



Universidade de Brasília (UnB)
Instituto de Ciências Humanas (ICH)
Departamento de Serviço Social (SER)
Programa de Pós-Graduação em Política Social (PPGPS)

FERNANDA BEZERRA MARTINS FEITOZA

**MÃES, TRABALHO E PROTEÇÃO SOCIAL: uma análise sobre a licença
maternidade no contexto dos direitos fundamentais.**

Brasília (DF)
2021

Fernanda Bezerra Martins Feitoza

**MÃES, TRABALHO E PROTEÇÃO SOCIAL: uma análise sobre a licença
maternidade no contexto dos direitos fundamentais.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília/UnB, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Política Social.

Orientador: Prof. Dr. Reginaldo Ghiraldelli

Brasília,
2021

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

FF311m Feitoza, Fernanda Bezerra Martins
Mães, trabalho e proteção social: uma análise da licença
maternidade no contexto dos direitos fundamentais /
Fernanda Bezerra Martins Feitoza; orientador Reginaldo
Ghiraldelli. -- Brasília, 2021.
132 p.

Dissertação (Mestrado - Mestrado em Política Social) --
Universidade de Brasília, 2021.

1. Maternidade. 2. Proteção Social. 3. Trabalho precário.
4. Trabalho do cuidado. 5. Crianças com deficiência. I.
Ghiraldelli, Reginaldo , orient. II. Título.

Fernanda Bezerra Martins Feitoza

**MÃES, TRABALHO E PROTEÇÃO SOCIAL: uma análise sobre a licença
maternidade no contexto dos direitos fundamentais.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília/UnB, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Política Social.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Reginaldo Ghiraldelli
(Orientador – SER/UnB)

Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado
(FD/UnB)

Profa. Dra. Silvia Cristina Yannoulas
(SER/UnB)

Profa. Dra. Michelly Ferreira Monteiro Elias
(Suplente – SER/UnB)

Aprovado em: 22/02/2021

Ao meu filho Rafael e meu esposo Raul.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, meu Pai e Senhor, que me presenteou com o dom da vida e me fortaleceu a cada momento para prosseguir incansavelmente até a conclusão deste trabalho.

Agradeço ao Professor e Orientador Reginaldo Ghiraldelli, que com paciência e maestria me conduziu pelo “desconhecido” mundo do mestrado em Política Social, mostrando-me facetas do conhecimento, do pensamento crítico e reflexivo que eu desconhecia. Aos demais membros da Banca Examinadora, Professoras Gabriela Neves Delgado e Silvia Yannoulas, muito obrigada pela dedicação na leitura, avaliação e contribuições críticas ao trabalho. A participação de vocês foi determinante para o sucesso desta Dissertação.

Agradeço aos Professores que participaram da minha formação nas disciplinas do curso, e que tanto contribuíram para meu desenvolvimento intelectual e pessoal. De forma especial, agradeço à Professora Camila Potyara, que conseguia tornar leve e prazerosa a experiência das aulas semanais, mesmo após longas horas de trabalho.

Agradeço aos colegas de mestrado, por dividirem comigo suas experiências, indicações bibliográficas e, acima de tudo, a força para não desistir.

Agradeço de forma muito especial ao meu esposo Raul. Não foram poucas as vezes em que escrevi essa Dissertação enquanto ele lavava as louças, limpava o chão ou colocava nosso filho para dormir. Sem a sua cooperação nesse processo, o trabalho não poderia ter sido concluído.

Agradeço, por fim, ao meu filho Rafael, minha contínua fonte de inspiração.

A luta pela igualdade está intimamente ligada à luta pela justiça social no mundo do trabalho.

*Guy-Ryder, Diretor-Geral da OIT,
Dia Internacional da Mulher, 2014.*

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo pesquisar e analisar o sistema de proteção social à maternidade no Brasil, para identificar quais valores sociais e jurídicos conferem sustentação ao referido direito, bem como apontar suas contradições, limites e possibilidades, utilizando o método dialético. Buscou-se, ainda, apontar possíveis medidas a serem adotadas pelo Poder Público e pela sociedade a fim de minimizar o quadro de exclusão social das mães trabalhadoras do mercado de trabalho, especialmente daquelas que cuidam de pessoas dependentes, como crianças com deficiência. Uma linha sócio-histórica foi traçada a respeito do desenvolvimento das conquistas das mulheres trabalhadoras ao longo dos séculos XIX, XX e XXI, pontuando retrocessos ocorridos no contexto do sistema capitalista, ressaltando-se a desregulamentação trabalhista, o desmonte de direitos e a precarização das relações de trabalho ocorridas com maior intensidade a partir da década de 1990 com a reestruturação produtiva de âmbito mundial. Concluiu-se que os efeitos de uma intensa precarização no mundo do trabalho são mais danosos para as mulheres trabalhadoras e, dentro desse grupo, ainda mais para as mães trabalhadoras, sendo necessário o desenvolvimento de políticas públicas e de ações sociais conjuntas que busquem transformar essa realidade.

Palavras-Chave: Mulheres. Licença maternidade. Proteção Social. Precarização.

ABSTRACT

This work aimed to research and analyze the social protection system for maternity in Brazil, to identify which social and legal values support this right, as well as pointing out its contradictions, limits and possibilities, using the dialectical method. It was also sought to point out possible measures to be adopted by the Government and society in order to minimize the social exclusion framework of working mothers in the labor market, especially those who care for dependent people, as children with disabilities. A socio-historical line was drawn about the development of the achievements of working women throughout the 19th, 20th and 21st centuries, punctuating setbacks that occurred in the context of the capitalist system, with emphasis on labor deregulation, the dismantling of rights and the precariousness of labor relations that occurred with greater intensity since the 1990s with the worldwide productive restructuring. It was concluded that the effects of an intense precariousness in the labor market are more damaging to working women and within this group, still more working mothers, it is necessary to develop public policies and joint social actions that seek to transform this reality.

Keywords: Women. Maternity leave. Social Protection. Precariousness.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
Objeto, Hipótese e Questão de Partida	31
Metodologia.....	31
CAPÍTULO 1 – Uma história de lutas por reconhecimento, proteção e igualdade sociais	36
1.1 O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro	36
1.2 Proteção à maternidade nas Constituições Federais brasileiras e na legislação infraconstitucional vigente.....	44
1.3 Teoria do Estado e seu papel na proteção social à maternidade	54
CAPÍTULO 2 - Precarização e flexibilização das relações de trabalho: impactos no trabalho feminino e na (des)proteção da maternidade.....	61
2.1 Licença maternidade, paternidade e parental em outros países	62
2.2 A realidade de mulheres e mães no mercado de trabalho brasileiro atualmente. .	71
2.2.1. Trabalho feminino e precarização: terceirização, trabalho de tempo parcial, trabalho temporário e informalidade	73
2.2.2. (Des)proteção social à maternidade pós-reforma trabalhista de 2017	86
2.2.3. Trabalhadoras brasileiras na pandemia da COVID-19	88
2.3. Ações judiciais de trabalhadoras temporárias buscando o direito à licença maternidade e à estabilidade no trabalho	90
CAPÍTULO 3 – Da conciliação trabalho e família para a conciliação de responsabilidades sociais: um caminho a percorrer.....	96
3.1. Propostas para conciliação das responsabilidades do trabalho e da família	97
3.1.1 Redução da jornada de trabalho (trabalho de tempo parcial)	99
3.1.2 Flexibilidade da jornada e do espaço de trabalho (<i>home office</i> e trabalho remoto)	100
3.1.3 Hipóteses de interrupção do contrato de trabalho: licença maternidade, licença paternidade e outras licenças	101
3.1.4 Promoção do chamado empreendedorismo (ou seria informalidade?) ..	103
3.1.5 Criação de equipamentos públicos de apoio ao cuidado de pessoas	104
3.2. O debate sobre a ampliação da licença maternidade nos anos recentes	104
3.3. Direitos para trabalhadoras mães de crianças com deficiência.....	109
CONSIDERAÇÕES FINAIS	117
REFERÊNCIAS	121

LISTA DE ABREVIACOES E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justia
CRP	Constituição da República de Portugal
CTP	Código Trabalhista de Portugal
EC	Emenda Constitucional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IPEA	Instituto de Pesquisas Econmicas Aplicadas
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PL	Projeto de Lei
PLS	Projeto de Lei do Senado
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
TRU	Turma Regional de Uniformização
UTI	Unidade de Terapia Intensiva

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Aumento da participação feminina no mercado de trabalho (1980-1991)...	41
Tabela 2 - Mulheres brasileiras na pandemia da COVID-19	89

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Tempo de licença maternidade e remuneração de acordo com continentes e regiões.....	66
Quadro 2 - Comparativo de tempo (em semanas) da licença maternidade e Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	67

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de frequência escolar ajustada no ensino médio por sexo e cor/raça. 40

Gráfico 2 - Licença maternidade em semanas nos 185 países pesquisados pela OIT... 64

Gráfico 3 - Comparativo do tempo (em semanas) de licença maternidade no mundo.. 64

INTRODUÇÃO

A descoberta de uma gravidez é evento que transforma a vida de uma mulher e de sua família. Ainda que essa mulher estivesse se preparando para a maternidade, as repercussões em sua vida pessoal, profissional e acadêmica são inevitáveis e, por vezes, imprevisíveis.

Quando ocorre o parto prematuro, ou quando a criança nasce com alguma síndrome, ou deficiência, a mulher frequentemente se vê diante de uma difícil escolha: manter-se no emprego para prover os recursos necessários a sua subsistência e de sua família, ou deixar o mercado formal de trabalho para se dedicar aos cuidados necessários com seu filho.

No caso do parto prematuro, o gozo do período da licença maternidade fica prejudicado. Isso porque o referido benefício previdenciário inicia seu transcurso normalmente a partir do nascimento com vida, salvo hipóteses previstas em lei que garantem o gozo da licença alguns dias antes do parto¹.

Acontece que, na maioria das vezes, uma criança que nasce prematura necessita passar por um período na incubadora, período esse que pode ser muito longo, especialmente se o bebê for prematuro extremo, ou seja, tenha nascido com menos de 30 semanas gestacionais (MARQUES, 2017).

Ademais, o primeiro ano de vida da criança prematura costuma ser intenso em cuidados de saúde, pois, se faz necessário acompanhamento multiprofissional especializado, com realização de exames periódicos e terapias para estimular o desenvolvimento motor e cognitivo da criança, o que demanda tempo do cuidador, papel normalmente desempenhado pela mãe.

Foi assim que ocorreu comigo em 2017. Meu filho nasceu prematuro extremo, com 25 semanas de gestação, pesando 680 gramas e medindo apenas 31 centímetros. Naquele período, eu trabalhava como assessora jurídica em temas de cidadania tais como: direito das mulheres, das crianças e adolescentes, dos idosos e da população negra. Meu filho precisou permanecer quase quatro meses internado na UTI neonatal e, após a alta, recebemos uma longa prescrição médica com remédios para serem administrados em

¹ Com o advento da Lei nº 10.421/02, que alterou o artigo 392 da CLT, as gestantes podem iniciar a licença maternidade a partir de 28 dias antes da data prevista para o parto em caso de necessidade de saúde devidamente comprovada por médico.

horários cronometrados durante o dia e a noite, terapias e consultas médicas semanais. Eu percebi que não poderia me dedicar a outra coisa, senão aos cuidados de saúde daquela criança. Porém, antes mesmo de completar um mês do nascimento do meu filho, soube que eu havia sido exonerada do meu cargo. Continuei recebendo o pagamento da licença maternidade, mas sabia que estaria desempregada dentro de alguns meses. Sendo assim, quando meu filho já havia recebido alta, procurei meu chefe para pedir readmissão, com ajustes na carga horária, ou quem sabe o teletrabalho. Ele, porém, me disse que não poderia me manter na equipe. Embora, alegando outras razões, eu sabia que o motivo era por conta do tempo que uma criança com necessidades especiais, demanda geralmente da mãe.

Confirmada minha exoneração, solicitei a ampliação da licença maternidade, a fim de recuperar o período em que não estive com meu filho em casa, mas sim no hospital.

Quando pedi a ampliação da minha licença, recebi inicialmente resposta favorável. Mas quando souberam que eu não retornaria ao trabalho, eles revogaram a decisão e a negaram. Precisei pedir na Justiça a ampliação por 104 dias, de forma indenizatória (em pecúnia). Durante o processo, o órgão em que trabalhei reconheceu o meu direito, e pagou-me a verba indenizatória correspondente.

Desde então, como advogada, passei a auxiliar outras mães a conseguirem a ampliação da licença maternidade em razão do nascimento prematuro, com ganho de causa em todas as situações que acompanhei.

Em 2018 decidi participar do processo seletivo para o Mestrado em Política Social na Universidade de Brasília (UnB) para aprofundar o debate em torno desta temática e sua relação com os demais direitos das mulheres, a conciliação entre trabalho e família, a mulher no mercado de trabalho e todas as questões correlatas. Recebi a notícia de que havia sido aprovada mais ou menos no mesmo período em que recebi um convite para uma entrevista no Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Após a entrevista e análise do currículo, fui designada a trabalhar com políticas públicas para gestantes e mães, na Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, posição que ocupei até maio de 2020. Desde então, voltei a advogar e continuo atuando em prol dos direitos trabalhistas e previdenciários das mulheres, especialmente das mães de crianças prematuras ou com deficiência.

O tema do meu pré-projeto de pesquisa foi “Licença maternidade justa e adequada: uma análise jurídica e social do atual sistema de proteção à maternidade no Brasil”. Após ajustes sugeridos no processo de orientação por meu Orientador e

consolidando os conhecimentos adquiridos nas disciplinas cursadas em 2019, o projeto passou a chamar-se “Mães, trabalho e proteção social: uma análise sobre a licença maternidade no contexto dos direitos fundamentais”.

De fato, muitas mulheres que têm sua licença maternidade afetada pelo prazo de internação hospitalar de seu bebê, por exemplo, apresentam uma petição junto à empresa ou órgão público em que trabalham solicitando a ampliação de sua licença maternidade pelo número de dias da internação hospitalar de seu filho; no entanto, por não existir previsão legal expressa, algumas empresas e órgãos públicos acatam tal pedido e outras não.

Em hipótese de negativa, essas mulheres ingressam na Justiça requerendo o direito à ampliação da licença. Ademais, tem sido grande o número de pessoas, especialmente mães, que buscam informações na Internet para saber sobre esse direito. A página que criei no Facebook, por exemplo, que se chama “Mães de Prematuros em Ação”, já possui mais de 980 seguidores.

Analisando a jurisprudência, os Projetos de Emenda à Constituição Federal que tratam da licença maternidade e a doutrina correlata, percebemos que o direito à licença maternidade necessita ser revisto e ampliado para que atenda efetivamente aos objetivos traçados pelo Estado Democrático de Direito em que vivemos.

Ademais, é preciso pensar em novas maneiras de garantir às mulheres sua permanência no mercado de trabalho sem sacrificar as suas atribuições de mãe. Nesse contexto, uma licença maternidade que seja adequada e respeitada se afigura como meio para que a mulher, seja valorizada, protegida e atendida em suas necessidades, bem como para a garantia dos direitos da criança ao convívio familiar.

Diante disso, surgiram as seguintes perguntas: quais seriam os objetivos constitucionais da licença maternidade? O que seria possível fazer para que a licença maternidade se torne mais adequada às mulheres? Como estimular empresas e órgãos públicos a implementarem o prazo de 180 dias de licença maternidade? Quais seriam os possíveis benefícios sociais advindos dessa ampliação? Apenas essa mudança seria suficiente para tornar a proteção social à maternidade mais efetiva?

A Constituição Federal de 1988 declara em seu artigo 226 que a família é a base da sociedade, e que goza de especial proteção do Estado. O Título VIII da CF/88 trata da Ordem Social. Em seu Capítulo VII, aborda especificamente os direitos inerentes à família, destacando sua grande importância na sociedade.

Quanto ao cuidado com as crianças, a Carta Magna atribui em primeiro lugar à família tal obrigação, como se vê no artigo abaixo:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988).

No âmbito da família, a figura materna se destaca em importância nos cuidados com a prole, especialmente nos primeiros anos de vida da criança. Nesse período, a mulher encontra-se por vezes sobrecarregada de atribuições, precisando conciliar a vida profissional, acadêmica em alguns casos, e a rotina doméstica, que inclui os cuidados com o lar e com os filhos.

Nesse cenário, o direito à licença maternidade se constitui em importante mecanismo de justiça social, possibilitando à mulher trabalhadora a manutenção de seu emprego e renda durante o período em que mais precisa estar em casa cuidando de seu filho, que são os primeiros meses após o nascimento da criança.

A Constituição Federal prevê em seu artigo 7º, inciso XVIII, que é direito da trabalhadora urbana ou rural a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo de sua remuneração. Tal previsão também encontra-se estampada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 392.

Conquanto seja louvável a referida previsão constitucional e legal, por representar avanço significativo no sistema de proteção social das mulheres, questiona-se a adequação da referida licença com respeito ao seu lapso temporal e também quanto ao início do seu transcurso em caso de parto prematuro. Ademais, questionamos se a licença parental, aquela que envolve a participação ativa do pai ou outro responsável legal pela criança, não seria uma forma de desonerar as mulheres e reduzir as desigualdades quanto às responsabilidades familiares.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) (2018) recomenda o aleitamento materno exclusivo até os 6 meses de vida do bebê, e o aleitamento não exclusivo até os 2 anos de vida. Diversos estudos científicos apontam os benefícios para a saúde física, psicológica e emocional da mulher e do bebê quando são respeitados o período de amamentação bem como o tempo necessário para adaptação com a rotina inaugurada pelo novo membro da família.

Conforme salienta Monteiro (2017, pág. 18):

A continuidade da amamentação no primeiro ano de vida tem demonstrado efeitos positivos no desenvolvimento infantil. O contato e estímulo da criança nessa fase são essenciais para o seu desenvolvimento cerebral, visto que há uma intensa produção de sinapses e vias neurais no 1º ano de vida da criança, por isso, a necessidade do estímulo ambiental, como por exemplo, o contato da criança com a mãe no ato da amamentação (BARTOSZECK *et al.*, 2009). No primeiro ano, o crescimento cerebral é maior que em outras fases da vida (BAUER; PATHMAN, 2015). Uma pesquisa realizada ao longo de 30 anos, que coletou informações na infância e realizou um teste de coeficiente de inteligência aos 30 anos dos participantes apresentou como resultado o fato de que as crianças que foram amamentadas por doze meses ou mais tinham maior coeficiente de inteligência na vida adulta, maior escolaridade e renda do que as crianças que foram amamentadas por menos de um mês, o estudo realizou análise ajustada para fatores de confusão (FONSECA *et al.*, 2013; ROLLINS *et al.*, 2016; VICTORA *et al.*, 2015).

Estudos como esse reforçam que a licença-maternidade está além de suprir a necessidade nutricional da criança, mas implica vínculo e estímulo ao desenvolvimento saudável da criança (WALKER *et al.*, 2011).

Sobre a relação entre amamentação e benefícios para a saúde da mãe e da criança, podemos citar ainda os estudos desenvolvidos por Boccolini, Carvalho e Oliveira (2015); Chaves, Lamounier e César (2007); Faleiros, Tereza e Carandina (2006).

O lapso temporal de 120 dias, portanto, não tem se mostrado suficiente para a consolidação dos laços afetivos entre o bebê, sua mãe, e os demais membros da família. Exemplo disso é o fato de que, aos 4 meses de vida da criança, essa mãe necessita voltar ao mercado de trabalho, interrompendo o período de amamentação exclusiva precocemente.

Na hipótese de parto prematuro, que atualmente corresponde a cerca de 12% dos partos no Brasil (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2013), o escoamento da licença maternidade a contar do nascimento com vida, e não da alta hospitalar, torna ainda mais injusto e inadequado o instituto da licença maternidade.

A medicina moderna permite a sobrevivência de bebês prematuros de 24, 23 e até 21 semanas gestacionais². Em casos tais, não é incomum que o bebê permaneça por meses na UTI neonatal, ocorrendo nesse tempo o transcurso de todo o prazo da licença

² Ver, por exemplo, os seguintes surpreendentes casos:

FOLHA DE SÃO PAULO. Bebê americano nasce com apenas 21 semanas e sobrevive. São Paulo: 20 de fev. de 2007. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/folha/mundo/ult94u104848.shtml>>. Acesso em: 29 de out. de 2018.

PORTAL G1. Bebê sobrevive nos Estados Unidos após nascer com apenas 270 gramas. São Paulo: 15 de dez. de 2011. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2011/12/bebe-sobrevive-nos-estados-unidos-apos-nascer-com-apenas-270-gramas.html>>. Acesso em: 29 de out. de 2018.

maternidade sem que haja efetivamente a formação dos vínculos afetivos entre mãe e filho e com a família. Nessas situações, não raro a mulher se vê obrigada a abandonar seu emprego para se dedicar aos cuidados especiais com seu filho, o que implica em sua vulnerabilidade social, colocando em risco também o futuro da criança.

Cabe destacar ainda que o direito a uma licença maternidade que efetivamente atenda às necessidades da mulher-mãe circunscreve-se ao conceito de básico social. Conforme afirma Pereira:

Mínimo e básico são, na verdade, conceitos distintos, pois, enquanto o primeiro tem conotação de menor, de menos, em sua acepção mais ínfima, identificada com patamares de satisfação de necessidades que beiram a desproteção social, o segundo não. O básico expressa algo fundamental, principal, primordial, que serve de base de sustentação indispensável e fecunda ao que a ela se acrescenta (2008, p. 26).

A ampliação da licença maternidade também vem sendo debatida no Congresso Nacional e nos tribunais. A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 181/2015 busca alterar o texto constitucional para prever que o prazo da licença maternidade se inicie a partir da alta hospitalar em casos de parto prematuro. Já a PEC nº 515/2010 prevê o aumento do período de licença maternidade para 180 dias, regra que valeria para todas as mulheres empregadas ou servidoras públicas.

Não obstante, tais propostas legislativas, fato é que algumas empresas e órgãos públicos já preveem licença maternidade de 180 dias para suas empregadas e servidoras. É o caso das empregadas que trabalham em empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, regulamentado pela Lei nº 11.770/2008, bem como das servidoras públicas federais, regidas pela Lei nº 8.112/1990.

Quanto ao parto prematuro, algumas empresas e órgãos públicos têm concedido administrativamente os pedidos de ampliação da licença; outras o têm feito apenas diante de decisões judiciais, como se vê, a título de exemplo, na decisão abaixo:

DECISÃO

No caso em questão, verifico os pressupostos necessários para o pronto acolhimento da pretensão autoral. Isso porque, em que pese a Lei nº 11.770/2008 não prever a hipótese de prorrogação do prazo de licença maternidade para o caso de nascimento de bebê prematuro, observa-se, pelo disposto no art. 227, da Constituição Federal, ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à convivência familiar.

Ora, a licença gestante tem por escopo proporcionar um período mínimo de convivência entre a mãe e o seu filho, necessário ao pleno desenvolvimento dos laços familiares e da saúde e bem-estar do bebê, o que, na hipótese dos autos, foi reduzido por razões médicas alheias à vontade da parte da autora.

Assim, em que pese a citada lei não prever a hipótese de extensão da licença maternidade em caso de nascimento de bebê prematuro, evidente omissão legislativa parece desatender ao citado comando constitucional, que assegura a toda criança, com absoluta prioridade, o direito à convivência familiar.

Tanto assim, que existe notícia de um Projeto de Emenda à Constituição (nº 99/2015) destinado a estender o benefício da licença gestante em caso de nascimento prematuro, à quantidade de dias de internação do recém-nascido.

Portanto, não procedem os argumentos trazidos pela parte demandada em sua contestação. Primeiro, porque a falta de previsão legal não impede o Judiciário de garantir ao jurisdicionado um direito fundamental, tal como a convivência familiar do recém-nascido, tão importante neste estágio inicial de sua vida. Segundo, porque este período de 84 (oitenta e quatro) dias, em que o bebê esteve internado, pode muito bem ser computado pela Administração como licença para acompanhamento de pessoa da família, na forma do disposto do artigo 83 da Lei nº 8.112/90, o que afasta a obrigação de devolução de qualquer verba remuneratória percebida pela autora naqueles dias não trabalhados, em que precisou acompanhar a internação de seu bebê.

Isso posto, julgo procedente o pedido inicial, extinguindo o feito, com resolução de mérito, nos termos do disposto no art. 269, I, do CPC, para determinar ao DNIT que amplie a licença gestante da autora por mais 84 (oitenta e quatro) dias, sem lhe descontar qualquer verba remuneratória pertinente àqueles dias em que seu bebê esteve internado na UTI Neonatal (TRF1Processo Nº 0069874-67.2015.4.01.3400 - 14ª VARA FEDERAL, Juiz Federal Waldemar Cláudio de Carvalho, Data da decisão: 11/3/16)

Algumas críticas contra a ampliação da licença maternidade, seja por 180 dias, seja pelo número de dias da internação hospitalar do bebê prematuro, são conhecidas. Afirma-se que tal ampliação implicaria em maiores custos para o empregador, e implicaria em menor contratação de mulheres no mercado de trabalho. Além disso, há quem advogue pela lógica do Estado mínimo, defendendo ser responsabilidade da própria mulher e de sua família arcar com os custos sociais da maternidade³.

