questão. Não Se Manifestou O Ministro Gilmar Mendes. O Tribunal, Por Unanimidade, Reconheceu A Existência de Repercussão Geral da Questão Constitucional Suscitada. Não Se Manifestou O Ministro Gilmar Mendes. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS. Relator: MIN. ALEXANDRE DE MORAES. Brasília, DF, 19 de novembro de 2021. Brasília, 19 nov. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento. Recurso de Revista Sob A Égide da Lei 13.467/2017. Prorrogação de Licença Paternidade. Isonomia de Tratamento. Transcendência Configurada.** PROCESSO Nº TST-RR-10927-78.2017.5.15.0004. SINDICATO DOS TRAB NA EBCT, SUAS SUBSIDIARIAS, CONTROLADAS E EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS POSTAIS PUBLICAS ESTATAIS DE RIB PRETO E REGIAO. Relator: AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO. Brasília, DF, 29 de setembro de 2021. Brasília, 29 set. 2021

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

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

FRIEDAN, Betty, **A mística feminina**, Editora: Rosa dos Tempos; 3ª edição, 2020

FLORESTA, Nísia. **Direitos das mulheres e injustiça dos homens**. São Paulo: Editora Cortez, 1989.

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

_____, Helena. **O universo do trabalho e da cidadania das mulheres** – um olhar do feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, Ana Alice; OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de; LIMA, Maria Ednalva Bezerra; SOARES, Vera (Org.). Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT Brasil, 2004

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **A classe operária tem dois sexos. Estudos feministas**, n. 1, ano 2, 1994, pp. 93-100.

HOOKS, Bell. **E eu não sou uma mulher?**, Editora: Rosa dos Tempos; 7ª edição, 2019.

LUXEMBURGO, Rosa, **A proletária**, 1914

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das Mulheres no Brasil**.

Informações atualizadas em 08.06.2018. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 24 de novembro 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho, **C003 Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**.

Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 24 de novembro de 2021.

____. Organização Internacional do Trabalho, **Notas da OIT**, Trabalho e família, 4. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf>. Acesso em: 24 de novembro de 2021.

____. **Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios**, Brasília: OIT, 2010.

OECD, **Better Life Index**, disponível em:<<http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/finland-pt/>>. Acesso em: 24 de novembro de 2021.