Ocorre que, conforme aponta Proni (2012), as conquistas trabalhistas das mulheres ao longo das últimas décadas não implicaram em exclusão ou redução no número de mulheres inseridas no mercado de trabalho. Ao contrário, a participação feminina no mercado produtivo só aumentou nas últimas décadas.

A autora afirma que:

³ Tal posicionamento pode ser encontrado em Habermas (2003, p. 163) ao afirmar que “A materialização do direito, que a princípio visava eliminar a discriminação das mulheres, produziu efeitos contrários, na medida em que a proteção da gestação e da maternidade apenas agravava o risco do desemprego das mulheres, uma vez que as normas de proteção do trabalho reforçaram a segregação do mercado de trabalho (...)”

Em dezembro de 1988, de acordo com a RAIS [Relação Anual de Informação Social], cerca de um terço (33,9%) dos empregos formais no Brasil eram ocupados por mulheres e dois terços (66,1%) por homens. Se o aumento do período de licença-maternidade desestimulasse as empresas a contratar mulheres para o seu quadro de funcionários, a proporção de mulheres com emprego formal deveria ter reduzido. Porém, não foi isso que aconteceu nos anos seguintes: a porcentagem de mulheres no total dos empregos registrados elevou-se para 35,9 % em 1992 e continuou aumentando gradualmente ao longo da década de 1990 (p. 34).

Ou seja, em 1988, quando foi estabelecido na Constituição Federal que a licença à gestante seria de 120 dias, conforme preceitua o art. 7º, inciso XVIII, imaginava-se que nos anos seguintes haveria um decréscimo na contratação de mulheres. Mas os dados mostraram que isso não ocorreu, o que nos leva a inferir que possivelmente também não haverá prejuízo no número de mulheres contratadas caso a licença maternidade seja ampliada para 180 dias.

Ademais, os possíveis custos sociais dessa ampliação no número de dias da licença maternidade são minimizados pelos benefícios a médio e longo prazos para a sociedade, repercutindo especialmente no saudável desenvolvimento da criança.

Conforme aponta Schifino (2015) em seu artigo, publicado no *website* Conteúdo Jurídico:

Embora possa parecer, num primeiro momento, que o aumento do período implicaria em maior dispêndio de dinheiro do poder público, cabe ressaltar que tal medida tende a ter impacto econômico positivo haja vista que o aleitamento materno nos seis primeiros meses de vida reduz significativamente a incidência de diversas doenças, o que acarreta na diminuição dos gastos com saúde.

A referida autora também traz importante colaboração traçada por Bonfim nos seguintes termos:

Bianca Bonfim sugere algumas alternativas que venham a minimizar o impacto financeiro na empresa que conceder a licença-maternidade de 180 dias. Dentre essas alternativas está contratação de trabalhador temporário, assim o empregador não suportaria prejuízo financeiro haja vista que o salário pago a empregada em licença seria abatido do imposto devido. Sugere ainda, com o mesmo intuito, o teletrabalho, hipótese na qual conciliaria interesses da empresa e da trabalhadora, sendo que esta poderia prestar serviços de casa sem se ausentar da presença de seu filho. Outras alternativas seriam: convênios com creches próximas ao local de trabalho, redução da carga horária de trabalho da empregada e o retorno gradual ao trabalho com escalas em dias alternados, todas visando o aleitamento materno até a criança completar seis meses de vida.

Questiona-se então no presente trabalho a adequação do modelo de proteção social à maternidade no sistema jurídico-constitucional vigente, abordando também aspectos econômicos, políticos, sociais e culturais, dando-se especial atenção para as mães que têm seus filhos internados em UTI neonatal logo após o parto. Além disso, queremos problematizar os mecanismos que atribuem apenas às mulheres os cuidados com a prole ou outros familiares dependentes.

A condição de dependência é inerente ao ser humano. Quando estamos no ventre materno, dependemos do acolhimento no útero para nossa plena formação e desenvolvimento. Ao nascer, como bebês, dependemos integralmente dos cuidados da mãe, pai, familiares e demais cuidadores. Progressivamente o ser humano conquista um certo nível de independência, porém, não podemos afirmar que uma pessoa possa estar completamente independente dos outros. É por isso que vivemos em sociedade, por que somos seres relacionais e interdependentes.

Desse contexto podemos concluir que o cuidado é uma tarefa experimentada por todos os seres humanos: necessitamos ser cuidados, em alguns momentos da vida com mais intensidade do que em outros; e precisamos também cuidar uns dos outros na família e em sociedade, cabendo também ao Estado importante papel neste cenário.

A família é o reduto inicial, a célula primeira da sociedade, onde o ser humano é desenvolvido em suas primeiras características. O cuidado com bebês e crianças é um trabalho necessário, que precisará ser realizado com dedicação e constância diárias. A negligência e o abuso para com a criação e educação de crianças e adolescentes é responsável por graves e, muitas vezes, irreversíveis consequências na formação integral do ser humano. Longe de negarmos influências externas à família na conjugação de ações que moldam o ser humano, como questões conjunturais e estruturais em que o indivíduo esteja inserido, o que enfatizamos é que nos primeiros anos de vida, especialmente no relacionamento com o núcleo familiar mais próximo, determinadas marcas são impingidas na formação humana de maneira a influenciar fortemente o seu futuro.

Na realidade brasileira, as mulheres são as protagonistas no cuidado. Quer seja no cuidado familiar ou fora dele, geralmente as mulheres se destacam como mães, babás, cuidadoras de idosos, enfermeiras, psicólogas, assistentes sociais, pediatras, etc.

Essa realidade foi demonstrada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017 (PNAD Contínua), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na qual se constatou que as mulheres gastam em média

20,9 horas por semana em afazeres domésticos e no cuidado de pessoas; já os homens gastam em média apenas 10,8 horas nas mesmas atividades (RENAUX, 2018).

Entender essa realidade e pensar maneiras de compartilhar com os homens e com a comunidade local o cuidado para com os mais dependentes da sociedade é o desafio que se apresenta.

O envolvimento quase que exclusivo das mulheres com o cuidado de outros seres humanos trazem como consequências maiores dificuldades para elas em investir tempo para si mesmas, na realização de outros projetos de vida, como a escolarização, a qualificação profissional e a carreira.

Ademais, precisamos discutir a importância do papel exercido pelo Estado frente a esse contexto, pois, deve oferecer, por exemplo, equipamentos públicos de cuidado como creches e centros de atenção à pessoa com deficiência e à pessoa idosa.

Contudo, não podemos avaliar o envolvimento das mulheres com o trabalho do cuidado sem buscar compreender o significado que referida categoria possui no modo de produção capitalista.

Passemos a analisar o significado que o trabalho possui no sistema capitalista de produção social, econômica e política.

Segundo Lukács (2012), a categoria trabalho é a categoria fundante do ser social. No contexto da ontologia lukácsiana, isto significa que, por um lado, a gênese da categoria trabalho corresponde à gênese de uma nova esfera do ser, de uma nova substancialidade, radicalmente distinta do ser apenas natural. E, por outro lado, que o trabalho fornece a protoforma, o modelo genérico, da práxis humano-social.

Para o autor, existem três esferas evolutivas que representam saltos ontológicos na história do mundo e do homem: o inorgânico, a vida (orgânico) e o ser social (LUKÁCS, 2012, p. 199-200).

Porém, não há uma superação completa e absoluta das esferas anteriores, mas sim uma certa continuidade daquilo que é inorgânico e biológico influenciando o social. A vida orgânica depende e provém do inorgânico. Assim como o ser humano social, histórico e político viria e teria relação íntima com o orgânico, o biológico, o natural.

Da mesma maneira que as características biológicas são fundamentais no processo de reprodução humana, a categoria trabalho é fundamental na reprodução do ser social.

No limite da reflexão e abstração do tema, o produto do trabalho é a própria formação social. A essência humana é social. Porém, há uma processualidade histórica na forma de viver em sociedade. “A essência humana corresponde a uma processualidade,

ao decurso histórico concreto que conduz à elevação da humanidade a níveis superiores de sociabilidade” (LESSA, 2019, p. 42).

Seguindo o pensamento de Weber, alguns estudiosos diriam que hoje nos deparamos com a demolição da ética positiva do trabalho. No pensamento de Marx (2004), porém, não haveria uma ética positiva do trabalho, pois, o trabalho, na lógica capitalista, seria sempre exploratório, estranhado e alienado⁴.

Questionando a centralidade do trabalho, Antunes (2018) aborda a recente crise da sociedade do trabalho no modo de produção capitalista, avaliando se ocorreria o fim da centralidade do trabalho ou sua transformação. O autor considera, por fim, que, embora estejamos vivenciando um período de precarização, flexibilização e desemprego estruturais sem precedentes, o trabalho continua sendo central no modo de viver capitalista.

Em sua visão, por mais que o chamado "trabalho morto", ou seja, o trabalho executado pelas máquinas, cada dia mais tecnológico, esteja progressivamente ganhando espaço no mercado, o trabalho vivo, aquele exercido pelas forças de trabalho produtivas, continua sendo de fundamental importância no sistema capitalista, e não poderia ser substituído totalmente pelas maquinarias.

O autor afirma também que o terceiro setor, composto por Organizações Não Governamentais, associações, institutos e outras organizações sociais, é espaço de trabalho em franco crescimento em países como EUA e Inglaterra e isso se daria por conta das altas taxas de desemprego e pela retração do mercado fabril e de serviços.

Entendemos que o terceiro setor pode ser considerado o braço social e comunitário da sociedade civil organizada, e seu crescimento está relacionado ao desenvolvimento do protagonismo que os próprios cidadãos têm buscado ter no enfrentamento dos problemas sociais⁵.

Além disso, entendemos ser possível uma sociedade futura em que a mão de obra humana seja a minoria e, em alguns nichos de mercado, inexistente.

⁴ Karl Marx define o que seria o trabalho estranhado e alienado na obra “Manuscritos Econômico-Filosóficos”, escrita em 1844. Em sua análise, Marx aponta que, no capitalismo, o trabalhador tem o seu trabalho apropriado pelo detentor dos meios de produção e transformado em mercadoria, separando o trabalhador daquilo que ele produz. Por fim, o próprio trabalho desempenhado pelo trabalhador é transformado em mercadoria, e monetizado. A essa relação do trabalhador com a produção, de maneira separada, deu-se o nome de alienada e estranhada (MARX, 2004, p. 82)

⁵ Existem críticas a tal posicionamento, afirmando que o desenvolvimento do terceiro setor estaria relacionado a omissão estatal, a transferência de responsabilidades próprias do Poder Público para os cidadãos. Para aprofundamento no assunto, veja-se: MONTAÑA, Carlos. **Terceiro Setor e Questão Social**: crítica ao padrão emergente de intervenção social. São Paulo: Cortez, 2002.

Esse cenário de desemprego acaba promovendo o incremento do número de pessoas exercendo trabalhos precários. Nesse contexto, as mulheres são a maioria a exercer atividades mal remuneradas, em condições degradantes e com alta rotatividade.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho deu-se de maneira diferenciada com relação aos homens, e também com relação à classe e à questão étnico-racial. As mulheres brancas, geralmente detentoras de melhores condições socioeconômicas, atualmente conseguem acessar cargos com melhor remuneração, condições de trabalho e até certa estabilidade. Já as mulheres negras geralmente ocupam postos de trabalho precarizados, mal remunerados, com condições degradantes de trabalho e associados a maior desvalor social.

Hirata e Kergoat (2007, p. 596) afirmam que, na França, a discussão sobre divisão sexual do trabalho veio questionar duas realidades: a) dar visibilidade às desigualdades entre homens e mulheres, e que essa desigualdade é sistemática; b) que essas desigualdades são hierarquizadas, existindo trabalhos e papéis sociais considerados inferiores ou menos importantes – incluindo-se o trabalho doméstico – e que esses seriam exercidos pelas mulheres.

As autoras pontuam que a expressão “divisão sexual do trabalho” hoje se consolidou e até se banalizou no meio acadêmico. Reclamam que os estudos atuais sobre o tema não questiona mais a origem dessa divisão sexual, que é a sociedade salarial e capitalista. Fala-se hoje em conciliação trabalho e família, em facilitar a jornada (exaustiva) de trabalho das mulheres dentro e fora de casa através de políticas como creches, escolas, etc., mas não se fala mais em mudar a estrutura que gera essas desigualdades.

Hirata e Kergoat (2007, p. 599) afirmam no texto que existem dois princípios que legitimam a divisão sexual do trabalho: o princípio da separação (existem trabalhos de homens e existem trabalhos de mulher) e o princípio hierárquico (trabalho de homem vale mais que trabalho de mulher). E que esses princípios seriam legitimados pelo que chamam de ideologia naturalista, de que existe uma tendência inata e biológica em homens e mulheres para exercer essa ou aquela atividade. Segundo elas, essa divisão do trabalho ocorre em todas as sociedades humanas que já existiram.

Entendemos que mulheres e homens nascem iguais em direitos e em dignidade, porém são diferentes em muitos aspectos, especialmente na sua formação biológica. Homens e mulheres são diferentes, por exemplo, quanto a estrutura óssea, muscular,

cardiovascular, hormonal, dentre tantas outras diferenças naturais, que sugerem inclinações naturais e inatas de cada sexo a determinadas atividades.

Como se sabe, apenas as mulheres geram filhos e amamentam. Tal fato associa, ao nosso ver, as mulheres à maternidade e ao cuidado com os filhos, especialmente nos primeiros meses de vida da criança. O que não implica dizer que o homem, a família, a sociedade e o Estado não tenham responsabilidades para com o cuidado e o desenvolvimento das crianças; pelo contrário, as mulheres necessitam de uma rede de apoio para exercer a maternidade de maneira a não sacrificar outros aspectos de sua vida.

Nesse contexto, a licença maternidade afigura-se como importante direito social da mulher trabalhadora (artigo 7º, caput, da CF/88), assegurada pelo prazo de 120 dias com valor integral do salário. Caso a renda da mulher seja variável, será calculada pela média dos seis últimos salários da trabalhadora.

O referido direito garante à mulher trabalhadora as condições de cuidar do seu filho nos primeiros meses de vida da criança, sem prejuízo de sua remuneração e sem perder seu emprego. O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, garante ainda estabilidade no emprego durante toda a gravidez e até 5 meses após o parto (ADCT, artigo 10, II, b).

Conforme apontam Abrão e Miotto (2017), o período da licença maternidade varia muito entre os países; porém, a maioria deles possui uma licença maternidade de 12 semanas ou mais, como se vê:

O retrato da duração legal da licença-maternidade entre 185 países e territórios, apresentado pelo Maternity and paternity at work, informe da OIT, mostra que 53% (98 países) cumprem a norma da OIT de garantir a licença materna por no mínimo 14 semanas, enquanto 42 países cumprem ou superam a licença proposta de 18 semanas. A grande maioria, 60 países, concede uma licença entre 12 e 13 semanas, que é inferior ao proposto pela Convenção nº 183, mas encontra-se em conformidade com os convênios anteriores. Apenas 15% (27 países) concedem menos de 12 semanas. As durações obrigatórias mais prolongadas de licença-maternidade são observadas nos países da Europa Oriental e Ásia Central (quase 27 semanas) e nos países desenvolvidos (21 semanas). A média regional mais curta é registrada no Oriente Médio (9,2 semanas). A extensão da licença-maternidade no Brasil (17 semanas) aparece acima de vários países, entre eles: China (98 dias, 14 semanas); Indonésia (13 semanas); Índia (12 semanas); Bélgica (16 semanas); França (16 semanas); Japão (14 semanas); Espanha (16 semanas); Suécia⁴ (14 semanas) e Estados Unidos (12 semanas), na América Latina e Caribe se iguala à Costa Rica (17 semanas) e fica abaixo apenas de Cuba (18 semanas) e Venezuela (26 semanas) (p. 322 - 323).

Em Portugal, por exemplo, foi adotada a licença parental, que funciona da seguinte maneira: as 6 primeiras semanas são obrigatoriamente gozadas pela mãe, e o pai tem direito a 10 dias, sendo os 5 primeiros obrigatoriamente fruídos após o parto. Em seguida, os pais podem se revezar nos cuidados com a criança pelo prazo de até 12 meses, recebendo uma porcentagem do seu salário que varia entre 100% a 25%.

É importante que o pagamento da licença maternidade seja feito pelo fundo público, pois, caso tivesse que ser pago pela própria empresa, poderia estimular discriminação na contratação de mulheres.

De fato, o fundo público trata-se do recurso financeiro formado pela contribuição de toda a sociedade, e que deveria, portanto, atender às necessidades da população de maneira mais abrangente possível. No entanto, conforme destaca Salvador (2010, p. 79), “o fundo público ocupa um papel relevante na articulação das políticas sociais e na sua relação com a reprodução do capital”. Ou seja, acaba sendo instrumentalizado para o processo de acumulação do capital e manutenção do capitalismo.

Importante também destacar a legislação que protege a saúde e a segurança da trabalhadora gestante e da lactante. Atividades insalubres, penosas ou perigosas não devem ser exercidas por trabalhadoras nessas condições, devendo ser remanejadas para outros cargos ou funções, sem prejuízo do seu salário, e do direito de retornar posteriormente à sua função de origem.

A CLT garante ainda a dispensa do trabalho para até seis consultas médicas de pré-natal. Prevê licença por duas semanas em caso de aborto espontâneo, comprovado por laudo médico (artigo 395, da CLT).

As empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã oferecem 180 dias de licença maternidade (Lei nº 11.770/2008). Os 60 dias a mais de licença são pagos pelo empregador, mas deduzidos do imposto de renda da pessoa jurídica. Esse direito também foi conferido às servidoras públicas federais, em 2008, através do Decreto nº 6.990/2008.

A licença maternidade também se estende à adotante, conforme preceitua o art. 392-A da CLT. Cabe ressaltar ainda a previsão de duas pausas de 30 minutos durante a jornada de trabalho da empregada lactante para amamentar seu filho, ou a redução da jornada de trabalho em 1 hora. (CLT, artigo 396). O artigo 389, § 1º, da CLT, prevê que as empresas em que trabalharem 30 ou mais mulheres com 16 anos, ou mais deverão ter locais para as crianças ficarem sob guarda. Há possibilidade desta obrigação ser convertida em pagamento pecuniário, ou que a empresa estabeleça convênios com creches e pré-escolas próximas.

Percebe-se que a legislação brasileira busca resguardar a mulher no exercício da maternidade, minimizando os riscos sociais que advêm com o desemprego nessa fase importante de suas vidas. Importante ressaltar que a trabalhadora não poderá ser demitida em razão de ter filhos. Em casos tais, a trabalhadora que se sentir prejudicada poderá acionar a Justiça para reverter sua demissão e receber danos morais.

A CLT também garante diversos outros direitos à trabalhadora, como se vê no artigo 373-A:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Sabemos, porém, que muitas mulheres trabalhadoras não contam com a proteção social prevista na CLT. E daquelas que são regidas pela Lei, muitas veem seus direitos sendo desrespeitados.

As mulheres são penalizadas socialmente pelo fato de serem mães. Pesquisa realizada por Cecília Machado e Valdemar Pinho Neto, promovida pela Fundação Getúlio Vargas, em 2016, apontou que aproximadamente metade das trabalhadoras estão fora do mercado formal de trabalho até 47 meses depois da licença maternidade (MACHADO e NETO, 2016).

Esse período de aproximadamente 4 anos coincide com a fase do desenvolvimento infantil que requer maiores cuidados, como amamentação, introdução alimentar, doenças típicas da fase de maturação imunológica da criança, idas ao médico, iniciação escolar, etc. A mesma pesquisa aponta que o salário das trabalhadoras que não são mães é até 40% maior do que aquele pago às trabalhadoras com filhos. E, dentre as que têm filhos, os salários decrescem na medida em que o número de filhos aumenta. De fato, quanto mais filhos uma mulher gera, maior a tendência a que se submeta a todo tipo de condições de trabalho a fim de suprir as necessidades de sua prole.

As condições indignas de trabalho e de renda em que vivem muitas mulheres com responsabilidades familiares também favorece a que essa mulher se submetam à violência doméstica. Quando o cônjuge ou companheiro é o maior provedor financeiro do lar e a mulher desenvolve dependência econômica do mesmo, pode vir a ingressar no ciclo de violência, findando por vezes no feminicídio⁶.

A Organização Internacional do Trabalho, na Nota nº 2 da coletânea “Conciliação Trabalho e Família” (2011), aponta que se faz necessário a elaboração e implementação de outras formas de conciliação entre trabalho e família, que possibilite a socialização das responsabilidades de cuidado com a família, a sociedade e o Estado. O compartilhamento das atividades domésticas e familiares entre homens e mulheres é, portanto, medida fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades de desenvolvimento humano para ambos.

Conforme apontou Marcondes:

Dessa forma, o cuidado seria reconhecido como um problema público, reorientando o curso da ação estatal pela sustentabilidade da vida humana. Com isso, o Estado poderia ser corresponsabilizado, inclusive por forjar novas práticas sociais, para além da provisão estatal, a exemplo do fomento, no âmbito das famílias, da corresponsabilização masculina (2019, p. 65).

Cabe ressaltar que algumas medidas conciliatórias propostas por empresas e por políticas públicas focalizam uma conciliação entre as diferentes atividades da mulher, sem envolver os homens nesse processo. A licença maternidade, por exemplo, poderia ser complementada pela licença parental, aquela em que ambos os genitores podem dividir as responsabilidades de cuidado com os filhos nos primeiros meses de vida da

⁶ Sobre a relação entre autonomia econômica da mulher e violência doméstica, veja Nota Técnica produzida pelo Senado Federal em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/entenda-a-violencia/pdfs/a-institucionalizacao-das-politicas-publicas-de-enfrentamento-a-violencia-contra-as-mulheres-no-brasil>>. Acesso em: 27 de dez. 2019.

criança. Em casos de ausência paterna, os avós maternos ou paternos poderiam fazer jus ao afastamento do trabalho para dar suporte à mãe e ao bebê, como prevê o Projeto de Lei nº 5.996/2016.

Necessário também repensar o modelo produtivo vigente, que centraliza toda a existência humana no trabalho produtivo, deixando pouquíssimo tempo para que o trabalhador descanse e viva suas relações familiares e comunitárias. É a exploração do trabalhador no modo capitalista de produção.

Algumas sugestões apontadas pela OIT (2011) para enfrentar a desigualdade entre os sexos quanto ao cuidado com os filhos e outros familiares dependentes são:

- Aumento da oferta de equipamentos públicos e privados de assistência a crianças e idosos, como creches, pré-escolas, centros de atenção ao idoso e à pessoa com deficiência;
- Revisão da legislação que estabelece a proteção social unicamente da maternidade, excluindo a importância e participação dos homens na criação dos filhos. Como exemplo, a política que obriga empresas a oferecerem creche a depender de um certo número de empregadas pode desfavorecer a contratação de mulheres. A exigência de creches nos locais de trabalho deveria estar relacionada às necessidades familiares dos empregados, independentemente se homens ou mulheres.
- Estímulos para que as empresas adotem medidas de promoção da conciliação entre trabalho e família, como licenças parentais, flexibilidade na jornada de trabalho (*flextime*) e oferta de espaços para a amamentação, ordenha e acondicionamento de leite materno.

Hirata e Kergoat (2007) criticam veementemente as políticas públicas de conciliação trabalho e família, afirmando que essas políticas reforçariam a desigualdade entre homens e mulheres.

Fato é que os homens também precisam ser estimulados a adequar sua vida de trabalho às responsabilidades domésticas, e não esperar que apenas as mulheres o façam.

Entendemos que as famílias têm a possibilidade de se auto organizarem da maneira que entendem ser a melhor, ainda que limitadas pelas contingências próprias do modo de produção capitalista. No entanto, é necessário que se ampliem as possibilidades para que as mulheres efetivamente tenham condições de se desenvolverem profissionalmente e também na maternidade.

Portanto, é necessário ampliar a proteção social para mulheres, especialmente no que tange à proteção à maternidade, para aquelas que exercem trabalhos precários, temporários e informais. E para aquelas que são regidas pela CLT, que seus direitos possam ser respeitados.

Objeto, Hipótese e Questão de Partida

O objetivo geral deste trabalho é analisar os limites e as possibilidades do sistema de proteção à licença maternidade, na forma como está previsto atualmente no Brasil, para entender seu alcance na efetiva proteção à maternidade.

Os objetivos específicos, por sua vez, são os seguintes:

- a) identificar quais são os valores jurídicos e sociais que o legislador constituinte quis proteger ao estabelecer o sistema de proteção social da maternidade, analisando se os mesmos estão sendo efetivados;
- b) analisar a participação dos sujeitos sociais na luta pela ampliação e efetivação dos direitos das mulheres, especialmente naqueles relacionados ao exercício da maternidade;
- c) analisar possíveis mudanças necessárias para o alcance dos fins sociais da licença maternidade, identificando os principais obstáculos para a implementação dessas mudanças.

A pesquisa desenvolvida neste trabalho tem por hipótese que o atual sistema de proteção à maternidade, embora seja uma importante conquista social ao tempo em que foi criado, não protege de forma ampla e efetiva os direitos das mulheres-mães, pois, desconsidera suas demandas, a complexidade decorrente da heterogeneidade das mulheres nas questões de classe e raça, e não protege todas as trabalhadoras, albergando somente as empregadas, e, ainda assim, de forma insuficiente.

O presente trabalho tem por questões de partida:

- a) As leis vigentes e o contexto cultural, social e econômico do país garantem proteção social às mães brasileiras?
- b) Quais são os limites e possibilidades da proteção à maternidade no Brasil, especialmente para as mulheres em condições de vulnerabilidade?

Metodologia

A metodologia de uma pesquisa relaciona-se com a postura adotada pelo pesquisador na análise e interpretação dos elementos de informação coletados durante a pesquisa, que darão conta de responder à hipótese previamente formulada, levando o pesquisador à conclusão.

Segundo Minayo (1992, p. 22), a metodologia é:

[...] o caminho e o instrumental próprios de abordagem da realidade. Neste sentido, a metodologia ocupa lugar central no interior das teorias sociais, pois ela faz parte intrínseca da visão social de mundo veiculada na teoria. Em face da dialética, por exemplo, o método é o próprio processo de desenvolvimento das coisas. [...] a metodologia inclui as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a apreensão da realidade e também o potencial criativo do pesquisador.

Por muito tempo, os métodos ligados a uma matriz metafísica dominaram as ciências humanas, que tendencialmente adotavam métodos como o positivismo, o idealismo e o estruturalismo. No entanto, a dialética materialista histórica trouxe à luz um novo paradigma para a forma de se compreender as questões humanas e sociais.

A dialética materialista histórica, método que buscaremos adotar na presente pesquisa, distingue-se, conforme Frigotto (2010), em três dimensões de uma mesma unidade, quais sejam: postura, método e práxis.

Segundo esse autor, a postura dialética é aquela que nos leva a questionar o senso comum, a aparência das coisas e a suposta atemporalidade dos fenômenos. O pesquisador que adota a postura dialética materialista não se satisfaz com respostas simplistas, com esquemas reducionistas da realidade. Ele busca descortinar a essência dos fenômenos, identificando suas contradições e os múltiplos fatores históricos que os informam.

A dialética, segundo Kosik (1995, p. 13):

[...] trata da “coisa em si”. Mas “a coisa em si” não se manifesta imediatamente ao homem. Para chegar à sua compreensão, é necessário fazer não só um certo esforço, mas também um *détour*. Por esse motivo, o pensamento dialético distingue entre representação e conceito da coisa, com isso não pretendemos apenas distinguir duas formas e dois graus de conhecimento da realidade, mas especialmente e sobretudo duas qualidades da *práxis* humana.

Sendo assim, a postura dialética materialista afasta-se de métodos lineares de observação, “que reduz o objeto de estudo a unidades, individualidades, fatores ou variáveis isoladas, autônomas e mensuráveis” (FRIGOTTO, 2010, p. 81). Esse método opõe-se ao idealismo, por exemplo, que considera que a realidade é fruto do pensamento

humano. Ao contrário, a dialética materialista entende que o pensamento humano decorre da realidade que lhe circunda.

Quanto ao método dialético materialista, Frigotto (2010, p. 83-84) afirma que:

O método de análise, na perspectiva dialética materialista, não se constitui na ferramenta asséptica, uma espécie de “metrologia” dos fenômenos sociais, que nas perspectivas que aqui denomino de metafísica é tomada como garantia da “cientificidade, da objetividade e da neutralidade [...] Romper com o modo de pensar dominante ou com a ideologia dominante é, pois, condição necessária para instaurar-se um método dialético de investigação”.

Quanto à práxis dialética materialista, o autor refere-se à necessidade de conciliar a teoria e a prática; ou seja, de fazer da crítica e do conhecimento crítico uma “mola propulsora” de transformação da realidade.

Ainda sobre o método dialético materialista histórico, Netto (2011) ressalta que não se pode atribuir ao método de Marx a pecha de ser monocausalista; ou seja, de designar o fator econômico como único importante na análise dos fatos sociais. Na verdade, é necessário que se considere múltiplos aspectos que determinam a realidade social, tais como os aspectos políticos, culturais, econômicos e ideológicos, sempre numa perspectiva histórica.

Diante disso, no Capítulo 1 deste trabalho, intitulado “Uma história de lutas por reconhecimento, proteção e igualdade sociais”, faremos um resgate crítico da produção teórica sobre a teoria do Estado e seu papel social, focalizando sempre a proteção social da maternidade no Brasil, o contexto histórico que determinou a evolução da participação da mulher na sociedade e, mais especificamente, no mercado de trabalho.

Analisaremos brevemente as conquistas das mulheres no Brasil nos séculos XIX e XX por meio de um estudo sobre a proteção à maternidade nas Constituições Federais brasileiras e na legislação infraconstitucional atualmente vigente, problematizando seus limites, contradições e retrocessos, especialmente após a Reforma Trabalhista operada em 2017.

Já no segundo capítulo da pesquisa, intitulado “Precarização e flexibilização das relações de trabalho, seus impactos no trabalho feminino e na (des)proteção da maternidade”, faremos uma análise da licença maternidade, paternidade e parental em diversos países, usando como base o relatório “*Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*”, publicado pela OIT (2018), que analisou 185 países.

Abordaremos a realidade das mulheres-mães no mercado de trabalho brasileiro, bem como o cenário de proteção social após a Reforma Trabalhista de 2017. Nesse

contexto, traremos algumas decisões judiciais a respeito do pedido de estabilidade provisória no trabalho temporário em decorrência da gestação e do nascimento da criança, conforme preceitua o art. 391-A da CLT, destacando a recente decisão, com efeito, vinculante do Tribunal Superior do Trabalho que tratou sobre a matéria, decidindo que a trabalhadora temporária não possui direito à estabilidade da gestante (TST. RECURSO ORDINÁRIO, 2019).

No Capítulo 3, chamado “Da conciliação trabalho e família para a conciliação de responsabilidades sociais: um caminho a percorrer”, analisaremos as propostas de conciliação das responsabilidades relacionadas ao trabalho e à família, problematizando os aspectos culturais e ideológicos que atribuem às mulheres o papel de cuidadoras e como isso se reflete em “modelos” de conciliação que envolvem apenas as próprias mulheres.

Prosseguiremos ainda no terceiro capítulo analisando especificamente as atuais demandas das trabalhadoras que são mães pela ampliação da licença maternidade e por direitos que lhes garantam cuidar de filhos e de outros dependentes com deficiência ou necessidades especiais.

Não podemos deixar de mencionar que todos os avanços e conquistas das mulheres quanto aos seus direitos civis, políticos e sociais são fruto dos movimentos de reivindicação por direitos organizados pelas próprias mulheres.

A pesquisa qualitativa, que será desenvolvida neste trabalho, tem por escopo a compreensão da realidade humana vivida socialmente. Minayo (1992), em sua obra “O Desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde”, após analisar separadamente as correntes positivista e compreensivista, que adotam, respectivamente, metodologias quantitativas e qualitativas, arremata sua argumentação afirmando o seguinte:

Frente à problemática da quantidade e da qualidade, a dialética assume que a qualidade dos fatos e das relações sociais são suas propriedades inerentes, e que quantidade e qualidade são inseparáveis e interdependentes, ensejando-se assim a dissolução das dicotomias quantitativo/qualitativo, macro/micro, interioridade e exterioridade com que se debatem as diversas correntes sociológicas (p. 11-12).

Quanto aos procedimentos metodológicos, esta pesquisa inicialmente será realizada a partir do levantamento, organização e estudo do material bibliográfico e documental, concernente ao sistema de proteção à maternidade no Brasil, seus aspectos históricos, econômicos, sociais e jurídico constitucionais.

Nesse momento, realizaremos a compilação das normas de proteção à maternidade existente nas sete Constituições Federais brasileiras, passando em seguida à análise da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei nº 8.112/90 (Lei dos Servidores Públicos Civis da União), especialmente as alterações operadas após a Reforma Trabalhista de 2017 sobre os direitos das trabalhadoras mães. Analisaremos também a Lei nº 11.770/2008 (Lei que instituiu o Programa Empresa Cidadã), entre outras, além da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.

Ademais, nos debruçaremos sobre os escritos da Organização Internacional do Trabalho, utilizando seu material produzido sobre conciliação trabalho e família, fazendo uma apreensão crítica de suas propostas.

Para trazer o aporte quantitativo necessário a esta pesquisa, utilizaremos as bases de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a pesquisa elaborada pela Fundação Getúlio Vargas em 2016 a respeito das mães e o mercado de trabalho, e os documentos oficiais produzidos pela Organização das Nações Unidas (ONU). Ademais, utilizaremos as bases de dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Quanto à análise da jurisprudência brasileira a respeito dos pedidos judiciais de ampliação da licença maternidade, estabilidade provisória no emprego e de jornada especial de trabalho para trabalhadora com dependente deficiente, utilizaremos os sítios eletrônicos oficiais dos Tribunais, tais como Supremo Tribunal Federal, Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais Federais e Tribunais Regionais do Trabalho. Tais temas serão ainda buscados nos sítios eletrônicos do Ministério Público do Trabalho, Ministério da Economia, Câmara dos Deputados e Senado Federal.

CAPÍTULO 1 – Uma história de lutas por reconhecimento, proteção e igualdade sociais

Será que mulher implica estar vinculada a determinados padrões sociais? O que as sociedades humanas esperam de uma mulher “típica” dentro do seu contexto cultural? E quanto aos homens, existem também expectativas sociais a respeito deles? Por que esses “papéis” existem, e por quem eles foram desenhados? Seria possível modificá-los? Em que sentido? Isso nos levaria a um maior bem-estar social?

Essas são algumas perguntas que precisam ser debatidas e, se possível, respondidas quando se pensa nas diferenças entre homens e mulheres. A própria palavra diferença precisa ser qualificada nesse debate. Todas as diferenças são ruins? São injustas? Ou algumas diferenças entre homens e mulheres seriam naturais, inatas? E quanto aos outros tipos de diferenças, as diferenças socialmente construídas, a quem elas atendem? Devem ser todas elas combatidas? As diferenças trazem benefícios sociais? Trazem satisfação e plenitude para ambos os sexos e para a comunidade de pessoas formada por eles?

Passaremos a analisar algumas diferenças que foram consideradas injustas ou inaceitáveis pelas mulheres. Ou, pelo menos, por alguns grupos de mulheres. Grupos estes que se uniram, dialogaram, se organizaram e passaram a reivindicar espaço, voz e representatividade na esfera pública para lutar contra as *desigualdades*.⁷

Verificaremos também o grande aumento da participação feminina no mercado de trabalho, por quais razões isso aconteceu, e quais foram os avanços legislativos implementados para acompanhar referidas mudanças. Será que os avanços realizados pelas mulheres em tantas esferas da sociedade (educação, mercado de trabalho, política, etc.) resultou em verdadeira igualdade com os homens, ou entre elas mesmas?

1.1 O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro

Analisar as desigualdades entre homens e mulheres no contexto da proteção social requer sua inserção dentro de um quadro complexo, formado pelas relações de classe e de raça/etnia na sociabilidade capitalista. Ou seja, não podemos isolar a análise das

⁷ Neste trabalho, entendemos que as desigualdades são uma espécie do gênero diferenças. Ou seja, partimos do pressuposto de que existe um espectro amplo de diferenças entre homens e mulheres, e entre mulheres e mulheres, porém nem todas as diferenças são necessariamente desigualdades. O termo “desigualdade” pressupõe anseio por igualdade, por justiça e por equidade. Portanto, no correr do texto, serão utilizadas as expressões “diferenças” e “desigualdades” segundo esse referencial.

desigualdades existentes entre os sexos, sem relacionar com a totalidade das contradições existentes no modo de produção capitalista.

Não é tarefa simples diferenciar aspectos biológicos dos aspectos sócio-históricos e ideopolíticos que compõem as diferenças e desigualdades existentes entre homens e mulheres na sociedade. Há quem afirme que todas as diferenças decorrem da biologia, assim como há quem defenda que todas essas diferenças são construções históricas e sociais (BUTLER⁸, 2003; GUIMARÃES, 2016).

Sem intencionar exaurir o mérito de tão rico debate, adotaremos neste trabalho a posição que considera existir diferenças inatas e biológicas entre homens e mulheres e também diferenças construídas pelo processo histórico e social da humanidade, e que essas duas espécies de diferenças têm sido utilizadas como justificativa para validar desigualdades, hierarquias de poder e condições assimétricas de existência na sociedade.

Podemos chamar essas duas categorias de diferenças – as inatas ou biológicas, as sociais e históricas – como *diferenças biossociais* entre homens e mulheres. Tal posicionamento também é adotado por Guiraldelli⁹ (2016), Parreira (2011), Schifino (2015) e Thome¹⁰ (2009).

Sem dúvida, tem sido longo o processo de reconhecimento das mulheres como sujeitos históricos e, por conseguinte, sujeitos de direitos. As mulheres foram consideradas propriedades dos homens, inicialmente na figura paterna e, depois, na marital. Quando uma mulher não se casava, não era incomum que um irmão, mais novo ou mais velho, administrasse seus bens e direitos após a morte do pai. Somente a mulher viúva acabava em melhor situação social quanto à autonomia de suas decisões e gerenciamento do seu patrimônio.

O ingresso das mulheres de forma maciça no mercado de trabalho durante a primeira Revolução Industrial, ocorrida do final do século XVIII até meados do século

⁸ Em sua obra “Problemas de Gênero: feminismo e subversão de identidade”, a autora afirma que gênero é uma construção social dos papéis desempenhados por homens e mulheres. Sexo designaria a biologia, que é binária. Mas a autora chega a questionar a inflexibilidade do conceito de sexo ao dizer: “Se o caráter imutável do sexo for contestado, talvez esta construção chamada ‘sexo’ seja tão culturalmente construída como ‘gênero’; na verdade, talvez ela já tivesse sido sempre ‘gênero’, com a consequência de que a distinção entre sexo e gênero termine por não ser distinção alguma” (p. 25). Neste trabalho, adotaremos a posição que diferencia sexo e gênero, sendo o primeiro referente a diferenças biológicas entre homens e mulheres, e o segundo, a diferenças culturais e históricas entre ambos.

⁹ Referido autor destaca que quando se nega a estrutura biológica dos indivíduos, há risco de se cair num essencialismo sociocultural, esquecendo-se que o ser humano é resultante de uma totalidade que envolve elementos biológicos, sociais, culturais, econômicos, políticos e ideológicos (GUIRALDELLI, 2016, p. 98)

¹⁰ Esse autor afirmou que não se pode considerar um ordenamento jurídico como social se ele não prever a proteção à maternidade por meio da licença maternidade às trabalhadoras (p. 105).

XIX, pode ser considerado um marco histórico de transformação da realidade das mulheres na participação no mercado de trabalho capitalista (GUIRALDELLI, 2016, p. 94).

No século XX a participação feminina no mercado de trabalho continuou crescendo. Conforme apontou Yannoulas (2013, p. 33):

A feminização do assalariamento ganhou destaque nas pesquisas, pois foi uma das maiores mutações sociais da segunda metade do século XX: em poucas décadas e a despeito da crise do emprego, elas se tornaram quase a metade do mundo do trabalho remunerado (MARUANI, 2009). O aumento quantitativo da “condição salarial” – termo acunhado por Castel (2010) – foi mais rápido e mais importante para as mulheres do que para os homens, acompanhado de algumas mudanças qualitativas no tipo de inserção das mulheres nos mercados de trabalho. A feminização do assalariamento, em parte decorrência da transformação das famílias e também da reestruturação produtiva e da transformação dos paradigmas tecnológicos – que eliminaram antigas barreiras ao ingresso das mulheres aos mercados de trabalho – teve consequências importantes em termos da cidadania e da seguridade social para as mulheres.

Mas essa ruptura do feminino quanto ao espaço de reprodução social, consubstanciado pela casa ou o lar da família, não aconteceu de maneira absoluta. Na verdade, o que observamos é uma ruptura e uma permanência. Ou seja, a mulher acumulou papéis. Não se desfez dos antigos, e não conseguiu compartilhá-los com seus companheiros homens de maneira equânime. As portas do mundo do trabalho extralhar foram abertas com esta condição: que mantivessem a casa em ordem, mesmo gastando tempo e energias no trabalho produtivo. Que fossem produtivas ao máximo, mas sem descuidar da reprodução que exerciam tão bem.

A divisão sexual do trabalho está, portanto, ancorada na referida dicotomia: aos homens coube o trabalho produtivo, com maior valor social agregado, e às mulheres o trabalho reprodutivo, em regra mal remunerado ou não remunerado e invisibilizado socialmente.

Conforme mencionamos na Introdução, para Kergoat (2009, p. 67), a divisão sexual do trabalho envolve dois aspectos: o aspecto da separação e o aspecto da hierarquia. Ou seja, existem trabalhos que são de homens e outros que são de mulheres (separação) e que o trabalho exercido pelo homem tem mais valor do que aquele exercido pelas mulheres (hierarquia).

A análise realizada até aqui não significa que a divisão social do trabalho entre homens e mulheres seja uma realidade imutável e estanque. Pelo contrário, as relações

sociais entre ambos no campo do trabalho estão em constante transformação e suas mudanças se devem, em grande medida, ao esforço e luta das próprias mulheres pela ampliação do reconhecimento e exercício dos seus direitos.

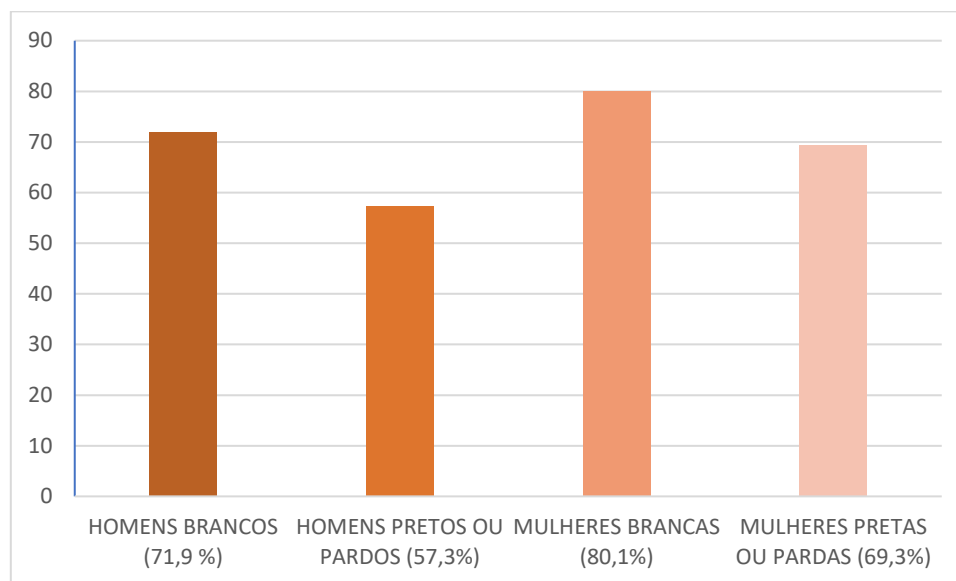
No Brasil, a maior participação feminina no mercado de trabalho começou no início do século XX, quando as mulheres passaram a ocupar fortemente determinados setores da economia, como o setor industrial, com destaque para o setor de fiação, tecelagem, calçado, vestuário e alimentação (GUIRALDELLI, 2016, p. 104). Cabe ressaltar que, nessa época, a mulher necessitava de autorização do pai ou do marido para assinar um contrato de trabalho, e para encerrá-lo também, conforme preceituava o art. 242 do Código Civil de 1916.

Alguns acontecimentos ampliaram e facilitaram o acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Mudanças culturais a respeito do *status* da mulher na sociedade ocorreram no Brasil e no mundo durante todo o século XX.

A partir de 1950, com a chamada revolução sexual, as mulheres passaram a ter acesso a métodos anticoncepcionais que possibilitaram o controle reprodutivo. A diminuição das taxas de natalidade em diversos países desenvolvidos, como os Estados Unidos, a Inglaterra e França, demonstram essa realidade. No Brasil, na década de 1960, a média era de 6 filhos por mulher. Atualmente, essa média caiu para 1,7 filho por mulher, e a tendência é que permaneça em queda (IBGE, 2018).

Em paralelo, as mulheres passaram a aumentar o seu nível de escolaridade e de ascensão social e profissional. Segundo dados do IBGE, na faixa entre 25 e 44 anos de idade, 21,5% das mulheres completaram o ensino superior; os homens, nessa mesma faixa etária, eram 15,6%. O gráfico abaixo ilustra essa informação:

Gráfico 1 - Taxa de frequência escolar ajustada no ensino médio por sexo e cor/raça – Brasil – 2018



Fonte: Elaborado pela autora com dados da PNAD Contínua do IBGE (2018).

Os dados acima mostram que as mulheres brancas têm maior frequência escolar em relação aos homens e às mulheres pretas ou pardas. No recorte de cor/raça, mulheres e homens brancos apresentam maior frequência escolar no ensino médio do que pretos e pardos. No grupo de pretos ou pardos, as mulheres possuem maior frequência escolar.

Esses dados são confirmados também pela taxa de mulheres que concluem o ensino superior no Brasil. Segundo a mesma pesquisa do IBGE (2018), 22,1% das mulheres concluíram o ensino superior, e apenas 16,7% dos homens concluíram. No grupo das mulheres, as brancas (31,6%) concluíram mais do que as pretas ou pardas (14,6%).

Outro aspecto que marca as mudanças culturais e sociais vividas pelas mulheres é quanto ao divórcio. No Brasil, o divórcio passou a ser permitido e regulamentado pela Lei nº 6.515/77 e, com o passar dos anos, foi sendo socialmente aceito. Com isso, ainda mais as mulheres precisaram buscar sua autonomia financeira, especialmente pelo fato de que, na maioria das vezes, são elas que ficam com a guarda dos filhos após uma separação conjugal¹¹.

¹¹ Segundo dados do IBGE (2018), a Agência de Notícia (2019) explica que dos 166.523 divórcios concedidos para casais com filhos menores, 24,4% tiveram guarda compartilhada, mas a predominância das mulheres na responsabilidade pelos filhos manteve-se, atingindo a proporção de 65,4%. Informação disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/26195-registro-civil-2018-casamentos-entre-pessoas-do-mesmo-sexo-aumentam-61-7-em-um-ano>; acesso em: 27 de set. de 2020.

É nesse contexto que se sobressai a importância da luta das mulheres trabalhadoras por melhores condições de trabalho, salário e proteção social, pois, a função de procriação permaneceu como sua responsabilidade. Sendo assim, parte importante da luta por igualdade passou a ser enfatizada na proteção social à maternidade.

No Brasil, a partir de 1980, podemos observar um aumento expressivo da participação feminina em nichos de mercado anteriormente dominados pelos homens.

Bruschini (2000, p.13), em seu texto “Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?”, analisa o período de 1980 a 1991, apontando os seguintes dados:

Tabela 1 - Aumento da participação feminina no mercado de trabalho – Brasil, 1980-1991

Categoria profissional ou ocupação	Aumento da participação feminina entre 1980 a 1991
Chefes, gerentes e administradoras de empresas	224%
Proprietárias nos serviços	218%
Arquitetura e odontologia	170%
Medicina	137%
Jornalismo	146%
Juízas	300%
Advogadas e Defensoras Públicas	144%

Fonte: Elaborada com base nas informações de Bruschini (2000, p. 34-42).

Analisando a Tabela 1, notamos que as mulheres obtiveram um crescimento expressivo na participação no mercado de trabalho em setores considerados de prestígio ou que exigem qualificação profissional e educacional para serem alcançados. Isso revela uma alteração no *status* social das mulheres na sociedade, na família e no mercado de trabalho.

Ou seja, os dados revelam o processo de emancipação feminina nos espaços públicos, como mercado de trabalho, escolas e universidades. Apesar do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, inclusive em setores antes dominados pelos homens, o aumento da escolaridade e profissionalização das mulheres e da capacidade de socializar os cuidados com os filhos (seja por creches, escolas, babás ou outras formas), o salário pago a elas é, em média, 24,4% menor do que o pago aos homens que exercem as mesmas funções (IBGE, 2018b).

Isso se deve, dentre outros motivos, pelo fato de se considerar o trabalho feminino como complementar, secundário e dispensável. Ou seja, a renda da mulher é vista como complementar à renda do marido/companheiro. Ela pode ter ou não ter emprego e renda, sendo considerado o homem o principal ou único responsável pelo sustento do lar. A verdadeira obrigação da mulher, sob essa perspectiva, é gerar filhos e cuidar da casa. Se ainda conseguir ganhar algum dinheiro trabalhando, de preferência em domicílio, tanto melhor.

O trabalho domiciliar tem sido, ao mesmo tempo, uma solução e um problema para as mulheres. Aquelas que se veem sem apoio para deixar seus filhos e trabalhar fora de casa, acabam tendo que exercer alguma atividade na própria residência, especialmente em atividades ligadas ao setor têxtil, de calçados e de alimentos¹².

Por outro lado, o trabalho domiciliar isola as mulheres em um ambiente de sobrecarga. No contexto domiciliar, a separação entre atividades produtivas e reprodutivas fica tênue que chega a se mesclar. Não é incomum mulheres trabalharem na frente de um computador, por exemplo, enquanto amamentam um filho. Ou escutarem, usando fones de ouvido, as mensagens em áudios enviadas por um chefe no seu celular enquanto lavam louças ou preparam refeições para a família.

O trabalho domiciliar também é marcado por jornadas de trabalho intermináveis, não havendo um limite de tempo para encerrar as atividades. Muitas vezes, as mulheres são compelidas pelas necessidades econômicas da família a trabalhar à noite, de madrugada, nos finais de semana, sem direito ao pagamento de horas extras, descanso semanal remunerada, ou qualquer outro direito trabalhista previsto em lei.

Cabe aqui o questionamento sobre a verdadeira motivação para mulheres serem a maioria no trabalho domiciliar: conveniência para elas ou imposição social? Retomaremos esse assunto com mais detalhes no Capítulo 3, quando abordarmos as propostas de conciliação entre trabalho e família.

Não podemos confundir o trabalho domiciliar com o trabalho doméstico. E, no trabalho doméstico, ainda precisamos diferenciar o trabalho doméstico remunerado e o não remunerado, aquele exercido pelas donas de casa.

¹² Nesse sentido, cabe destacar que as vendas pela internet tiveram um aumento de 56,8% no primeiro semestre de 2020, com destaque para o setor de moda e beleza. Tal impulsionamento se deu em razão da pandemia do novo coronavírus, que ocasionou o fechamento do comércio presencial em muitas cidades brasileiras. Dados da Associação Brasileira de Comércio Eletrônico (ABComm) (2020). Informações disponíveis em: <<https://abcomm.org/noticias/faturamento-do-e-commerce-cresce-568-neste-ano-e-chega-a-r-4192-bilhoes/>>; acesso em 27 de set. de 2020.

O trabalho domiciliar, como apontado, é aquele realizado no âmbito da residência do trabalhador, é remunerado ou possui finalidade lucrativa. São exemplos as mulheres que trabalham de “*home office*” para empresas ou órgãos públicos, que confeccionam roupas, acessórios, calçados, ou que produzem doces, refeições, etc., no âmbito do lar com objetivo de venda e lucro.

O trabalho doméstico remunerado é aquele realizado pelas empregadas domésticas, babás, diaristas, cuidadores de idosos, etc., também remunerado e, quando a carteira de trabalho é assinada, goza da proteção social previdenciária. Dados apontam que somente 3 em cada 10 empregados domésticos no Brasil tem a carteira de trabalho assinada (IPEA, 2019), ou seja, há predomínio da informalidade e precariedade nesse setor.

Já o trabalho doméstico não remunerado é aquele trabalho invisibilizado, feito geralmente por donas de casas, mães, esposas/companheiras, sem remuneração, sem proteção e sem reconhecimento social.

Devemos destacar, porém, um importante avanço na proteção social dessas mulheres que ocorreu em 2005, com a Emenda Constitucional nº 47, que incluiu as donas de casa como seguradas facultativas da previdência social.

Essa Emenda Constitucional incluiu, no art. 201 da Constituição Federal, o §12, que estabelecia a garantia de benefícios no valor de um salário-mínimo a trabalhadores de baixa renda e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes as famílias de baixa renda.

A Emenda Constitucional nº 103 de 2019, conhecida como Reforma da Previdência, alterou o referido texto constitucional e removeu a previsão de garantia de benefícios no valor de um salário-mínimo.

O atual texto do §12, do art. 201, da CF/88 é o seguinte:

Art. 201 [...]

§12. Lei instituirá sistema especial de inclusão previdenciária, com alíquotas diferenciadas, para atender aos trabalhadores de baixa renda, inclusive os que se encontram em situação de informalidade, e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda (BRASIL, 1988).

Ou seja, a reforma previdenciária removeu a garantia de um salário-mínimo para as mulheres donas de casa, que passaram a poder receber menos que o mínimo.

1.2 Proteção à maternidade nas Constituições Federais brasileiras e na legislação infraconstitucional vigente

No presente trabalho, questionamos se o atual sistema de proteção à maternidade protege satisfatoriamente as mães trabalhadoras no Brasil. Embora nossa hipótese seja de que a proteção social à maternidade possui lacunas importantes e necessita ser repensado, ampliado e melhorado, não podemos esquecer que houve um desenvolvimento histórico que construiu melhorias para as mulheres.

A conquista do mercado de trabalho formal pelas mulheres é fruto de um longo e complexo processo de lutas, disputas e afirmação por parte das mesmas.

Os papéis sociais desempenhados pelas mulheres no ambiente familiar foram considerados, especialmente durante o século XIX e XX, motivo para seu não ingresso no mercado de trabalho. A vida privada, que consistia no cuidado dos filhos, do marido e dos afazeres domésticos, era a realidade de muitas mulheres. Claro que não para todas. As mais pobres e em situação de vulnerabilidade na sociedade sempre tiveram que trabalhar fora de casa, até mesmo pela necessidade de sustento das suas famílias.

Com a primeira Revolução Industrial e as mudanças culturais que se seguiram, mudanças que também atingiram a formação das famílias, as mulheres passaram a desempenhar novos papéis sociais e familiares. Passaram a estar, de modo geral, muito mais atarefadas e sobrecarregadas, pois, não obtiveram êxito em dividir com igualdade as tarefas domésticas com seus cônjuges ou companheiros. Sendo assim, passaram a viver a dupla ou tripla jornada de trabalho: manhã e tarde trabalhando fora de casa e à noite trabalhando em casa.

Há quem defenda, ainda atualmente, que a maternidade é um obstáculo importante para as mulheres trabalharem fora de casa. Porém, cada vez mais esse argumento tem se mostrado falso, ante a crescente quantidade de lares chefiados por mulheres no país. Além disso, a Previdência Social arca com todo o custo do salário-maternidade, sendo descabido e preconceituoso não contratar uma mulher porque ela tem filhos menores ou pelo fato de estar em idade reprodutiva.

O reconhecimento de direitos inerentes ao trabalho da mulher, como a licença maternidade, foi marcado por avanços e retrocessos cíclicos, como bem demonstram as Constituições Federais brasileiras.

Vamos agora seguir o percurso histórico das Cartas Constitucionais do Brasil, iniciando-se pela primeira, a Constituição do Brasil imperial, até chegarmos na atual Constituição de 1988¹³.

- I. Constituição Política do Império do *Brazil*, de 25 de março de 1894: Não há nenhuma referência a mães ou maternidade. Nesse período, as mulheres “abastadas” não trabalhavam fora de suas casas; portanto, é compreensível que a proteção a maternidade não fosse sequer mencionado nesta Constituição.
- II. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891: Refere-se a mães no artigo 69, 2º, quando trata sobre a qualidade de cidadãos brasileiros. O texto afirma que:

Art. 69 - São cidadãos brasileiros:

(...)

2º) os filhos de pai brasileiro e os ilegítimos de mãe brasileira, nascidos em país estrangeiro, se estabelecerem domicílio na República.

Esse texto mostra a realidade vivida no final do século XIX, em que os filhos havidos fora da relação matrimonial eram tidos por ilegítimos ou bastardos, e não gozavam dos mesmos direitos dos filhos nascidos no casamento. Esse tratamento diferenciado foi alterado apenas com a Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, §6º, quando os filhos foram equiparados para todos os efeitos legais, sendo proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

- III. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934: É a primeira Constituição Federal brasileira a tratar de maneira expressa sobre a proteção social à maternidade, como se vê no artigo 121, que trata sobre a proteção social do trabalhador, no § 1º, alínea “h”, onde afirma:

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

(...)

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante

¹³Convém destacar que o sistema de proteção social ao trabalhador possui trajetória anterior à promulgação da primeira Constituição Republicana do Brasil, em 1934. A Lei Eloy Chaves, por exemplo, foi promulgada em 1923, sendo considerada a primeira lei previdenciária do País, e estabeleceu a obrigatoriedade de criação de caixas de aposentadoria e pensões aos trabalhadores ferroviários. Já em 1919, foi promulgada a Lei nº 3.724, que regulamentava a proteção do trabalhador que sofresse acidente de trabalho. No entanto, optamos em analisar apenas as Constituições brasileiras, focalizando a proteção específica para mães trabalhadoras, por ser esse o objeto de pesquisa desta Dissertação.

contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; (BRASIL, 1934)

O artigo 138 da mesma Constituição também reforça a intenção de proteger a maternidade, como se vê:

Art 138 - Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

(...)

c) amparar a maternidade e a infância; (BRASIL, 1934)

A referida Constituição coincide com a presidência de Getúlio Vargas, um governo marcado pelo populismo e pelo carisma “paternal” de uma figura que supostamente seria o “pai dos pobres”¹⁴.

Essa é, portanto, a grande contribuição da Constituição da República de 1934, que avançou de forma significativa nos direitos e na proteção social da maternidade, estabelecendo-a como situação de fato que merece e deve ser priorizada pelo Estado, pelos empregadores e pela sociedade, em geral.

- IV. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937: Nada é referenciado sobre a proteção social à maternidade, havendo, portanto, um retrocesso social nesse momento. Na verdade, essa Constituição quase nada teve a dizer sobre os direitos das mulheres de modo geral, bastante emblemática do período político vivenciado pelo País com a imposição do “Estado Novo”.
- V. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946: Essa Constituição praticamente retoma os mesmos dispositivos de proteção social à maternidade e à infância prevista na Constituição de 1934. Com o fim do Estado Novo e a retomada da atividade parlamentar e partidária, o País volta a promover direitos sociais importantes, como a proteção a maternidade. Ou seja, um contexto de maior democracia favorece o reconhecimento de direitos sociais.

Cabe destacar que foi no período de vigência desta Constituição que o Congresso Nacional promulgou o “Estatuto da Mulher Casada”, a Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962, que alterou o Código Civil de 1916, reconhecendo que a mulher é capaz. Ou seja,

¹⁴ Para saber mais sobre o período Vargas, e quais críticas existem ao título de “pai dos pobres” atribuído a ele, confira-se: LEVINE, Robert M. Pai dos pobres? o Brasil e a Era Vargas. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

que ela é sujeito de direitos na vida civil. Um enorme passo para o reconhecimento e asseguramento de outros direitos que viriam a seguir.

- VI. Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967, e a Emenda Constitucional de 1969: Essa Constituição, e sua emenda em 1969, mantiveram os dispositivos legais da anterior. Embora o País estivesse vivendo um período crítico em sua democracia, com a tomada do poder pelos militares em 1964, pouco foi alterado no que diz respeito a proteção social a maternidade.
- VII. Constituição Federal de 1988 – a Constituição Cidadã: Com a redemocratização vivenciada pelo País, os direitos sociais ganham destaque e proteção constitucionais. A proteção à maternidade é alçada ao patamar de direito social, conforme se vê no caput do art. 6º, figurando em igual patamar de importância com o direito à educação, à saúde, à moradia e à previdência social, por exemplo.

A previsão da licença gestante encontra guarida na Carta constitucional com previsão de prazo de 120 dias. É a primeira Constituição Federal brasileira a trazer referida garantia em seu texto, sendo assegurada às trabalhadoras urbanas e rurais (art. 7º, XVIII). Além disso, o prazo foi aumentado, pois, era de apenas 84 dias desde 1934.

O art. 201, inciso II, afirma que a proteção à maternidade, especialmente à gestante, será atendida pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que é regido pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) preocupou-se em trazer proteção imediata às mulheres gestantes, como se vê:

- Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
 II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
 [...]
 - b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

Referido dispositivo permitiu que as trabalhadoras grávidas tivessem emprego e renda garantidos em um período necessário para o sustento do nascituro e da criança.

Cabe destacar que a Lei Complementar referida no caput do artigo supracitado não foi promulgada até o momento, decorridos mais de 30 anos da Constituição de 1988. Mas, em 2014, promulgou-se Lei Complementar que garantiu o benefício da licença gestante para aquele que detiver guarda judicial da criança recém-nascida nos casos de

falecimento da genitora (LC nº 146, de 25 de junho de 2014).

Percebemos que houve uma evolução na proteção à maternidade ao longo dos textos constitucionais, que passou de uma previsão genérica sobre descanso remunerado para efetivamente dispor sobre o número de dias, a estabilidade no emprego e o ente responsável pelo pagamento do benefício, a saber: a Previdência Social. Isso é vantajoso para as mulheres, pois, retira do empregador a referida responsabilidade, mantendo homens e mulheres em condições de igualdade no mercado de trabalho.

Há quem afirme que vivemos um excesso de regulamentação quanto ao trabalho feminino, o que poderia trazer dificuldades para elas no momento de buscar uma vaga de emprego (MARTINS, 1996, p. 113). Mas entendemos que a proteção existente assegura condições dignas de trabalho para aquelas que detêm a responsabilidade de gerar e procriar, atribuição essa que nem o avanço da ciência e da tecnologia conseguiu desincumbir as mulheres.

Na Constituição Federal de 1988 e na legislação infraconstitucional, verificamos a proteção ao mercado de trabalho da mulher. Essa proteção tem por objetivo promover a igualdade entre os sexos, combater a discriminação em relação à mulher e promover seu acesso ao mercado de trabalho. Nesse sentido, o já mencionado custeio da licença maternidade pela Previdência Social é medida de grande importância para a promoção dessa igualdade, mas não é suficiente para acabar com a discriminação das mulheres no acesso, ascensão funcional e permanência no mercado, especialmente após o nascimento dos filhos.

Os incentivos específicos para concretizar a proteção do mercado de trabalho da mulher muito pouco foram materializados através da atividade legislativa desde a promulgação da CF/88. Um desses poucos e louváveis avanços na legislação ocorreu em 1999, quando foi promulgada a Lei nº 9.799, a qual alterou diversos artigos da CLT. A Seção I, do Capítulo III, da CLT, passou a ser designada “Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher”. Vamos analisar as referidas inserções no texto da Consolidação das Leis trabalhistas a seguir.

É vedado ao empregador publicar ou fazer publicar anúncio de emprego com exigências específicas quanto ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza do trabalho a ser exercido pública e notoriamente o exigir (art. 373-A, CLT).

Como exemplo, citamos o caso de trabalhos que exigem grande força física, como atividades de pedreiro, carpinteiro ou marcenaria¹⁵. Temos ainda a necessidade de profissionais do sexo feminino em determinados locais, como as penitenciárias femininas, por razões de segurança das detentas¹⁶.

A CLT também veda a recusa de emprego, promoção funcional ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor ou situação familiar, o mesmo se aplicando para os critérios de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão na carreira.

Também não se admitem mais as revistas íntimas, que causavam grande constrangimento às trabalhadoras, e muitas vezes era realizada pelo próprio empregador ou por seus prepostos do sexo masculino. De fato, existe hoje tecnologia suficiente para coibir o roubo de mercadorias, tais como câmeras de vigilância, sensores nos portões da fábrica, dentre outros, não se admitindo métodos vexatórios e degradantes como este.

Importante também destacar a proibição de exigência de atestados médicos ou exames que comprovem esterilidade, ou estado gravídico, conforme determinado pela Lei nº 9.029 de 1995. Essa lei considera crime a indução ou instigação à esterilização genética e a promoção do controle de natalidade, não considerado crime quando há oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (art. 2º, II, b).

A promulgação desta Lei veio como resposta do Congresso Nacional diante dos inúmeros casos de empregadores que estavam exigindo testes de gravidez ou comprovação de esterilidade de suas funcionárias por conta da estabilidade no emprego conquistado pelas trabalhadoras gestantes com a CF/88 (CALIL, 2007, p. 54). Ou seja, já que a trabalhadora gestante tem direito à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, os empregadores começaram a exigir testes que comprovassem que suas funcionárias não estavam grávidas ou que realizaram algum método de esterilização, como a laqueadura.

¹⁵ Ainda nesses casos, o anúncio de que a vaga se destina unicamente a homens pode ser questionada, pois atualmente existem (poucas) mulheres nesses ofícios. A CLT, porém, prevê limite máximo para soerguimento de peso no trabalho, diferenciando o limite de homens e de mulheres a partir das suas diferenças biofisiológicas. Confira-se os arts. 198 e 390 da CLT.

¹⁶ É o que estabelece o art. 77, § 2º, da Lei de Execuções Penais (Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984), como se vê: “No estabelecimento para mulheres somente se permitirá o trabalho de pessoal do sexo feminino, salvo quando se tratar de pessoal técnico especializado”.

Por fim, cabe destacar que as medidas adotadas para proteger o trabalho das mulheres não pode ser usado como justificativa para redução de seus salários (art. 378, CLT), em respeito ao princípio da dignidade humana e da irredutibilidade salarial¹⁷.

Quanto à proteção à maternidade, a Lei trabalhista prevê diversos dispositivos específicos visando garantir maior segurança e equidade para trabalhadoras grávidas. O art. 391 da CLT reafirma o já mencionado direito a não rescisão do contrato de trabalho por motivo de casamento ou gravidez, não podendo contratos coletivos ou individuais preverem restrições ao direito da mulher ao seu emprego em virtude de matrimônio, ou gravidez.

A estabilidade provisória da gestante no emprego também está prevista na CLT, destacando-se que o mesmo direito se aplica ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. Destaca-se aqui que referido direito aplica-se tanto para mulheres como para homens, o que também beneficia casais homossexuais que venham a adotar uma criança. Nesse sentido, podemos falar que homens também podem usufruir da licença maternidade.

A licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário, prevista no art. 392 da CLT, também se aplica à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. Importante destacar que a Lei nº 10.421/2002 previa um escalonamento de dias da licença maternidade para aquela que adotasse de acordo com a idade da criança. A lei estabelecia que, se a criança adotada tivesse até um ano de idade, era garantido 120 dias de licença. Crianças de 1 a 4 anos de idade, o período de licença caía para 60 dias. Se a criança contasse com 4 a 8 anos de idade, então seriam apenas 30 dias de licença maternidade. E se a criança fosse maior de 8 anos ou adolescente, não havia previsão alguma de cobertura pelo referido benefício.

Em bom tempo veio a Lei nº 12.010/2009 e revogou referidos dispositivos, que se baseavam em conceitos equivocados sobre a licença maternidade. A formação de vínculos afetivos e familiares entre os adotantes e seus respectivos filhos são mais desafiadora para eles do que para os pais de filhos naturais. Quanto mais idade a criança ou o adolescente adotado tiver, mais a adaptação pode ser desafiadora, uma vez que a personalidade, os hábitos de vida e possíveis traumas emocionais tendem a estar mais consolidados com o passar dos anos.

¹⁷ O princípio da irredutibilidade salarial está previsto como direito dos trabalhadores urbanos ou rurais no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Crianças com mais idade já são menos escolhidas para a adoção¹⁸. Portanto, diminuir ou mesmo suprimir a licença desestimulava ainda mais a chamada adoção tardia. Com a revogação de parte da Lei nº 10.421/2002, a licença passou a ser a mesma para todos, ou seja, de 120 dias.

Além disso, a PEC 31 de 2000, atualmente na Câmara dos Deputados com nova numeração (PEC 494/2006), continua tramitando no parlamento e visa consagrar na Constituição Federal o direito a licença maternidade e paternidade em caso de adoção. Se aprovada, conferirá maior força a referido direito, sendo bem mais difícil uma possível revogação no futuro.

É importante destacar que a licença maternidade concedida em casos de adoção só poderá ser conferida a um dos adotantes, na hipótese de ser um casal. Não há distinção entre adoção por casais heterossexuais ou homossexuais, bem como por pessoas solteiras. Nota-se que é plenamente possível que um homem receba, portanto, a licença maternidade. Referida evolução legislativa mostra o desenvolvimento desse instituto para tornar-se *licença parental*, assunto que abordaremos mais adiante neste trabalho.

Schifino (2015) analisou as mudanças trazidas pela Lei nº 12.873/2013. Segundo ela, a lei trouxe avanços no sentido de ampliar a igualdade entre homens e mulheres, uma vez que permitiu a concessão da licença maternidade a homens, por exemplo, solteiros, casais homossexuais e viúvos.

Essa legislação aponta para o alcance de uma licença parental, a exemplo do modelo existente na Suécia, em que ambos os cônjuges se licenciam nos 3 primeiros meses de vida da criança, podendo depois optarem pelo retorno de um dos cônjuges até a criança completar 1 ano de idade. Cabe destacar que na Suécia há pagamento do salário integral para ambos os trabalhadores.

O texto traz também uma análise sobre a evolução do instituto da licença maternidade, que iniciou com a Constituição de 1934, e avançou até o lapso temporal atual de 120 dias, podendo chegar a 180 para aquelas que trabalham em empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008)¹⁹.

¹⁸ Segundo o site “Observatório do 3º Setor”, 6 em cada 10 crianças no Cadastro Nacional de Adoção têm a partir de 8 anos e são consideradas grandes demais por 93% dos pretendentes à adoção. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/carrossel/adocao-tardia-quando-nao-se-define-idade-para-amar/>; acesso em 16 dez. 2020.

¹⁹ Referida Lei determina a prorrogação do período de licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias para mulheres, e 15 (quinze) dias para os homens. A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença maternidade e de sua licença paternidade.

Schifino (2015) relata ainda situações em que os Tribunais decidiram questões relacionadas com o tema, optando por proteger o melhor interesse da criança, como o caso de um casal de mulheres homossexuais que tiveram trigêmeos, e a justiça concedeu a companheira o direito a 90 dias de licença.

Houve uma Emenda Constitucional em 1998, a EC nº 20, que promoveu diversas alterações no sistema previdenciário. Dentre essas mudanças, houve a limitação do salário-maternidade ao valor máximo pago como benefício pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Em outras palavras, se a mulher ganhasse salário maior que o teto do RGPS, sofreria a perda salarial durante sua licença maternidade.

Esse abuso legislativo precisou ser corrigido pelo Supremo Tribunal Federal, que declarou ser inaplicável ao salário-maternidade a aplicação do teto estabelecido para os benefícios do RGPS²⁰.

Outro importante direito inserido na CLT, por meio da Lei nº 12.873/2013, refere-se ao gozo da licença maternidade pelo cônjuge ou companheiro supérstite; ou seja, em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período, ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho, ou de seu abandono.

Nota-se, no caso suprarreferido, que o legislador decidiu prestigiar o melhor interesse da criança, princípio informativo do sistema de proteção da criança e do adolescente. De fato, na situação em que a genitora vem a falecer, é necessário que o genitor ou cônjuge/companheiro tenha condições de se recuperar da perda e ainda lidar com os cuidados necessários a um recém-nascido ou novo membro da família por adoção.

A Lei nº 9.799/99 incluiu na CLT o direito da gestante ser transferida de função, sem prejuízo do salário e demais direitos, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho.

Além disso, a CLT prevê, no art. 394-A, que a empregada deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo, médio ou mínimo²¹ enquanto durar a gestação e a lactação. Tal afastamento não implicará em prejuízo a sua remuneração, inclusive continuará recebendo o adicional de insalubridade.

²⁰ Decisão dada na ADI 1946, proposta em 1999, com julgamento concluído em 2003.

²¹ A insalubridade é classificada, conforme a NR 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, em grau máximo, médio ou mínimo de acordo com a avaliação feita pelos fiscais do trabalho, correspondendo a um adicional de 40%, 20% e 10% respectivamente. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_normas_regulamentadoras/NR-15-atualizada-2019.pdf; acesso em: 09 de jan. 2021.

A redação do referido artigo inicialmente previa a necessidade de apresentação de atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, recomendando o afastamento nos casos de atividades com grau médio ou mínimo de insalubridade durante a gravidez, e em qualquer grau durante a lactação. A questão foi levada ao Supremo Tribunal Federal em 2001, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938, em que o Tribunal decidiu pela inconstitucionalidade da referida exigência. A partir de então, o afastamento dessas atividades consideradas insalubres será feita independentemente de laudos médicos para todas as grávidas e mulheres que amamentam.

A lei laboral prevê ainda o direito a licença de duas semanas em caso de aborto espontâneo. Cabe destacar que, conforme Norma Técnica do Ministério da Saúde (BRASIL, 2005, p. 22), uma gravidez que termina em aborto é aquela em que o feto conta com até 20 a 22 semanas de gestação ou quando tiver menos de 500 gramas. Após esse período, a criança é considerada natimorta; ou seja, aquela que nasce sem vida. Se a mulher der à luz um filho morto, ou que viva apenas algumas horas e venha a morrer, ela terá direito à licença maternidade integralmente.

Outro importante direito previsto em lei são os dois períodos especiais de descanso de meia hora durante a jornada de trabalho para fins de amamentação do bebê de até 6 meses de idade. Esse direito também se aplica às adotantes. Ou seja, melhor seria que o texto legal fosse revisto para constar a expressão “amamentar ou alimentar por outro meio o filho de até 6 meses de idade”.

O art. 397 da CLT traz uma previsão que pouco tem sido efetivada para as mulheres: a existência de creches e escolas públicas ou subsidiadas pelo empregador nas proximidades do local de trabalho. Segundo dados do IBGE (2019), 65% das crianças de 0 a 3 anos estão fora das escolas/creches.

Nem mesmo a promessa de diploma de benemerência aos empregadores que se distinguem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, prevista no art. 399 da CLT, foi suficiente para alterar a cultura de desvalorização da mulher e da maternidade, pois, a realidade nos mostra que elas e seus filhos continuam sendo desassistidos ante a insuficiência de estabelecimentos de cuidado com as crianças²².

²² Sobre a falta de creches para crianças de 0 a 3 anos, veja matéria do website G1 em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/08/25/mais-de-5-milhoes-de-criancas-de-0-a-3-anos-precisam-de-creche-no-brasil-aponta-levantamento.ghtml>; acesso em: 24 jan. 2021.

Vemos que referidas medidas, embora tenham seu mérito e importância, não se propõem a efetivamente incentivar a contratação de mulheres, bem como o seu desenvolvimento no quadro funcional da empresa ou incentivar o pagamento de salários mais elevados. Somente a legislação tratou de situações pontuais de discriminação contra as mulheres.

Decorridos tantos anos desde que se iniciou a regulamentação trabalhista no País, o que se deu na época do Presidente Getúlio Vargas, percebe-se que pouco foi feito para proteger e promover efetivamente o trabalho das mulheres, tanto pela falta de iniciativa dos nossos congressistas como pela própria cultura discriminatória vigente no mercado de trabalho.

A superação desse quadro será possível com a continuidade das conquistas das mulheres, organizadas em associações, sindicatos, partidos políticos, dentre outras agremiações públicas e privadas.

1.3 Teoria do Estado e seu papel na proteção social à maternidade

É importante entendermos o papel social desempenhado pelo Estado capitalista no contexto de produção e reprodução do capital, com seus consequentes rebatimentos na (des)garantia de direitos fundamentais aos cidadãos, e, de forma particular, à mulher mãe trabalhadora.

Inicialmente, precisamos entender a categoria proteção social, bem como seus limites no contexto do capitalismo. Druck (2011, p. 41) aponta que:

[...] na história do capitalismo, estabeleceram-se diferentes padrões de acumulação, frutos de um conjunto de fatores econômicos, sociais e políticos, destacadamente as lutas de resistência dos trabalhadores, que colocaram limites à acumulação, redefinindo e implementando direitos sociais e trabalhistas, assim como a aceitação e legitimação, pela sociedade e pelo Estado, da proteção social como um direito a ser garantido.

Ou seja, a proteção social foi uma resposta ao processo desenfreado de acumulação capitalista. Foi um limite ao processo de exploração da classe trabalhadora.

Essa proteção social é constantemente atacada, na intenção de ser mitigada ou mesmo destruída. Mas sua existência passou, paradoxalmente, a ser necessária para a manutenção do sistema capitalista moderno. Pois, ao passo em que minora as

consequências danosas à classe trabalhadora, também traz alívio para que essa classe aceite a subjugação ao sistema.

Segundo Osorio (2019), existe um mascaramento do papel desempenhado pelo Estado na medida em que se separa a atividade econômica da política. O Estado é definido como essencialmente dominação de classes, sendo fruto da condensação de poderes (OSORIO, 2019, p.17). O autor afirma também que a ideia liberal de contrato social, em que se supõe homens livres e iguais ajustando entre si as cláusulas de um contrato que seria justo e benéfico para todos, é uma ilusão. Essa ilusão esconderia a realidade, que é a dominação da classe trabalhadora pelas elites contemporâneas e seus interesses.

Osorio (2019, p. 21) assim define Estado: “Falamos de Estado, portanto, para nos referir a uma condensação particular de redes e relações de força numa sociedade, as quais permitem que sejam produzidas e reproduzidas relações de exploração e dominação”.

Nesse sentido, como podemos pensar a garantia social de proteção da maternidade? Na verdade, como podemos pensar a garantia de qualquer direito social, ante um Estado imerso no sistema capitalista de produção e apropriação de riquezas? Se o Estado é somente o braço público criado pelas classes dominantes para exercer controle sobre as classes desfavorecidas, pouco se pode esperar dele.

No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro, ainda que nascido dentro desse contexto de conflito de interesses, oferece margem para uma consistente luta por direitos e pela materialização da proteção social das mulheres trabalhadoras.

Existem diferentes pontos de vista sobre como deve ser a participação do Estado na provisão dos direitos, bens e serviços necessários aos cidadãos. As correntes de pensamento que se alinham ao neoliberalismo defendem um Estado mínimo; ou seja, um Estado que regule e intervenha minimamente nas relações sociais e econômicas da sociedade, visando supostamente a mais ampla liberdade comercial para os indivíduos. Os Estados Unidos da América, por exemplo, materializam historicamente o pensamento neoliberal e suas consequências na desproteção social da classe trabalhadora.

Conforme aponta Oliveira (2003), países com tradição anglo-saxônica, como os Estados Unidos, o Canadá, a Alemanha e Suíça, adotam o modelo liberal ou residual de proteção social. Ela afirma que:

As políticas inspiradas nesse modelo caracterizam-se pelos testes de meios para eleger beneficiários. Estes serão atendidos a partir de critérios de seletividade e conforme seu mérito, sendo estreitos os limites para a intervenção estatal, e otimizados os espaços para o

mercado na distribuição dos benefícios. É bastante conhecido como modelo de mercado, e a intervenção social do Estado, nesse caso, deve cessar com a eliminação da situação de emergência. Nesse sentido, os direitos dos beneficiários não são tão ligados a seu desempenho no trabalho e, sim, à comprovação das necessidades de subsistência (p.12).

Nesse sentido, não é garantido aos cidadãos desses países a proteção social como um direito subjetivo, mas somente em caso de comprovação de condição de miserabilidade, ou seja, situação de pobreza, de não ter condições de prover o próprio sustento e de sua família. Logo essa condição seja superada, cessam os benefícios de proteção social do Estado.

Já as correntes de pensamento alinhadas ao socialismo defendem ampla intervenção estatal na provisão dos mesmos direitos, bens e serviços sociais, visando a divisão igualitária do fundo público recolhido através dos tributos. Seu objetivo é garantir maior igualdade social e distribuição de riquezas.

Sendo assim, aqueles que adotam a visão neoliberal defende o princípio da subsidiariedade estatal. Esse princípio informa que:

[...] estando ao alcance da pessoa atingir bens necessários a sua dignidade, não deve haver interferência das ordens que lhe são superiores – família, sociedade, comunidade política, Estado ou ordem internacional – na sua realização. Todavia, não sendo possível à pessoa realizar sozinha sua dignidade, é dever da ordem que lhe é superior subsidiá-la (LORENZO, 2010, p. 103).

A pergunta que fazemos é: quem determinará se um indivíduo está ou não conseguindo realizar sua dignidade? Na verdade, o que vemos é que existem classes sociais que “se realizam” muito mais do que outras. Na prática, essa suposta autonomia individual não é uma realidade para as pessoas mais pobres e exploradas da sociedade.

Já para aqueles que se alinham ao socialismo, há maior defesa quanto a necessidade de intervenção ou participação do Estado para prover direitos, bens e serviços aos cidadãos.

De fato, a Constituição Federal de 1988 não determina que o Estado somente poderá atuar na esfera econômica e social quando houver ineficiência ou desinteresse do setor privado, mostrando que a CF/88 não adotou o princípio da subsidiariedade estatal de forma absoluta.

Entendemos que as famílias e as comunidades necessitam do apoio Estatal para a provisão de suas necessidades, ante as desigualdades geradas pelo sistema capitalista vigente. Sendo assim, a defesa de um Estado mínimo atende aos interesses da classe dominante e visa a manutenção de um estado de exploração social e de injustiça.

O Estado brasileiro adotou uma visão social protetiva em seu ordenamento jurídico, prevendo a participação do Estado em diversas esferas da sociedade. Vamos analisar agora três dessas esferas em que a proteção do Estado está prevista para garantir o alcance de uma sociedade mais igualitária.

Já abordamos anteriormente a previsão nas Constituições Federais quanto a proteção social à maternidade. Neste tópico, vamos ver alguns direitos que, para serem realizados, necessitam da participação e provimento do Estado.

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, é direito de todos e dever do Poder Público e da coletividade preservá-lo (art. 225). A educação (art. 205) e a saúde (art. 196) também contém previsões expressas de provisão estatal, ainda que a participação da iniciativa privada seja possível.

Também a proteção integral à infância, prevista no art. 227 da CF/88 e no art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), é direito cuja satisfação também se atribui ao Estado, sem dispensar a cooperação da sociedade e das famílias.

No que tange a satisfação dos Direitos Humanos, a participação estatal se faz necessária. Os direitos individuais, sociais, políticos, coletivos e difusos, todos previstos na Constituição da República, reclamam a participação ativa do Estado para sua garantia e efetivação na sociedade.

Da mesma forma, os tratados internacionais assinados pelo Brasil necessitam, para sua concretização, da participação ativa do Estado. É o caso da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência²³, que prevê diversos dispositivos com responsabilidades atribuídas ao Poder Público, tais como: acessibilidade de logradouros públicos (art. 20), acesso à Justiça (art. 13) e o direito à vida (art. 10).

Do ponto de vista do Direito do Trabalho, devemos considerar primeiramente os princípios que regem o Direito trabalhista no Brasil.

²³ A Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, tendo sido aprovado no Congresso Nacional de acordo com o rito previsto no § 3º, do art. 5º, da CF/88; ou seja, com força de Emenda Constitucional. Isso significa que os termos da referida Convenção tem a mesma força normativa que o texto constitucional brasileiro.

Alguns, desses princípios estão previstos de maneira geral, com aplicação em todos os ramos do nosso ordenamento jurídico. Por exemplo, o Código Civil de 2002 refere-se ao princípio da boa-fé nos contratos, em geral, o que inclui os contratos trabalhistas. Segundo esse princípio, os contratantes são obrigados a guardar a probidade e boa-fé, durante a execução e até a conclusão de um contrato. Significa que nenhuma das partes agirá deliberadamente para prejudicar o outro, mas buscará satisfazer os seus interesses sem ofender os direitos da outra parte.

O princípio da razoabilidade também se aplica a todos os ramos do Direito, alcançando o Direito Laboral. Sob a ótica do Direito trabalhista, esse princípio informa que o empregado se comporta de maneira razoável ou compatível com sua condição de vulnerabilidade na relação de emprego. Se é por meio do emprego que o trabalhador recebe seu salário, do qual sobrevive, não será a regra que o trabalhador, por exemplo, seja desidioso em suas funções. Caberá ao empregador, portanto, a prova da desídia, que é uma justa causa para demissão (CLT, art. 482, “e”).

Os princípios que regem as relações trabalhistas e que são próprios ao Direito do Trabalho, segundo Martins (2020, p. 132-137), são quatro: o princípio da proteção; o princípio da irrenunciabilidade de direitos; o princípio da continuidade da relação de emprego e; o princípio da primazia da realidade.

O princípio da proteção tem por objetivo reduzir a assimetria existente entre o detentor dos meios de produção e o empregado. Entende-se que ambos estão em posição social, política e econômica desiguais. Confere-se, portanto, superioridade jurídica ao trabalhador (MARTINS, 2020, p. 133). Essa superioridade jurídica é garantida pelo aparelho estatal.

Segundo Martins (2020, p. 134), esse princípio é composto por outros três: o *in dubio pro operário*; o da aplicação da norma, sendo favorável ao obreiro e; o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

Ou seja, em situações de dúvida sobre qual decisão judicial é a mais adequada para uma causa levada à Justiça, tendo sido analisada a lei correspondente ao caso, deve o magistrado decidir da maneira mais favorável ao empregado.

Se houver mais de uma forma de interpretar determinada lei trabalhista, o juiz deverá decidir primando pela que for mais benéfica ao obreiro. Havendo mudanças nas condições de trabalho para pior, seja por meio de uma lei “*in pejus*” ou por fatores outros, deve-se conceder a condição mais benéfica ao trabalhador. Analisaremos um pouco mais sobre a violação desses princípios no Capítulo 2 desta Dissertação, quando formos

mencionar as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e sua relação com a (des)proteção à maternidade.

O princípio da irrenunciabilidade de direitos informa que o trabalhador não pode renunciar aos próprios direitos. O legislador entendeu que o obreiro pode renunciar a um direito seu por pressão exercida pelo empregador, sob pena de não obter uma promoção funcional ou até mesmo ser demitido. Não fosse essa proteção legal, os empregados poderiam ser, por exemplo, compelidos a renunciar suas férias, no interesse do empregador.

O princípio da continuidade da relação de emprego prevê que o contrato de trabalho se presume por prazo indeterminado, exceto quando vier expressamente escrito que se trata de contrato por tempo determinado. É do interesse do trabalhador que sua relação empregatícia seja a mais sólida possível, pois, essa estabilidade, ainda que relativa, auxilia na construção de um padrão de vida que atenda às necessidades e desejos do empregado e de sua família.

O princípio da primazia da realidade protege o trabalhador a medida que considera a realidade dos fatos ocorridos durante a relação empregatícia determinantes para decidir uma questão trabalhista, mesmo que provas documentais mostrem o contrário. Isso se deve porque ao empregador é muito mais fácil criar provas documentais que prejudiquem o direito do obreiro. Um exemplo disso é a folha de ponto do empregado, que facilmente pode ser adulterada pelo patrão a fim de que não precise pagar horas extras. Em casos como esse, a prova testemunhal pode ser considerada em detrimento da documental.

Todos os princípios acima mencionados levam em consideração a desigualdade social, política e econômica existente entre empregadores e empregados, e buscam minorar os efeitos perversos advindos dessa realidade.

Esses princípios deixam claro, portanto, a intenção do legislador brasileiro em proteger a classe trabalhadora, entendendo sua condição de fragilidade e de desigualdade jurídica, social e econômica perante o empregador. Para serem concretizados, esses princípios necessitam da intervenção estatal, por meio do Poder Judiciário, a fim de conferir-lhes efetividade.

Infelizmente, a sonhada igualdade material ainda precisa ser buscada diariamente pelos trabalhadores e, de forma muito especial, pelas trabalhadoras mães de filhos na primeira infância (de 0 a 6 anos de idade) e de filhos com deficiência.

Portanto, o ordenamento jurídico do Brasil é organizado no sentido de proteger o trabalhador, favorecê-lo em situações de conflito e minimizar as desigualdades sociais.

Com isso, concluímos que o papel do Estado em tutelar as mães trabalhadoras se materializa também através das normas de proteção social previstas, conforme explanado.

Fica claro que o Brasil não adotou o princípio da subsidiariedade do Estado na integralidade do seu texto, pois, prevê de maneira normativa a participação ativa do ente estatal em assegurar direitos, bens e serviços aos cidadãos.

CAPÍTULO 2 - Precarização e flexibilização das relações de trabalho: impactos no trabalho feminino e na (des)proteção da maternidade

Como vimos no Capítulo anterior, existem limites ao desenvolvimento da proteção social na sociedade capitalista. Há uma constante tensão entre os interesses da classe trabalhadora e da classe detentora dos meios de produção.

O capitalismo vive e sobrevive de crises cíclicas, que por vezes vão se agravando, aprofundando as desigualdades sociais, a pobreza e a miséria. Mandel (1978, p. 75) traz lúcidos esclarecimentos sobre os movimentos do capitalismo em sua obra “Capitalismo Tardio”, afirmando em determinado ponto que:

O andamento cíclico do modo de produção capitalista ocasionado pela concorrência manifesta-se pela expansão e contração sucessivas da produção de mercadorias, e conseqüentemente da produção de mais-valia. Corresponde a isso um movimento cíclico adicional de expansão e contração na realização de mais-valia e na acumulação de capital.

Após analisar as flutuações entre acumulação de mais-valia e acumulação de capital, oscilações essas que determinam as fases de ascensão, decadência e depressão do capital ao longo da história, o autor afirma que:

O fato de que tais discrepâncias não possam de maneira alguma ser atribuídas ao acaso, mas derivem de leis internas do modo de produção capitalista, é a razão para a inevitabilidade das oscilações conjunturais do capitalismo (MANDEL, 1978, p. 75).

Mészáros (2009, p. 129-133), por sua vez, em sua obra “A crise estrutural do capital”, entende que a crise vivida pelo capitalismo nos tempos atuais é uma crise sem precedentes na história da humanidade, e que atinge de forma estrutural o sistema capitalista. Ele afirma que as tentativas neokeynesianas²⁴ para enfrentar a crise, buscando uma solução no próprio sistema, minimizando seus drásticos efeitos negativos, é uma

²⁴ Para compreender melhor o termo “keynesianismo” e, portanto, o “novo” keynesianismo, sugerimos a leitura do capítulo 3 do livro “Política Social: fundamentos e história”, 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2008, escrito por Elaine Rossetti e Ivanete Boschetti. Nesse texto, as autoras apontam um período histórico compreendido entre o pós-segunda guerra mundial até fins da década de 1960. Nesse período, o sistema capitalista viveu a “época de ouro”. Isso ocorreu sobretudo devido a mudanças na relação do Estado com a economia e com a sociedade, pois nesse período o Estado passou a intervir no livre mercado a fim de promover o bem estar social através de garantias sociais mínimas em vários países ocidentais. O economista britânico John Maynard Keynes elaborou um plano econômico para a superação da crise que atingiu os Estados Unidos da América e outras nações em 1929. Esse plano previa a intervenção do Estado como produtor e regulador da economia a fim de que fosse garantido o bem estar social, a ativação da economia e a geração de empregos. Com esse plano, Keynes não objetivava o fim do modo de produção capitalista, nem a socialização dos meios de produção, mas favorecer as condições para superação da crise econômica e para que o capitalismo pudesse se renovar e se manter. Medidas semelhantes tomadas atualmente com a mesma finalidade são, portanto, neokeynesianas.

ilusão. Para o autor, a busca de uma sociedade que funcione pela lógica socialista seria a única resposta adequada para esses problemas.

Antunes, de igual forma, corrobora esse entendimento ao afirmar, no prefácio à obra supracitada de Mészáros (2009, p.9-6), que alternativas neokeynesianas não podem responder adequadamente à crise vivenciada hoje pelo sistema produtivo ao modo capitalista. A crise, segundo Antunes, é profunda, grave e incurável, exigindo não medidas de mera reforma, mas de verdadeira transformação social.

Num contexto de crise do capital, como a que vivemos atualmente, diante dos efeitos de uma pandemia sem precedentes na história, precisamos pensar como isso afeta as trabalhadoras e, de modo especial, as mães trabalhadoras.

A esse respeito, pesquisa feita pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020) com base em dados divulgados na PNAD Contínua do IBGE, apontou que a proporção de mulheres ocupadas nos três primeiros meses de 2020 que não estavam trabalhando no 2º trimestre foi de 15% e de homens, 11%. No total, foram 6,2 milhões de mulheres que ficaram desempregadas ou desocupadas, e 5,8 milhões de homens. Abordaremos mais sobre esse assunto no tópico 2.2.3 dessa Dissertação.

Vemos, assim que as mulheres são as mais atingidas no processo de crise do capitalismo. Quando se trata de demitir trabalhadores, cortar direitos, flexibilizar relações de trabalho e precarizar atividades produtivas, os impactos são maiores para as trabalhadoras. Quando elas são mães e, ainda mais, quando são mães ou cuidadoras de pessoas com deficiência, o desmonte de direitos e o desemprego avassalador trazem consequências ainda piores.

Como já abordamos em outro ponto, a licença maternidade configura-se em importante mecanismo de proteção social para as trabalhadoras. As licenças de paternidade e parental também são importantes tanto na proteção social como na promoção da igualdade entre os sexos/gêneros. Veremos a seguir como essa proteção se realiza em outros países e no Brasil.

2.1 Licença maternidade, paternidade e parental em outros países

A licença maternidade, paternidade e a licença parental não seguem um padrão fixo, podendo variar muito de um país para outro. Percebe-se que características como o nível de desenvolvimento socioeconômico e de incorporação dos Direitos Humanos em

cada Estado é fator relevante na determinação do número de semanas da licença em razão do nascimento ou adoção de filhos.

Como veremos, países do Oriente Médio e da África possuem menor número de semanas de licença maternidade e também os menores níveis de IDH (Índice de Desenvolvimento Humano). Por outro lado, países da Europa possuem maior prazo de licença maternidade, paternidade e licença parental, possuindo também os maiores números no IDH.

Esse índice leva em consideração os indicadores de saúde, educação e renda da população de um determinado país. Realizado anualmente desde 1993, foi criado pelo economista paquistanês Mahbub Ul Haq e pelo indiano Amartya Sen. Atualmente os dados são compilados pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), órgão vinculado à ONU²⁵. O índice é uma referência numérica que varia de zero a um, sendo mais desenvolvido o país com um IDH mais próximo de um. São chamados de países desenvolvidos aqueles com índice de 0,800 a 1,00. São considerados países em desenvolvimento aqueles com IDH de 0,555 a 0,799, e subdesenvolvidos aqueles com IDH abaixo de 0,554.

Algumas críticas que se faz à elaboração do IDH é que o mesmo não leva em consideração, por exemplo, a qualidade dos serviços de educação e saúde ofertados e a distribuição da renda no país analisado. Contudo, adotaremos os dados do IDH nessa pesquisa por serem eles indicativos da qualidade de vida dos habitantes de determinado país.

Segundo dados da OIT (2013), em um levantamento com 185 países de diferentes continentes, verificou-se que a maioria dos países possui licença maternidade igual ou superior a 14 semanas, ou seja, aproximadamente 3 meses e meio. Essa licença geralmente é distribuída garantindo determinado prazo antes do parto e o restante depois do parto.

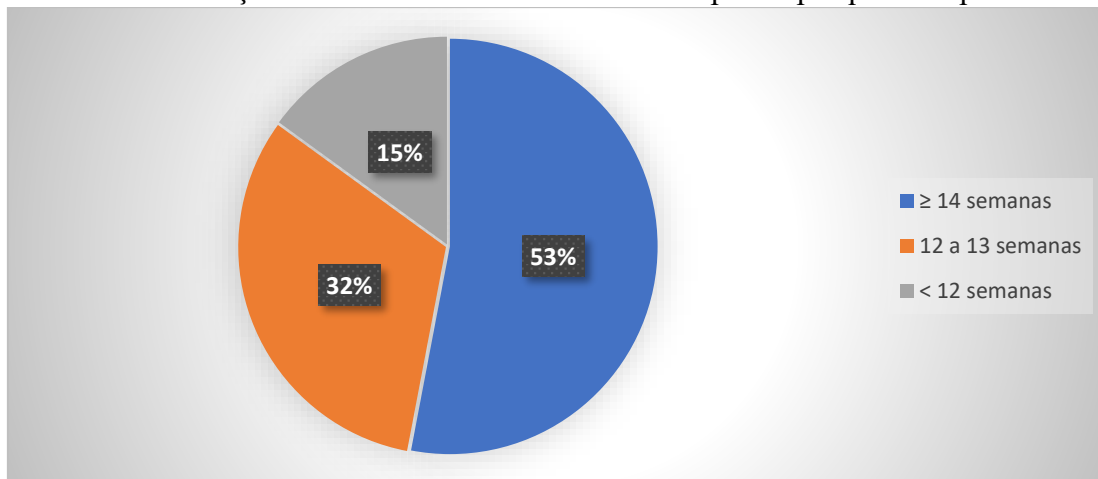
Esse número de semanas está de acordo com a Convenção nº 183 de 2000 da OIT, que preconiza licença maternidade de no mínimo 14 semanas e com, no mínimo, dois terços da remuneração habitual da trabalhadora. A referida Convenção não foi ratificada pelo Brasil, que ratificou somente a Convenção anterior a esta, a nº 103, que determina licença mínima de 12 semanas²⁶. O Brasil, porém, está de acordo com o preconizado pela OIT, pois, adota atualmente 17 semanas de licença.

²⁵ Fonte: <http://hdr.undp.org/en/home>; acesso em: 27 de out. de 2020.

²⁶ A Convenção nº 103 foi internalizada no Brasil por meio do Decreto nº 58.820, de 14/07/1966.

Elaboramos o gráfico abaixo (Gráfico 2) para ilustrar as informações mencionadas quanto ao tempo da licença maternidade nos 185 países pesquisados, conforme dados da OIT (2013).

Gráfico 2 - Licença maternidade em semanas nos 185 países pesquisados pela OIT

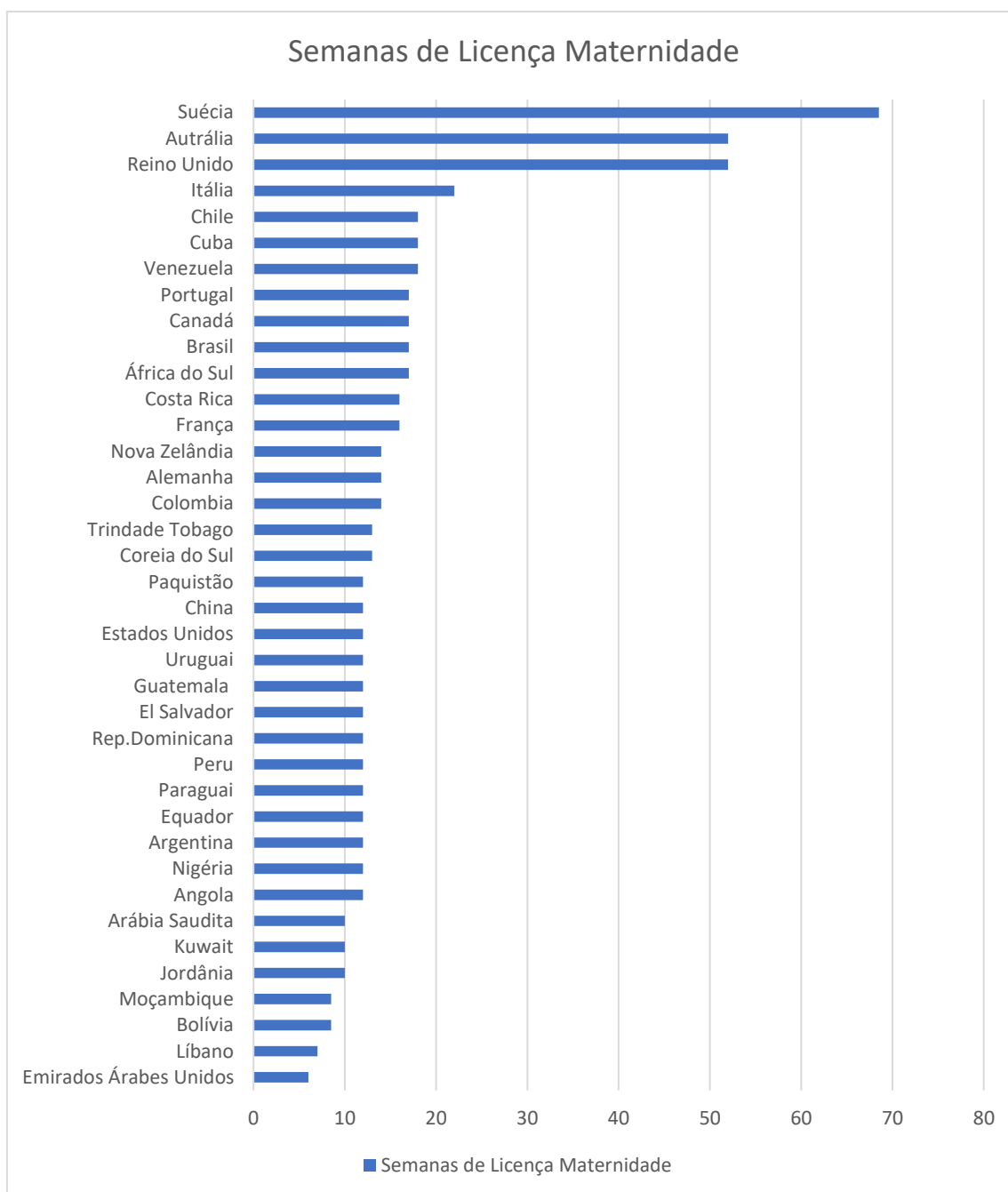


Fonte: Elaboração própria, a partir de dados do informativo “Maternity and paternity at work”, OIT (2018).

Países do Oriente Médio e da África registraram o menor número de semanas de licença maternidade, com uma média de 10 a 12 semanas apenas. Já os países com melhores indicadores socioeconômicos, como países da Europa, registraram licenças mais longas, com destaque para a Suécia, com a licença parental que totaliza 68,5 semanas.

O Gráfico 3 ilustra o *ranking* dos países no quesito tempo de licença maternidade, como se vê:

Gráfico 3 - Comparativo do tempo (em semanas) de licença maternidade no mundo



Fonte: Elaboração própria, com dados compilados do informativo “Maternity and paternity at work”, OIT (2018).

Como se vê no Gráfico 3, a licença é maior, na maioria dos casos, em países da Europa, seguido pelos países americanos e asiáticos, sendo menor nos países africanos e do oriente médio.

Elaboramos o Quadro 1 para que seja possível visualizar a estipulação dos prazos da licença maternidade em 43 países de diferentes continentes e regiões. Para traçar o comparativo, selecionamos aleatoriamente 5 países de cada continente ou região.

No caso da América do Sul, compilamos os dados de todos os países para traçar um melhor comparativo com o Brasil. Na América do Norte compilamos apenas 3 países,

pois, essa região é composta por 4 países, porém, não foram encontrados dados referentes a Groelândia²⁷. Vejamos:

Quadro 1 - Tempo de licença maternidade e remuneração de acordo com continentes e regiões

CONTINENTE OU REGIÃO	PAÍS	Nº DE SEMANAS	REMUNERAÇÃO
África	Angola	12 semanas	85-100%
	Moçambique	8,5 semanas	85-100%
	Nigéria	12 semanas	25-65%
	África do Sul	17 semanas	25-65%
	Trindade e Tobago	13 semanas	85-100%
América do Sul	Argentina	12 semanas	85-100%
	Bolívia	8,5 semanas	85-100%
	Brasil	17 semanas	85-100%
	Chile	18 semanas	85-100%
	Colômbia	14 semanas	85-100%
	Equador	12 semanas	85-100%
	Paraguai	12 semanas	25-65%
	Peru	12 semanas	85-100%
	Uruguai	12 semanas	85-100%
	Venezuela	18 semanas	85-100%
América Central	Costa Rica	16 semanas	25-65%
	Cuba	18 semanas	85-100%
	República Dominicana	12 semanas	85-100%
	El Salvador	12 semanas	85-100%
	Guatemala	12 semanas	85-100%
América do Norte	Canadá	17 semanas	25-65%
	Estados Unidos da América	12 semanas	Sem remuneração
	México	12 semanas	85-100%
Oriente Médio	Jordânia	10 semanas	85-100%
	Kuwait	10 semanas	85-100%
	Líbano	7 semanas	85-100%
	Arábia Saudita	10 semanas	85-100%
	Emirados árabes Unidos	6 semanas	85-100%
Ásia	China	12 semanas	25-65%
	Coréia do Sul	13 semanas	85-100%
	Paquistão	12 semanas	85-100%
	Bangladesh	12 semanas	85-100%

²⁷ Utilizamos a Base de Dados Jurídicos da TRAVAIL, disponibilizada pela OIT, acessível pelo site: <https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>; acesso em 17 dez. 2020. Comparamos esses dados com os disponibilizados pelo World Policy Analysis Center e fizemos uma síntese dos 43 países apontados. A base de dados do World Policy Analysis Center está disponível em: <https://www.worldpolicycenter.org/maps-data>; acesso em 17 dez. 2020.

	Malásia	8 semanas	85-100%
Europa	Alemanha	14 semanas	85-100%
	França	16 semanas	85-100%
	Itália	22 semanas	66-84%
	Reino Unido	52 semanas	85-100%
	Suécia	68,5 semanas	66-84%
Oceania	Austrália	52 semanas	Taxa fixa ou taxa fixa ajustada
	Nova Zelândia	14 semanas	85-100%
	Papua Nova Guiné	Sem licença	Sem remuneração
	Kiribati	12 semanas	25-65%
	Fiji	26 semanas	85-100%

Fonte: Elaboração própria, com dados da OIT (2018) e World Policy Analysis Center (2014).

Observando o Quadro 1, vemos que na África a média de tempo da licença maternidade é de 12,5 semanas, prazo bem pequeno quando comparado, por exemplo, a média europeia, que é de 31,5 semanas.

Na América Latina a média também é baixa, de apenas 13,1 semanas, mas o Brasil se destaca regionalmente como o segundo país com melhor prazo de licença maternidade, com 17 semanas, perdendo apenas para o Chile (18 semanas).

Em relação à remuneração da licença, as variações não se mostraram muito grandes. Em 31 dos 43 países pesquisados, remunera-se a trabalhadora licenciada com 85 a 100% dos seus rendimentos habituais. Em 2 países pesquisados (Suécia e Itália), a remuneração varia entre 66 e 84% da remuneração habitualmente percebida. Em 7 países (Nigéria, África do Sul, Paraguai, Costa Rica, Canadá, China e Kiribati), essa remuneração é de apenas 25 a 65%. Apenas em 2 países (Estados Unidos e Papua Nova Guiné) não há previsão de qualquer pagamento pela licença maternidade.

Fizemos também um comparativo entre o número de semanas da licença maternidade nos 43 países elencados e o respectivo Índice de Desenvolvimento Humanos (IDH), elaborado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), com base no Relatório publicado em 2019²⁸.

Quadro 2 - Comparativo de tempo (em semanas) da licença maternidade e Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)

CONTINENTE OU REGIÃO	PAÍS	Nº DE SEMANAS	Índice de Desenvolvimento Humano – IDH – 2019
---------------------------------	-------------	----------------------	--

²⁸ Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/relatorio-do-desenvolvimento-humano-2019.html>; acesso em 17 dez. 2020.

África	Angola	12 semanas	0,574
	Moçambique	8,5 semanas	0,446
	Nigéria	12 semanas	0,534
	África do Sul	17 semanas	0,705
	Trindade e Tobago	13 semanas	0,799
América Latina	Argentina	12 semanas	0,830
	Bolívia	8,5 semanas	0,703
	Brasil	17 semanas	0,761
	Chile	18 semanas	0,847
	Colômbia	14 semanas	0,761
	Equador	12 semanas	0,758
	Paraguai	12 semanas	0,724
	Peru	12 semanas	0,759
	Uruguai	12 semanas	0,808
	Venezuela	18 semanas	0,726
América central	Costa Rica	16 semanas	0,794
	Cuba	18 semanas	0,778
	República Dominicana	12 semanas	0,745
	El Salvador	12 semanas	0,667
	Guatemala	12 semanas	0,651
América do norte	Canadá	17 semanas	0,922
	Estados Unidos da América	12 semanas	0,920
	México	12 semanas	0,957
Oriente médio	Jordânia	10 semanas	0,723
	Kuwait	10 semanas	0,808
	Líbano	7 semanas	0,730
	Arábia Saudita	10 semanas	0,857
	Emirados Árabes Unidos	6 semanas	0,866
Ásia	China	12 semanas	0,758
	Coréia do Sul	13 semanas	0,906
	Paquistão	12 semanas	0,560
	Bangladesh	12 semanas	0,570
	Malásia	8 semanas	0,779
Europa	Alemanha	14 semanas	0,939
	França	16 semanas	0,891
	Itália	22 semanas	0,883
	Reino Unido	52 semanas	0,920
	Suécia	68,5 semanas	0,937
Oceania	Austrália	52 semanas	0,938
	Nova Zelândia	14 semanas	0,921
	Papua Nova Guiné	Sem licença	0,543
	Kiribati	12 semanas	Sem dados
	Fiji	26 semanas	0,724

Fonte: Elaboração própria com base em dados da OIT (2011) e do PNUD (2019).

Analisando o Quadro 2, percebemos que, de fato, existe uma relação direta entre o nível educacional, de renda e de acesso a serviços de saúde e a amplitude de semanas da licença maternidade para mulheres trabalhadoras. O mesmo não se pode concluir sobre a remuneração durante o período, que variou independentemente desses fatores. Ou seja, em muitos casos, um país com alto IDH não necessariamente remunera a licença maternidade em 100% do salário da trabalhadora.

A licença parental tem sido adotada em alguns países²⁹, especialmente os países desenvolvidos, como alternativa para superar desigualdades entre homens e mulheres no que se refere ao cuidado dos filhos. Em geral, há um prazo da licença maternidade que deve ser obrigatoriamente usufruído pela mãe, para recuperação do parto e amamentação, e depois há um período que pode ser gozado por qualquer um dos genitores, sendo que em alguns países existem uma “cota” para cada um dos pais.

Estímulos financeiros são oferecidos para que os pais possam efetivamente dividir a licença, pois, entende-se que se a divisão for deixada totalmente ao critério dos casais, as mulheres continuarão sendo as únicas a utilizá-la.

Em Portugal, a proteção à maternidade está prevista na Constituição da República de 1976 (CRP) e no Código Trabalhista português (CTP). Nesse país, a licença maternidade é, em regra, de 120 dias, e se divide da seguinte forma: 6 semanas após o parto são obrigatoriamente gozadas pela mãe, e as outras semanas podem ser divididas com o pai (art. 41, CTP³⁰). A licença paternidade é de 20 dias úteis. Desses 20 dias, 5 são

²⁹ Segundo estudo técnico realizado em 2019 pela Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, os seguintes países adotaram a licença parental: Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Bulgária, Canadá, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Japão, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Noruega, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Tcheca, Romênia e Suécia.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/arquivos-pdf/protecao-a-maternidade-e-licenca-parental-no-mundo>; acesso em 1 de nov. 2020.

³⁰ Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
2. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
3. A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito ao empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

gozados necessariamente após o nascimento da criança, e o restante pode ser usados em seguida ou intercalados durante o primeiro mês de vida do bebê (art. 43, CTP³¹).

Nesse país também existem incentivos financeiros para que o pai da criança retire a licença parental. Quando o pai utiliza 30 dias de licença parental, recebe 100% do seu salário. Se for 60 dias de licença, receberá 83% do seu salário durante todo o período. Após esse período, o pai e a mãe podem tirar licenças de até 3 meses cada um, de maneira alternada, o que totalizaria 12 meses em que um dos genitores poderá acompanhar o desenvolvimento da criança. Nesse caso, a remuneração cai para apenas 25% do salário. Em todos os casos, o pagamento é realizado pela Previdência Social de Portugal, e não pelo empregador (OIT, 2009, p. 2).

Na Suécia, a licença em razão do nascimento de filhos pode chegar a 480 dias, ou seja, 68,5 semanas, o que equivale a mais de 1 ano de licença no total. A divisão dos dias funciona assim: a licença maternidade é de 14 semanas, remunerada com 80% do salário da trabalhadora. A licença paternidade é de 10 dias, também remunerada com 80% podendo chegar até o teto. Além disso, um total de sessenta dias é reservado para cada um dos pais (cota da mãe e do pai).

O restante da licença parental pode ser dividida igualmente entre os genitores, mas os homens costumam usar apenas cerca de um quarto do total de 480 dias de benefício (LIDBECK, 2018)

Por fim, cabe destacar uma pesquisa realizada na Suécia com o objetivo de verificar se existe relação entre a divisão da licença parental entre os genitores e o estresse percebido em mães e pais de bebês (LIDBECK, 2018)

A pesquisa foi realizada por meio da aplicação de questionários. No total, 280 pais e mães completaram as avaliações, que foram aplicadas com 6 meses do nascimento da criança e depois com 18 meses. Como resultado, demonstrou-se que a divisão igualitária

³¹ Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

da licença parental não teve efeito diferencial na percepção de estresse para as mães, mas os pais foram menos afetados pelo estresse parental, mostrando-se mais satisfeitos e realizados em poder participar da criação e cuidado dos filhos.

Sendo assim, conclui-se que a licença parental é uma licença geralmente mais longa, concedida aos genitores de um bebê ou criança após os prazos de licença maternidade e paternidade, e considera os aspectos mais amplos na sociedade, tais como: o pleno desenvolvimento infantil, com a participação dos pais nesse processo e a necessidade de reduzir as diferenças quanto a contratação e manutenção do emprego de homens e mulheres com responsabilidades familiares. Além disso, os países levam em consideração também a necessidade de maior ou menor estímulo às taxas de natalidade, pois, licenças maiores costumam ser utilizadas em alguns países para incentivar a procriação³².

Considerando essa apresentação quanto a realidade internacional, no próximo tópico analisaremos a proteção social à maternidade na realidade brasileira, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017.

2.2. A realidade de mulheres e mães no mercado de trabalho brasileiro: proteção social à maternidade pós-Reforma Trabalhista de 2017

Quando pensamos na mulher no mercado de trabalho, precisamos primeiramente entender que, na verdade, *são mulheres* com perfis socioeconômicos muito diferentes lidando com realidades completamente diferentes umas das outras.

Não podemos dizer que uma jovem que nasceu, por exemplo, em São Paulo, que estudou em ótimas escolas particulares devido a boas condições financeiras de seus pais e, por fim, conseguiu passar no vestibular para medicina na USP terá a mesma dificuldade de ingressar e se desenvolver no mercado de trabalho que uma jovem negra e pobre da periferia. São realidades absolutamente distintas, e que se refletem nos empregos ou subempregos alcançados, no valor dos salários pagos, nas condições de trabalho, etc.

Apesar dessas diferenças entre mulheres de classes sociais diferentes, existem algumas diferenças, em geral, que ocorrem entre homens e mulheres no mercado de trabalho e que têm sido denunciadas nos últimos anos por veículos de comunicação,

³² Sobre esse assunto, confira matéria da BBC News Brasil “Como 4 países europeus estão lutando para que seus cidadãos tenham mais filhos”, publicada em 16/1/2020, disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51128778>; acesso em 17 dez. 2020.

utilizando dados oficiais divulgados, no Brasil, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Um exemplo é a diferença nos salários entre homens e mulheres, realidade histórica e persistente que tem sido denunciada há alguns anos. O IBGE apontou, em dados de 2018, que o salário das mulheres é em média 3/4 o salário dos homens, exerce as mesmas funções e tendo o mesmo tempo de serviço.

Alguns autores vão assinalar que as questões de gênero³³ perpassam toda a sociedade, iniciando no ambiente familiar, e trazendo também repercussões no ambiente de trabalho.

Exemplo disso está no fato de que o trabalho feminino tem historicamente sido considerado como trabalho secundário. O trabalho da mulher foi visto, a princípio, como um trabalho exercido para complementar a renda familiar, e não para ser a principal ou única fonte de sustento da família. Inicialmente não se pensou no ingresso da mulher no mercado de trabalho como uma forma de autodeterminação feminina ou de autorrealização. Isso foi conquistado e explicitado por elas posteriormente.

Segundo o IBGE (2010), as mulheres chefiam 37,3% dos lares brasileiros, e seu trabalho não pode mais ser considerado secundário ou dispensável para a manutenção familiar.

No entanto, alguns autores afirmam que existem nichos de trabalho tipicamente femininos, ou feminizados (CALIL, 2007; GUIRALDELLI, 2016). Profissões ligadas ao cuidado com crianças ou limpeza de ambientes, como o trabalho doméstico, por exemplo, são geralmente associadas ao feminino.

A crença de que o trabalho feminino é secundário, complementar ou acessório leva ao grande número de mulheres no trabalho informal, precário e desprotegido socialmente. Em geral, as mulheres sofrem discriminação em seu acesso ao emprego, no valor dos salários e na obtenção de promoções funcionais.

A referida discriminação é vedada pelo ordenamento jurídico. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher³⁴ afirmar o que é discriminação:

³³ Importante destacar o que estamos considerando como gênero, ou questões de gênero. Sempre que nos referirmos a gênero neste trabalho, estaremos nos referindo às desigualdades entre homens e mulheres no que tange a papéis, expectativas sociais e ao contexto cultural.

³⁴ A referida Convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984, posteriormente revogado e substituído pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.

Artigo 1º:

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (CEDAW/ONU, 1979)

A Constituição Federal corrobora esse entendimento ao afirmar que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, bem como no art. 7º, inc. XXX, quando proíbe a distinção no tocante a salário, exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Mas a distância entre os direitos positivados e a realidade social é ainda muito grande, como passaremos a apresentar agora. A realidade social das mulheres mães no mercado de trabalho é de grande vulnerabilidade, precarização, informalidade e exclusão social.

2.2.1. Trabalho feminino e precarização: terceirização, trabalho de tempo parcial, trabalho temporário e informalidade

Como tem sido demonstrado ao longo desta pesquisa, o trabalho produtivo exercido pelas mulheres avançou de um período de negação de acesso, para o acesso restrito e superprotegido. Existiam regras que praticamente excluía a mulher do mercado de trabalho e prejudicavam sua participação na vida pública, como o exemplo citado alhures quanto a necessidade de autorização do pai para que a mulher pudesse trabalhar.

Atualmente, com a vigência da Constituição de 1988, percebemos a tônica promocional do direito da mulher ao trabalho, mantendo-se as diferenças relacionadas aos aspectos biofisiológicos das mulheres.

No entanto, vivemos um período marcado pela flexibilização das relações de trabalho, processo que vem se desenvolvendo no Brasil desde a década de 1960³⁵. Como bem destacou Alves (2017, p. 98): “Podemos dizer que a longa e persistente “demolição”

³⁵ Giovanni Alves caracteriza esse período como “neoprodutivismo toyotista”, um modelo de acumulação capitalista que é centrado na flexibilidade das relações. Para maiores informações, confira-se o texto do autor em: <http://www.estudosdotrabalho.org/artigo-giovanni-alves-toyotismo-ideologia.pdf>; acesso em 1 mar. 2021.

da CLT começou em 1964 com o fim da estabilidade no emprego e a criação do FGTS. Foi o primeiro passo na direção da flexibilização trabalhista no Brasil”.

O desmonte da CLT e das conquistas estampadas na Constituição Federal de 1988 foram, então, retomados com a Reforma Trabalhista operada em 2017, que culminou com a promulgação da Lei nº 13.467/2017. Embora não possamos afirmar que a flexibilização seja evento recente no Brasil, mas sim um processo de décadas, foi a partir do Governo Temer que o projeto neoliberal voltou a ganhar força no Brasil.

A precarização do trabalho atingiu toda a classe trabalhadora no País; porém, as mulheres trabalhadoras e mães foram mais afetadas por esse processo. Passemos a analisar detidamente a relação entre trabalho precário e mulheres.

Segundo Standing (2015, p.27), trabalho precário não é o mesmo que trabalhador pobre ou emprego incerto, mas também a ausência da identidade segura baseada no trabalho. Os trabalhadores, mesmo em alguns empregos de baixa renda, podem estar construindo uma carreira. Precisamos, contudo, perceber que o autor parte de uma realidade centrada na Europa, e que, muitas vezes, não se aplica à realidade brasileira ou de países de outros continentes.

Para este autor, exige-se que o trabalhador moderno seja polivalente. Ele não pode se especializar em uma única profissão e prosseguir se desenvolvendo apenas nela, mas precisa estar apto a mudar de posto de trabalho sempre que o mercado exigir.

Tal necessidade, em nosso ponto de vista, gera fragmentação entre os trabalhadores, dificultando sua união em sindicatos e outras agremiações para lutar por seus direitos. Quando não há uma identificação clara dos trabalhadores com a classe social e com o segmento profissional ao qual pertencem, há prejuízo na união em torno de lutas por melhorias nas condições de vida e de trabalho.

Alguns especialistas apontam a falta de qualificação profissional como responsável pelas altas taxas de desemprego, e advogam que oferecer cursos de capacitação para a população, em geral fará com que os trabalhadores entrem para o mercado formal de trabalho.

Para a autora Leite (1997), a qualificação profissional não é a resposta definitiva para o problema do desemprego.

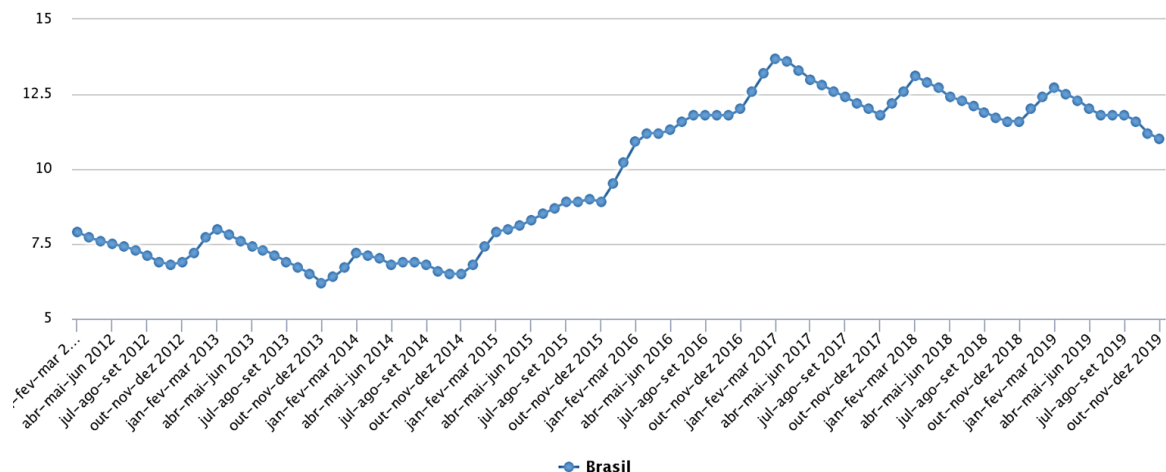
A autora pontua que, nas últimas décadas, houve um acentuado aumento dos índices de desemprego, dos trabalhos precarizados, dos salários baixos e da desregulamentação das relações de trabalho. Paralelamente a isso, há um grande estímulo

à educação e à qualificação profissional, o que acaba gerando uma massa de desempregados altamente qualificados.

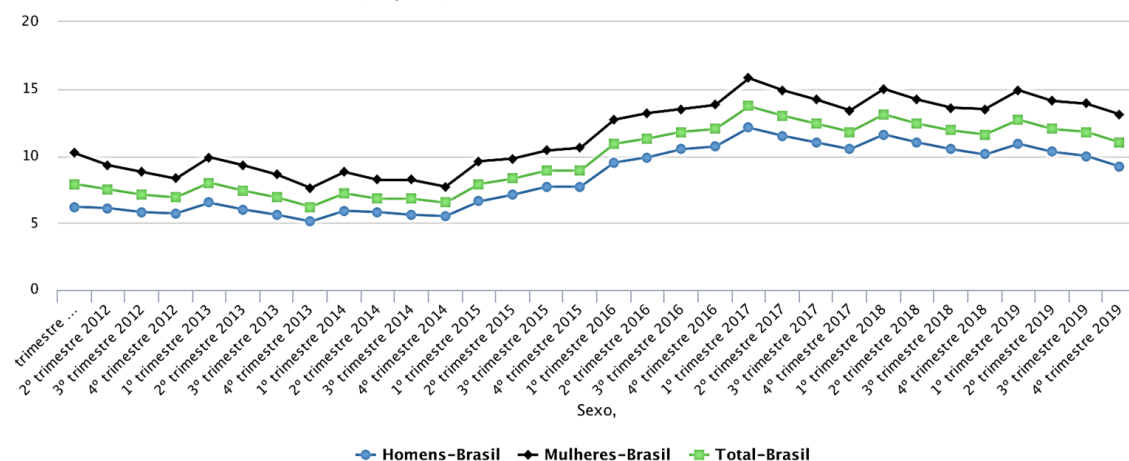
A autora destaca que a qualificação profissional é apenas um elemento que pode influenciar numa maior empregabilidade. Segundo ela, empregabilidade é “a capacidade da mão-de-obra de se manter empregada ou encontrar novo emprego quando demitida” (LEITE, 1997, p. 64). Segundo essa lógica, a mão de obra desempregada acaba sendo responsabilizada por sua condição, uma vez que não está qualificada no nível exigido pelo mercado.

Questiona-se então: há vagas de emprego para todos? Ou são os trabalhadores que não estão qualificados para as novas demandas do mercado de trabalho?

O IBGE aponta que nos últimos anos houve um aumento das taxas de desemprego no Brasil, sendo maior na faixa etária de 14 a 24 anos de idade e entre as mulheres. Vejamos:

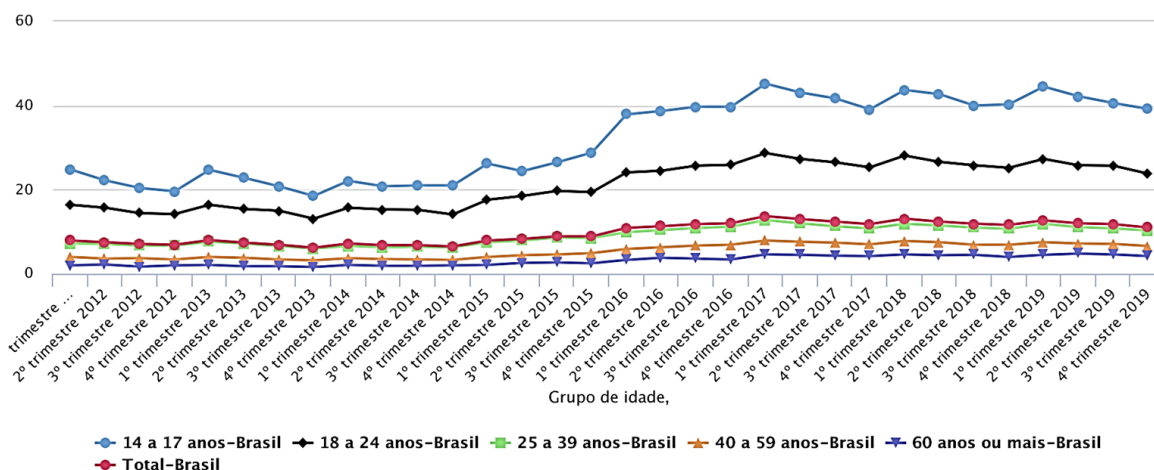
Figura 1 - Taxa de desocupação geral no Brasil. Período: 2012-2019 (por trimestre)

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal, 2019.

Figura 2 - Taxa de desocupação no Brasil segundo sexo/gênero. Período: 2012-2019 (por trimestre)

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral, 2019.

Figura 3 - Taxa de desocupação no Brasil segundo faixa etária. Período: 2012-2019 (por trimestre)

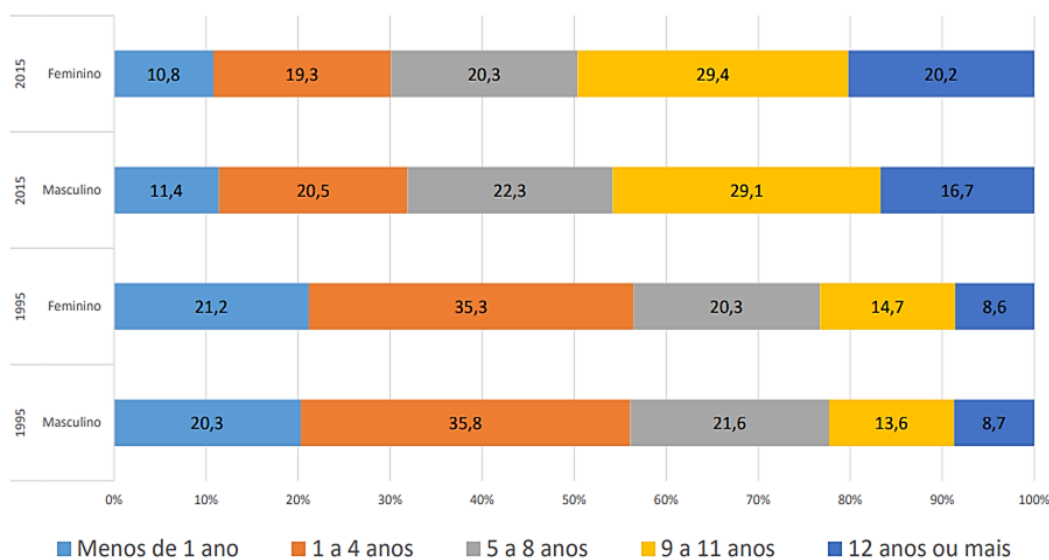


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral, 2019.

Nas figuras 1, 2 e 3, notamos que a taxa de desocupação cresceu significativamente a partir de 2015, sendo maior entre os jovens e as mulheres. Notamos que a Reforma Trabalhista de 2017 não tem conseguido reverter, como prometido, os índices de desemprego no País.

Já as taxas de escolaridade média do brasileiro aumentaram nos últimos anos, sendo maior entre as mulheres, como se vê:

Figura 4 - Proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade, por sexo e faixa de anos de estudo – Brasil, 1995 e 2015



Fonte: Pnad/ IBGE. Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC, 2017.

Na Figura 4 notamos a porcentagem de homens e mulheres com 12 anos ou mais de estudos era praticamente a mesma em 1995, sendo 8,6% das mulheres e 8,7% dos

homens. Já em 2015, as mulheres passaram a ter 20,2% com 12 anos ou mais de estudos, enquanto os homens ficaram na casa dos 16,7%.

O maior nível de escolaridade das mulheres, contudo, não implicou necessariamente em redução das desigualdades no mercado de trabalho, como já pontuado. Diferenças salariais, de condições de acesso, permanência e ascensão laborais continuam sendo um desafio para elas, especialmente para as mães trabalhadoras.

Do exposto concluímos que é questionável atribuir relação direta entre o aumento da escolaridade e o aumento da empregabilidade, o que será melhor analisado no percurso da presente pesquisa.

O modo de produção capitalista prevê, em sua lógica, a formação de um exército industrial de reserva³⁶. Essa massa de desempregados é útil para que os trabalhadores se submetam a condições exploratórias e degradantes de trabalho, cientes de que, caso se recusem, existem milhares (ou milhões) de outros trabalhadores esperando para ocupar sua vaga.

Como bem apontou Druck (2011, p. 42): “Trata-se de uma rapidez inédita do tempo social, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e mulheres que vivem do trabalho”.

Leite (1997, p. 65) entende que a educação e a qualificação profissional dos trabalhadores não tem o condão de resolver o problema do desemprego, e aponta outros fatores como ensejadores desse problema, quais sejam:

- a) Relações de trabalho autoritárias, cabendo unilateralmente aos empregadores a decisão sobre todas as características da relação de trabalho: salário, jornada de trabalho, etc.;
- b) Modo de produção centrado no lucro e na acumulação de capital, que gera como consequência a utilização de cada vez mais tecnologia poupadora de mão-de-obra.

³⁶ Karl Marx (2015, p. 460) define “exército industrial de reserva” como a população trabalhadora excedente, que é um produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base capitalista. Ele afirma ainda: “essa superpopulação se converte, em contrapartida, em alavanca da acumulação capitalista, e até mesmo numa condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se ele o tivesse criado por sua própria conta. Ela fornece a suas necessidades variáveis de valorização o material humano sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro aumento populacional.”

A autora entende que o aumento da qualificação profissional deveria vir acompanhada de políticas públicas de geração de emprego e renda, bem como da intervenção do Estado na política industrial, visando a regulação do mercado de trabalho frente aos interesses exclusivos de lucro por parte do capital.

A autora então diferencia a flexibilidade interna e externa do trabalhador. Segundo ela, a flexibilidade interna é a necessidade, já apontada, do trabalhador ser polivalente ou multifuncional. Quando o mercado altera suas demandas, a empresa precisa realocar seus funcionários em outras atividades, para atender às novas demandas.

Já a flexibilidade externa relaciona-se com a facilidade da empresa em demitir e admitir funcionários, de acordo com as flutuações do mercado. Tal flexibilidade relaciona-se de modo mais próximo às terceirizações e ao aumento expressivo do número de trabalhadores do mercado informal.

Leite (1977, p. 66) destaca que as empresas precisam estar aptas a lidar com as flutuações do mercado, o que gera a necessidade de empregados flexíveis. No caso da flexibilidade interna, a qualificação profissional ajuda o trabalhador a manter-se no emprego, pois, ele pode ser demandado em funções diferentes na corporação, de acordo com as variações do mercado. Já na flexibilidade externa, a autora pontua que a qualificação profissional pode até dificultar o processo rápido de demissão e readmissão.

Entendemos que, em ambos os casos, o trabalhador é submetido a um elevado nível de insegurança quanto a sua permanência no emprego, o que prejudica sua saúde mental, seu planejamento de vida e suas perspectivas de futuro.

Essas exigências sobre a produtividade, a qualificação constante e a flexibilidade de horários e de função do trabalhador é fruto do período histórico em que vivemos, de crise estrutural do capitalismo e de novas expressões da questão social.

Segundo Castel (1998, p. 409), as novas exigências tecnológicas e econômicas fizeram emergir novos modelos produtivos e a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho, no modo de produção capitalista. Ainda segundo Castel, ocorreu a cristalização do que ele chama de “nova questão social”³⁷ no que diz respeito ao trabalho: a) a desestabilização dos trabalhadores estáveis; b) a instalação da precariedade; c) o déficit

³⁷ Há quem defenda que, na verdade, não há uma “nova questão social” atualmente, mas sim novas expressões da questão social (NETTO, 2001; PIMENTEL, 2012). Isso porque o padrão de acumulação capitalista não foi superado; portanto, não haveria que se falar em “nova questão social” e sim novas expressões da mesma questão social.

de posição na sociedade associada à ideia de utilidade social e de reconhecimento público (CASTEL, 1998, p. 410-412).

A desregulamentação das relações trabalhistas atingiu mais acentuadamente os direitos e interesses dos trabalhadores. Com o escopo de tornar as relações trabalhistas mais ágeis, menos burocráticas e favorecer o emprego de um maior número de trabalhadores, reduziu-se a proteção social e tornou-se mais iníqua a relação desigual entre empregadores e empregados. E, conforme temos apontado ao longo deste trabalho, as mulheres mães trabalhadoras são aquelas que mais sofrem e se submetem a condições precarizadas de trabalho.

A terceirização³⁸ foi regulamentada, a prioridade, com o objetivo de descentralizar a administração de organizações públicas ou privadas. Com a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 1993, tarefas consideradas não essenciais, que não faziam parte da atividade, fim daquela organização, mas se constituíam em atividade-meio, passaram a ser terceirizadas as empresas especializadas na oferta de determinada mão de obra. É o caso dos serviços de limpeza, de segurança e de copeiragem em órgãos públicos e privados.

Porém, atividades que são consideradas fim, e não meio, de determinadas organizações estão sendo exercidas por terceirizados, tudo visando “cortar custos” ou “enxugar a folha de pagamento”. Embora tal ocorresse em alguns nichos de trabalho, foi a partir de 2017, com a Reforma Trabalhista, que essa prática foi regulamentada e portanto, autorizada legalmente para qualquer das atividades das empresas (art. 4º-C, da Lei nº 6.019/74)³⁹.

Druck (2011) aponta que a reestruturação produtiva que se deu em âmbito mundial na década de 1990 gerou a demanda por empregos voláteis, flexíveis, e o trabalho terceirizado atendia a essa demanda. Ela afirma que:

[...] as empresas justificavam a adoção da terceirização como “ferramenta” ou “estratégia” para sobreviver diante da reestruturação e redefinição das bases de competitividade no plano internacional e nacional (Borges; Druck, 1993; DIEESE, 2007). Entretanto, nos anos 2000, numa conjuntura econômica internacional favorável e de retomada do crescimento para todos os setores, especialmente aqueles estudados nos anos 1990 (automotivo, petroquímica e bancário), não se

³⁸ A Lei 6.019/1974, alterada pela Lei nº 13.429/2017, define o que é uma empresa prestadora de serviços a terceiros nos seguintes termos: “Art. 4º-A Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar a contratante serviços determinados e específicos”.

³⁹ Para aprofundamento sobre as mudanças realizadas pela Reforma Trabalhista, sugerimos a obra de DELGADO, Gabriela Neves DELGADO, Maurício Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei n. 13.467/2017, São Paulo: LTr, 2017.

altera o movimento da terceirização, que continua a crescer em todas as atividades, atingindo agora também o setor público de forma intensa (p. 49)

Nesse sentido, a terceirização deixa de ser a exceção para tendencialmente tornar-se a regra, e a precarização passa a ser o centro da dinâmica do capitalismo flexível. (ANTUNES, DRUCK, 2015, p. 21)

A “epidemia” de Antunes e Druck (2015) de terceirizações que alcança níveis globais traz ainda consequências importantes para a saúde física e psíquica dos trabalhadores, pois, o trabalho precarizado gera pressão por produtividade, com metas inatingíveis, jornadas de trabalho alongadas e baixos salários. Como aponta Hirata (2011, p. 18):

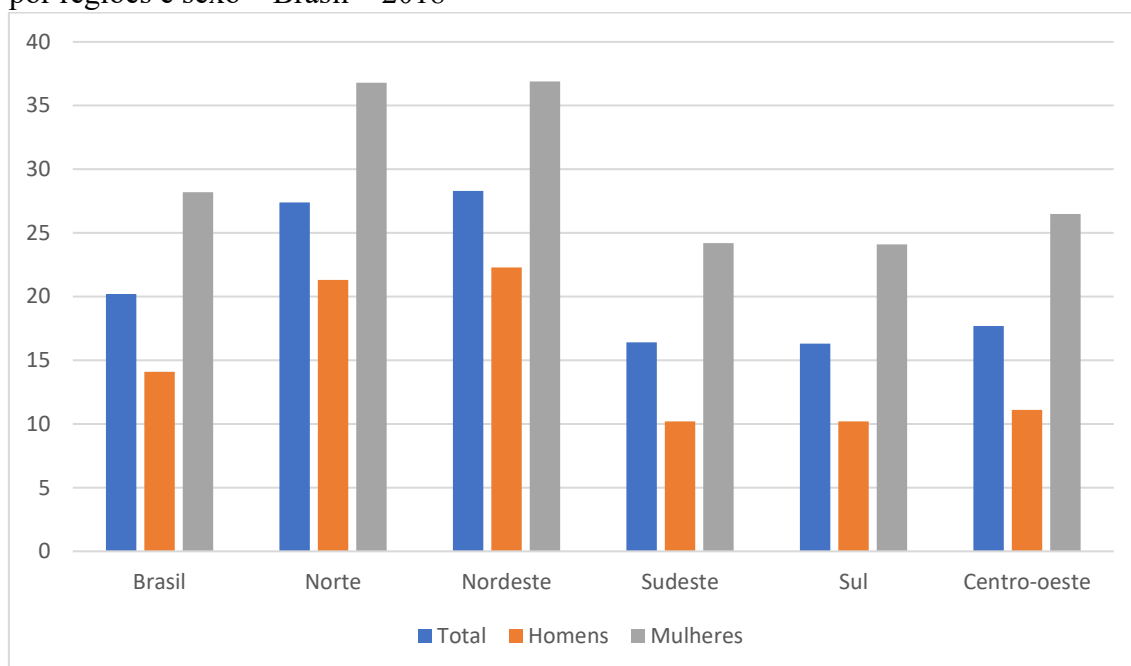
Essa intensificação é a regra tanto no setor secundário quanto no terciário, tanto relacionada aos executivos quanto aos trabalhadores de execução, tanto no Brasil quanto na França e no Japão. O resultado dessa intensificação é duplo: em primeiro lugar, danos múltiplos à saúde física e psíquica; em segundo lugar, aumento da distância entre assalariados e desempregados [...].

Aqueles que trabalham como terceirizados tendem a oscilar entre o desemprego, o trabalho temporário e o trabalho terceirizado, gerando um ciclo de instabilidade, insegurança e desesperança no futuro. Dentro do trabalho terceirizado, não é incomum que a empresa contratante encerre o contrato com determinada empresa terceirizada, resultando na demissão maciça de todos os funcionários, que são então recontratados para trabalhar no mesmo lugar, mas através de outra empresa terceirizada. Nesse ritmo, muitos passam anos e anos sem tirar férias, o que agrava o adoecimento laboral.

Dados do IBGE (2018) apontam que as mulheres são a maioria nos trabalhos de tempo parcial. Segundo a CLT, art. 58-A, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda à trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda à vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

A figura abaixo mostra o quantitativo de mulheres e homens no trabalho de tempo parcial, destacando ainda o recorte de raça. Vejamos:

Figura 5 - Proporção de trabalhadores ocupados em trabalhos de tempo parcial, dividido por regiões e sexo – Brasil – 2018



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, IBGE, 2018.

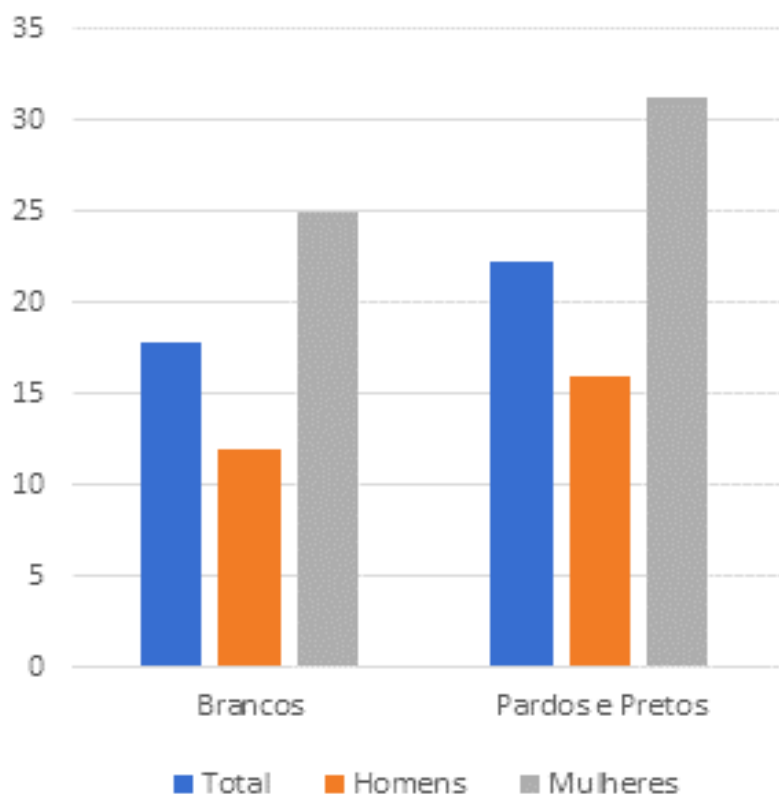
Conforme os dados acima, o Brasil apresenta 20,6% de trabalhadores ocupados em tempo parcial, sendo maioria entre as mulheres, que totalizam 28,2% das trabalhadoras, contra 14,1% dos trabalhadores.

Nas regiões Norte (36,8%) e Nordeste (36,9%), o percentual de mulheres trabalhadoras em tempo parcial é mais elevado do que nas regiões Sudeste (24,2%), Sul (24,1%) e Centro-Oeste (26,5%), o que sinaliza uma relação entre baixos índices de desenvolvimento social e econômico, e a maior quantidade de trabalhadores em tempo parcial.

Já a Figura 6 revela que os trabalhadores negros (pretos ou pardos) são a maioria nesse tipo de trabalho, e dentre eles, as mulheres negras são a maioria.

Segundo os dados da PNAD Contínua do IBGE (2018), 11,9% dos trabalhadores homens em tempo parcial são brancos, e 16% são negros. Já entre as mulheres, as brancas correspondem a 25% e as negras, a 31,3% do total de trabalhadoras.

Figura 6 - Proporção de trabalhadores ocupados em trabalhos de tempo parcial, dividido por cor/raça – Brasil - 2018



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, IBGE, 2018.

Concluimos, assim, que em todas as regiões do país as mulheres são a maioria das ocupantes de trabalhos em tempo parcial, com destaque para as regiões mais pobres do Brasil (Norte e Nordeste). No recorte racial, percebe-se que as mulheres negras são a maioria daquelas que se submetem a essa modalidade de trabalho.

A divisão racial e étnica do trabalho parece, contudo, ter atingido níveis globais. Sobre isso, as autoras Hirata e Kergoat (2007, p. 601-602) afirmam que hoje existe uma hierarquia entre mulheres do Norte e do Sul global, sendo que as primeiras empregam mulheres pobres e precarizadas do Sul, geralmente migrantes.

O trabalho doméstico exercido no Brasil, em sua grande maioria, por mulheres negras, pobres e de baixa escolaridade, libera mulheres de situação socioeconômica mais abonada para se dedicarem ao mundo do trabalho extradoméstico (modelo de delegação). Enquanto uma parte das mulheres avança, outra parte das mulheres, as que vivem em situação de vulnerabilidade, continua submetida a trabalhos considerados inferiores ou de mera reprodução social.

Interessante também observar o caso do Japão: lá, segundo as autoras, as mulheres precisam escolher entre a maternidade e a carreira (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 606).

Questiono-me, porém, se, na prática, não é isso que também ocorre na Europa e no Brasil, ainda que de maneira não declarada abertamente. Aquelas que precisam deixar seus bebês de 4 meses em creches por 12 horas para poderem trabalhar estão sim, fazendo uma escolha. Uma dura e difícil escolha, pois, deixam de acompanhar o desenvolvimento dos filhos, terceirizando essa experiência, para conseguir o sustento e a sobrevivência de sua família.

Importante destacar nesse momento a participação expressiva das mulheres no trabalho que envolve cuidado com outros seres humanos dependentes, em maior ou menor grau.

O texto de Vieira (2020) traz uma importante abordagem sobre o tratamento jurídico conferido ao trabalho do cuidado no Brasil, destacando a existência de duas óticas abordadas com relação a esse tema: a ótica do movimento feminista, que milita pelo reconhecimento das desigualdades entre os sexos na divisão do trabalho produtivo e reprodutivo; e a ótica do movimento de trabalhadoras do cuidado, com ênfase para as empregadas domésticas, que milita por reconhecimento e ampliação de direitos trabalhistas em igualdade com as demais categorias profissionais.

A autora destaca que o trabalho de cuidado é uma atividade desvalorizada no sistema capitalista (2020, p. 57), prova disso é que a média salarial das empregadas domésticas é de R\$ 832,00, ou seja, abaixo do salário-mínimo vigente em 2018, que era de R\$ 954,00 (IBGE, 2018a, p.23).

Vieira (2020) trata sobre a evolução legislativa em favor dos direitos da mulher. Destacam-se as modificações introduzidas pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que determinou, dentre outras medidas, a proibição de revistas íntimas nas empregadas e a exigência de apresentação de teste de esterilidade ou de gravidez para contratação, ou permanência no emprego.

Ainda quanto à legislação, Vieira (2020) enfatizou os avanços e retrocessos concernentes à legislação protetiva dos direitos dos trabalhadores domésticos, que em sua maioria, são mulheres negras.

A autora destaca os avanços conquistados por meio da Emenda Constitucional nº 72/2013, que estendeu às trabalhadoras domésticas os 16 direitos já reconhecidos aos demais trabalhadores na Constituição Federal. Foram estes os incisos do art. 7º que, após a EC 72/2013, passaram a ser direitos também dos empregados domésticos, como se vê:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização

compensatória, dentre outros direitos;
 II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
 III - fundo de garantia do tempo de serviço;
 VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
 IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
 XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
 XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
 XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
 XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (BRASIL, 1988).

No entanto, a regulamentação da referida Emenda Constitucional, que ocorreu no ano de 2015, segundo Vieira (2020), foi grandemente prejudicada, uma vez que essa regulamentação restringiu o exercício de diversos dispositivos. Um exemplo mencionado no texto foi a criação, pela Lei Complementar 150/2015, do banco de horas doméstico, que possibilitaria ao empregador o não pagamento de horas extras na forma da lei.

A autora destaca em vários momentos a importância da provisão de equipamentos públicos para o cuidado de crianças e outras pessoas dependentes, como idosos e pessoas com deficiência. Os dados de 2018 do IBGE apontam a enorme carência de creches no País: 46,2% das crianças de 0 a 3 anos de idade não estão em creches⁴⁰. Portanto,

⁴⁰ IBGE, Educação 2018, PNAD Contínua, p.5. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101657_informativo.pdf>, acesso em 15 de jul. de 2020.

concordamos com a necessidade e urgência na criação e manutenção de equipamentos públicos de cuidado com crianças, idosos e pessoas com deficiência.

2.2.2. (Des)proteção social à maternidade pós-reforma trabalhista de 2017

A Reforma Trabalhista foi realizada com o objetivo de, teoricamente, melhorar as relações de trabalho, aumentar o número de empregados e melhorar o acesso à renda. Passados 3 anos dessa reforma, e atingidos pelos efeitos drásticos da pandemia do coronavírus, inclusive no campo econômico, podemos perceber que a reforma não atingiu essa finalidade, e o desemprego continua alcançando índices alarmantes.

Druck (2011) destaca os levantamentos realizados e sintetizados no documento da OIT chamado “Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente” (OIT, CEPAL, PNUD, 2008), concluindo que, após a aplicação de medidas neoliberais nos países da América Latina e do Caribe, o problema do desemprego e subemprego não foi sanado. Ela afirma o seguinte:

[...] o documento reconhece que: houve criação insuficiente de postos de trabalho, com um crescimento da produtividade limitado a alguns setores produtivos; parte do crescimento das ocupações foi no trabalho informal; o trabalho nas atividades terciárias (comércio e serviços) ganhou peso; os empregos criados são ainda de baixa qualidade (informais, temporários e sem contratos); aumentou a população ocupada sem direito à seguridade social; os rendimentos do trabalho se deterioraram num significativo número de países (p. 45).

Ou seja, os resultados gerados pelas políticas neoliberais de flexibilização da proteção trabalhista são insatisfatórios tanto do ponto de vista quantitativo (número de empregos gerados) como do ponto de vista qualitativo (empregos com segurança social para o empregado).

Analisaremos a seguir alguns pontos da Reforma Trabalhista de 2017 que afetaram de modo particular o mercado de trabalho das mulheres mães.

O art. 394-A da CLT, trata sobre o trabalho insalubre realizado por mulheres gestantes e lactantes. A reforma buscou, de maneira absurda, permitir que mulheres grávidas ou em fase de amamentação pudessem estar expostas a qualquer nível de insalubridade (grau mínimo, médio e máximo). Ficou assim o texto legal:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

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

A título de esclarecimento, a NR 15⁴¹ do extinto Ministério do Trabalho⁴² regulamenta quais agentes insalubres são considerados de grau mínimo, médio ou máximo. Sendo assim,

[...] o ruído, o calor, a radiação não ionizante, a vibração, o frio, a umidade são considerados de grau médio, ensejando adicional de 20%; a radiação ionizante, o ar comprimido e as poeiras minerais, em grau máximo – 40%, por último, os agentes químicos têm graus diversos: alguns em grau máximo, outros em médio ou mínimo (CASSAR, 2018, p. 62).

A Medida Provisória 808/17 determinou que o afastamento da gestante do ambiente insalubre fosse automático, sem necessidade de apresentação de laudo médico. Com o fim da vigência dessa MP, não tendo o Congresso Nacional a transformado em lei, novamente as grávidas e lactantes passaram a ficar expostas à insalubridade.

Foi então apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938 perante o STF, que decidiu, em medida cautelar no dia 30/04/2019, pelo afastamento automático da gestante e lactante do ambiente considerado insalubre, independentemente do grau, garantindo-se a percepção do respectivo adicional no salário.

A referida medida cautelar foi depois confirmada pelo plenário da Corte, conforme se vê na ementa abaixo:

EMENTA: DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES.

1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se

⁴¹ Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_normas_regulamentadoras/NR-15-atualizada-2019.pdf; acesso em 04 de nov. 2020.

⁴² O Ministério do Trabalho foi extinto por meio da Medida Provisória 870, de 2/1/2019, pelo Presidente Jari Bolsonaro, o que configurou grave retrocesso nas conquistas dos trabalhadores na proteção dos seus direitos e interesses. A referida MP foi convertida na Lei nº 13.844 de 18 de junho de 2019. As atribuições desse Ministério foram então incorporadas a uma secretaria especial dentro do Ministério da Economia. Algumas das atribuições passaram ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, como o registro sindical, e outras funções ao Ministério da Cidadania. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13844.htm; acesso em: 18 de jan. de 2021.

como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227).

4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.

5. Ação Direta julgada procedente.

(STF, ADI 5938/DF, Relator Ministro Alexandre de Moraes; Data de Julgamento: 29/5/2019; Data de Publicação: 31/5/2019)

Outro aspecto importante que foi tocado pela Reforma Trabalhista no que diz respeito às trabalhadoras que amamentam foi o direito a dois períodos de descanso durante a jornada de trabalho para amamentar filho de até 6 meses de idade. Um aspecto positivo foi que esse período de 6 meses passou a poder ser dilatado quando o exigirem as condições de saúde da criança, a critério da autoridade competente (art. 396, § 1º, da CLT).

Mas a reforma também passou a prever que os horários de descanso deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. Sabemos que quando as relações de trabalho são deixadas a cargo de acordos individuais entre o empregador, que é mais forte nessa relação, e o empregado, que é mais vulnerável, os direitos e interesses destes últimos acabam sendo mitigados ou mesmo desconsiderados.

2.2.3. Trabalhadoras brasileiras na pandemia da COVID-19

A pandemia causada pelo novo coronavírus afetou drasticamente o conjunto das relações humanas no nível global no ano de 2020. A crise sanitária revelou as

desigualdades entre classes sociais, raças/etnias, sexos/gêneros e entre o Norte e Sul globais.

A classe trabalhadora, especialmente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, tem sofrido de maneira mais aguda as consequências da COVID-19. No Brasil, por exemplo, as mulheres trabalhadoras foram a maioria dentre os que perderam empregos formais, com carteira assinada, e dentre essas, as mulheres negras foram as mais afetadas (SOF, 2020).

A necessidade de distanciamento social e quarentena no ambiente doméstico, para aquelas que puderam trabalhar em casa, trouxe (re)acumulação de tarefas ou mesmo a agudização das tensões no lar. A exteriorização de funções como educação e cuidado, antes exercida por babás, creches e escolas, retornou para o interior das casas e também para as mães, avós, tias, irmãs – as mulheres, em geral. Conforme apontaram Leão et al. (2020), o acúmulo de tarefas no ambiente familiar tem sido fonte de exaustão e adoecimento físico e mental para mulheres.

A pesquisa “SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, realizado pela Sempreviva Organização Feminista (SOF, 2020), revelou dados importantes sobre as desigualdades entre os sexos/gêneros, que sintetizamos no quadro abaixo.

Tabela 2 - Mulheres brasileiras na pandemia da COVID-19

Mulheres brasileiras que passaram a cuidar de alguém na pandemia.	50%
Mulheres que afirmaram ter aumentado a necessidade de monitoramento e companhia.	72%
Mulheres que seguiram trabalhando durante a pandemia, com manutenção de salários, que afirmaram trabalhar mais na quarentena.	41%
Mulheres que afirmaram que a pandemia e a situação de isolamento social colocaram a sustentação da casa em risco.	40%
Mulheres desempregadas que são negras.	58%

Fonte: Elaborada pela autora com base na pesquisa “SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia” (SOF, 2020).

A pesquisa foi realizada entre os dias 27/04/2020 a 11/05/2020, através da plataforma Survey Monkey e coletou 2.641 respostas válidas (SOF, 2020, p.9).

Não podemos deixar de destacar o alto número de trabalhadoras domésticas que perderam seus empregos, formais ou informais, em virtude da pandemia. Diante do risco de contaminação, muitas foram demitidas, precisando recorrer à informalidade ou a políticas públicas socioassistenciais, como o auxílio emergencial⁴³ implementado pelo Estado brasileiro.

Tal decorre da mentalidade, já exposta neste trabalho, de que o cuidado com os dependentes e com os serviços domésticos são responsabilidades exclusivamente femininas. O cenário político vivenciado pelo País nesse momento também reforça essa ideia, e fortalece o discurso de responsabilização exclusiva das famílias pelo cuidado e educação de crianças e pessoas dependentes.

2.3. Ações judiciais de trabalhadoras temporárias buscando o direito à licença maternidade e à estabilidade no trabalho

Conforme já afirmamos, a precarização do trabalho, embora tenha efeitos negativos para todos os trabalhadores, atinge de modo especialmente grave as trabalhadoras que são mães. A proteção à maternidade percorreu um longo processo que foi desde a sua negação completa, até proteções injustificadas, que mais dificultaram o acesso da mulher ao mercado do que o promoveram. Atualmente vivemos um período de desregulamentação e corte de direitos conquistados.

⁴³ Segundo informações do site do Ministério da Economia, para ter direito ao auxílio emergencial, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensal, pago pelo período de 3 meses e, posteriormente, no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), pagos por mais 3 meses, o trabalhador deveria cumprir todas as seguintes regras:

- Ter mais de 18 anos de idade;
- Não ter emprego formal ativo;
- Não receber benefícios pagos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), como aposentadoria, pensão ou Benefício de Prestação Continuada (BPC);
- Não ser beneficiário do seguro desemprego, seguro defeso ou de programa de transferência de renda federal, com exceção do Bolsa Família;
- Estar em família com renda mensal por pessoa de até meio salário-mínimo (R\$ 522,50) ou com renda mensal total de até três salários mínimos (R\$ 3.135,00);
- Em 2018, não ter recebido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 (vinte e oito mil, quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos), ou seja, em 2018 não precisou declarar imposto de renda; e
- Ser microempreendedor individual, contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social ou trabalhador informal, mesmo que desempregado.

As mulheres sem maridos ou companheiros, que moram com crianças ou adolescentes de até 18 anos, recebem o Auxílio Emergencial em dobro, ou seja, R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) mensal. Informações disponíveis em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/perguntas-frequentes-1>; acesso em: 25 jan. 2021.

A grande massa de trabalhadores desempregados, que alimenta o modo de funcionamento capitalista⁴⁴, incorpora um número expressivo de mulheres. Essas trabalhadoras, na ânsia de prover o sustento próprio e de suas famílias, submetem-se a regimes de trabalho cada vez mais desprotegidos. É o caso do trabalho terceirizado e do trabalho temporário.

O trabalho temporário é regulado pela Lei nº 6.019/74, que traz a seguinte definição de trabalho temporário:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços (BRASIL, 1974).

Os temporários são, por exemplo, aqueles trabalhadores contratados no período do natal, páscoa, mês das mães, etc., em que há um maior fluxo de consumidores aos locais de compra, gerando necessidade temporária de maior quantidade de mão de obra. O trabalhador contratado temporariamente aceita referido regime de trabalho porque não tem opções melhores, sofre com desemprego, não tem, em muitos casos, bom nível de escolaridade e precisa de sustento. Sua vulnerabilidade é explorada, pois, a necessidade própria e de sua família o impele a aceitar qualquer oportunidade de “ganhar o pão”.

No caso das mulheres trabalhadoras, durante o período do contrato de trabalho temporário, pode acontecer de ficarem grávidas. Nesse caso, aplica-se a elas a estabilidade no emprego previsto no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), art. 10, inciso II?

A questão foi levada à Justiça do Trabalho, e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu em 2016 que esse direito não alcança as trabalhadoras temporárias regidas pela Lei nº 6.019/74. A referida decisão ficou ementada da seguinte maneira:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI 6.019/74. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. SÚMULA 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE. 1. Consoante entendimento recente desta Primeira Turma, **o reconhecimento da garantia de emprego à empregada gestante não se coaduna com a finalidade da Lei 6.019/74**, que é a de atender a situações excepcionais.

⁴⁴ Karl Marx (2015, p.459) chama referida massa de desempregados de “exército industrial de reserva”. Esse “exército” faz com que os trabalhadores empregados se submetam às condições de trabalho fixadas pelo empregador, pois mantém a balança da oferta e da procura por emprego sempre pendendo favoravelmente aos interesses dos detentores dos meios de produção. É como se houvesse uma mensagem invisível no mercado de trabalho que diz: “se você não quiser trabalhar nestes termos, tem quem queira – e precise”.

nalíssimas, para as quais não há expectativa de continuidade da relação ou mesmo de prestação de serviços com pessoalidade. 2. No caso, a empregada foi admitida mediante **contrato temporário**, nos moldes da Lei 6.019/74. 3. Assim, **não se cogita de prorrogação do liame**, por força de garantia provisória de emprego à trabalhadora gestante. 4. Ressalte-se que, tanto os precedentes que orientaram a redação da Súmula 244, III, do TST, quanto às decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, não se atêm às particularidades que envolvem o trabalho temporário previsto na Lei 6.019/74, não havendo como equipará-lo às demais hipóteses de contratação a termo. Recurso de revista não conhecido (grifado pela autora) (TST - RR: 56393120135120051, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 01/06/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016).

Vamos analisar brevemente os argumentos usados pelo Relator do Recurso de Revista nº 5639-31.2013.5.12.0051, Ministro Hugo Carlos Scheuermann, para percebermos as incoerências e inconsistências dos pressupostos que ancoram referida decisão.

O caso trata de uma trabalhadora contratada pela empresa Cremer S.A, através da empresa DP Locação e Agenciamento de Mão-de-Obra LTD pelo regime da Lei nº 6.019/74, e que foi demitida mesma estando grávida. A decisão de 1º grau entendeu ser direito da trabalhadora a estabilidade provisória prevista no ADCT, art. 10, inc. II, não podendo a obreira ser despedida após 3 meses da contratação. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região reformou referida decisão, afirmando que “a obreira é contratada para ocupar um cargo transitório, não sendo juridicamente possível reintegrá-la para ocupar um posto que se exaurisse” (BRASIL, 2016).

A trabalhadora então recorreu ao TST por meio de Recurso de Revista, alegando que outros Tribunais Regionais brasileiros decidiram causas semelhantes de forma diferente do TRT12, ou seja, reconheceram o direito à estabilidade da trabalhadora temporária.

O Ministro Relator do TST destacou, em seu voto, que o trabalho temporário seria diferente de outras modalidades de trabalho por prazo determinando. Justificou seu posicionamento alegando que os precedentes no TST e no STF que deram subsídio a elaboração do item III da Súmula 244 do TST não tratariam especificamente do trabalho temporário nos moldes da Lei nº 6.019/74, embora admita, em determinado ponto, que há um dos julgados que serviram de precedente para a Súmula que tratava de um trabalho temporário na forma da referida lei.

O item III da Súmula 244 do TST afirma que:

A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, **mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado**" (grifado pela autora).

Para compreender o teor do verbete, primeiramente precisamos entender quais são as modalidades de contratação por prazo determinado.

O art. 443, § 2º, da CLT define que são contratos por prazos determinados: a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) atividades empresariais de caráter transitório; c) contrato de experiência. Nesses casos, a duração do contrato de trabalho fica limitada ao término do evento que o motivou, respeitado o limite máximo de 2 anos (art. 445, CLT).

Ou seja, nitidamente o contrato de trabalho temporário é uma espécie do gênero "contrato por prazo determinado", previsto na CLT. Portanto, nada justifica sua exclusão quanto a proteção estipulada pela Súmula 244 do TST, supratranscrita, que prevê o direito a estabilidade provisória da gestante *mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado*.

O Ministro Scheuermann afirma, ainda em seu voto, que o trabalhador por contrato temporário não pode ser considerado empregado, nem da empresa de trabalho temporário, nem da empresa tomadora do serviço, ignorando o que diz a Lei nº 8.213/1991, no art. 11, I, "b"⁴⁵. Ou seja, coloca-se o trabalhador em um limbo jurídico de desproteção e negativa de direitos, segundo essa corrente de pensamento. Afirma ainda que o propósito do legislador ao aprovar a Lei nº 6.019/74 foi combater o desemprego, e que mesmo sendo alvo de críticas quanto ao alcance desse objetivo, foi recepcionada pela CF/88, sendo considerada legal.

Em determinado trecho de seu voto (p.10), o Ministro pontua que a referida proteção social à maternidade poderá causar prejuízo e discriminação para as mulheres no momento da contratação. Ou seja, o Ministro infere que o empregador preferirá contratar homens a mulheres, para evitar "problemas" com possível gravidez.

⁴⁵ Referido artigo legal afirma que: "Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: I - como empregado: [...] b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas". Entendemos que houve interpretação de que o trabalhador temporário é considerado empregado tão somente para fins previdenciários, mas que não possui relação de emprego na forma do art. 3º da CLT. Porém, a referida interpretação causa prejuízo aos direitos do trabalhador, ferindo princípio basilar do Direito do Trabalho segundo o qual a legislação deve ser interpretada de modo mais favorável ao obreiro (in dubio pro misero).

No entanto, o Ministro do TST parece esquecer que a ordem constitucional vigente repudia esse tipo de justificativa, devendo ser socializado entre os membros da sociedade brasileira os custos sociais da maternidade, inclusive com os empregadores. Referidos custos não devem ser suportados pelas trabalhadoras gestantes, isoladamente.

Reafirmamos, portanto, nossa posição inegociável de proteção à maternidade, independente da espécie de vínculo contratual.

Cabe destacar que estamos tratando especificamente do direito à estabilidade da gestante trabalhadora temporária, pois, o ordenamento jurídico garante a percepção do salário-maternidade nesses casos. É o que se depreende do art. 97, parágrafo único, combinado com o art. 13, II, do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99).

O referido artigo 13, II, garante a qualidade de segurada da previdência social por 12 meses aos trabalhadores que deixaram de contribuir para a Previdência. Como a trabalhadora temporária é segurada empregada, não há período de carência. Ou seja, mesmo sendo demitida, gozará dos 12 meses de cobertura previdenciária, inclusive salário-maternidade.

Contudo, se fosse garantida a estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, na forma prevista no ADCT, art. 10, “b”, a gestante teria assegurado pagamento de salários por todo esse período, além da contagem de prazo para aposentadoria e recolhimento do FGTS, direitos que lhe são então negados.

Curioso destacar que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional em trabalhadores temporários, a estabilidade legal é garantida. Somente para as gestantes querem negar referido direito, talvez pela suposição de que as mulheres vão engravidar “de propósito”, só para permanecerem no emprego. É uma presunção maliciosa e que ninguém verbaliza.

Infelizmente a referida decisão foi confirmada, quando do julgamento dos embargos de declaração, pela Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi no dia 18/11/2019.

Ora, sabemos que a estabilidade da gestante, prevista em texto constitucional, visa a proteção do nascituro, bem como a manutenção e o sustento da criança nos primeiros meses de vida. A referida proteção não sofre nenhuma restrição no texto constitucional quanto ao tipo de contrato ao qual a trabalhadora esteja vinculada.

Entendemos que, se por um lado, o trabalho é temporário, o dever de proteção social à gestante e à criança em formação, no entanto, não o é. Pelo contrário, esse dever de proteção é vitalício, enquanto durar a ordem constitucional vigente.

Logo, caberia ao Estado garantir o gozo de referida estabilidade, além do recebimento do salário-maternidade por meio da Previdência Social. Quando a responsabilidade social é suportada pelo ente público, significa que toda a sociedade está amparando essas mulheres no momento em que precisam. Alegar que tal política social aumentaria os custos da previdência social não é argumento suficiente para ilidir a responsabilidade estatal para com mulheres trabalhadoras e seus filhos, conforme prevê a Constituição Federal.

Além disso, como já afirmado em outro ponto, o próprio TST possui uma Súmula que prevê o direito à estabilidade da gestante mesmo em caso de contratos de trabalho por prazo determinado, como é a hipótese do trabalho temporário.

A Súmula 244 afirma o seguinte:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

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

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, **mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado** (grifado pela autora).

Por todo o exposto, entendemos equivocada a decisão tomada pelo Ministro Relator Hugo Carlos Scheuermann, e posteriormente confirmada pelo plenário do Tribunal, pois, violou flagrantemente o direito das trabalhadoras gestantes e mães, desconsiderando as normas constitucionais e a própria Súmula do Tribunal.

Além disso, consideramos que decisões como essa são expressões de uma sociedade marcada pela desvalorização da mulher, seus direitos e interesses, uma realidade que precisa ser transformada.

CAPÍTULO 3 – Da conciliação trabalho e família para a conciliação de responsabilidades sociais: um caminho a percorrer

No decorrer deste trabalho, temos analisado as mudanças sociais, culturais, econômicas e históricas pelas quais as mulheres passaram, especialmente ao longo dos séculos XX e XXI, enfatizando os principais desafios enfrentados pelas mães trabalhadoras.

Conforme apontado anteriormente, as responsabilidades domésticas ficaram, histórica e culturalmente, de forma majoritária a cargo das mulheres. Com o passar dos anos e com as conquistas e reconhecimentos de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais das mulheres, surgiu a necessidade de se repensar a divisão das responsabilidades familiares e domésticas com os homens.

No entanto, a participação feminina de forma expressiva no cenário público da vida em sociedade não cresceu no mesmo ritmo da participação masculina na esfera privada das relações domésticas. Conforme mencionado no Capítulo 1, as mulheres gastam em média 20,9 horas por semana em afazeres domésticos e no cuidado de pessoas; já os homens gastam a metade disso, em média apenas 10,8 horas nas mesmas atividades (RENAUX, 2018).

Hirata e Kergoat (2007, p. 596), em artigo intitulado “Novas configurações da divisão sexual do trabalho”, afirmam que existem dois aspectos na divisão sexual do trabalho: a) uma acepção sociográfica, que se relaciona com a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, em determinados ofícios, profissões, espaços, e sua variação ao longo do tempo; e b) o aspecto da divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

As autoras explicitam que a expressão “trabalho” precisou ser repensada. Ou melhor, aquilo que não é considerado trabalho precisou ser criticado. O trabalho doméstico, que por muito tempo foi considerado um não trabalho, foi paulatinamente sendo devidamente percebido tal como é: pedra fundamental para o funcionamento do trabalho “produtivo” e, por conseguinte, para o sistema capitalista.

De fato, tem-se constatado que o trabalho produtivo e o reprodutivo estão intimamente relacionados, num ciclo de mútua dependência e retroalimentação (GAMA, 2012, p. 151-152). Não seria possível a um trabalhador sair de casa para trabalhar se não houvesse ninguém para cuidar de seus filhos, ou de seus pais idosos, ou de um dependente com deficiência, ou enfermo. Se não houvesse ninguém responsável por comprar

alimentos, lavar roupas, cozinhar, limpar a casa, etc., para onde esse trabalhador voltaria no final do dia? Vê-se, então, o caráter de manutenção que o trabalho doméstico empresta ao trabalho produtivo, realizando-se um equilíbrio entre o “espaço público” e o “espaço privado” na sociedade.

Para as mulheres, no entanto, o referido “equilíbrio” nem sempre é fácil de se obter. Como já apontado anteriormente, as mulheres tendem a deixar seus empregos a medida em que geram filhos, optando por trabalhos informais em casa, ou de tempo parcial, ou mesmo ficando sem renda e dependendo do cônjuge até que as crianças alcancem certa idade e autonomia.

Ceribeli e Silva (2017, p. 118) afirmam que “muitas mulheres que optam por conciliar carreira e maternidade experimentam ainda o sentimento de culpa em relação a sua ausência nas atividades que envolvem cuidados com os filhos e o lar” e que existe uma “pressão social que elas enfrentam para postergar o retorno ao trabalho depois do nascimento do filho e a pressão organizacional para regressar ao trabalho e retomar a carreira rapidamente” (p. 117). Ou seja, essas mulheres sofrem com um dilema moral que pode afetar profundamente sua saúde emocional e psicológica.

O que se percebe desse contexto é que mudanças na dinâmica familiar inegavelmente aconteceram ao longo dos séculos XIX, XX e XXI, com o ingresso significativo de mulheres no mercado de trabalho, quedas nas taxas de natalidade, aumento no número de divórcios, recasamentos e famílias monoparentais, além das famílias formadas por casais homossexuais ou por pessoas transsexuais.

Diante disso, afigura-se claramente necessária ajuda externa às famílias para que possam os seus membros, homens e mulheres, crianças, jovens e idosos, participarem da vida em sociedade, seja no trabalho, na escola ou em espaços de cultura e lazer, compartilhando os cuidados inerentes ao ambiente doméstico, incluindo o cuidado com as crianças.

Passaremos agora a analisar propostas de conciliação das responsabilidades familiares e profissionais, bem como medidas legislativas que visam implementá-las, destacando seus limites e suas potencialidades no contexto do capitalismo.

3.1. Propostas para conciliação das responsabilidades do trabalho e da família

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua fundação em 1919, vem elaborando convenções e recomendações internacionais que visam promover o trabalho decente. Em sua definição, trabalho decente é aquele que oferece:

[...] oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 1999).

O referido conceito comporta, portanto, quatro aspectos indispensáveis para a configuração de trabalho decente, quais sejam:

- a) Promoção do emprego produtivo e que esteja disponível para todos os trabalhadores que o buscarem;
- b) Emprego em condições de liberdade, entendido como o emprego exercido de maneira não forçada e que permita às organizações associativas e sindicais sua livre formação e atuação;
- c) Emprego em condições de equidade, significando a ausência de discriminação e desigualdade de tratamento, oportunidades de crescimento, de admissão e de permanência no emprego;
- d) Emprego em condições de segurança e dignidade, aqui sendo contempladas as necessidades do trabalhador nas situações de velhice, doença, acidente e licenças parentais, contemplados pelos direitos previdenciários do trabalhador diante de circunstâncias em que não possa exercer sua atividade produtiva⁴⁶.

Nas últimas décadas, a OIT elaborou três convenções sobre proteção à maternidade e igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. São as Convenções nº 103 de 1953, nº 156 de 1981 e nº 183 de 2000. Dessas três, o Brasil ratificou apenas a primeira⁴⁷.

A Convenção nº 103 de 1953 da OIT abordou o direito à licença maternidade mediante apresentação de atestado médico, estabelecendo um mínimo de 6 semanas de licença após o parto, prevendo ainda a possibilidade de licenças adicionais antes ou após o parto por razões de saúde da mulher, ou da criança.

Já a Convenção nº 156 de 1981 trata sobre a igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras.

⁴⁶ Sabemos, no entanto, que a realidade dos trabalhadores é muito diferente do cenário ideal projetado pela OIT. Os trabalhadores enfrentam altos índices de desemprego, informalidade, desproteção social e precarização das relações trabalhistas. Para aprofundamento sobre esse assunto, confira: ROSSO, 2017; KREIN, 2018; BOSCHETTI, 2012; PEREIRA, 2013.

⁴⁷ Promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 4.1721, de 25 de junho de 1957, posteriormente revogado e incorporado ao texto do Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.

Por fim, a Convenção nº 183 de 2000 fala sobre proteção à maternidade, abordando os seguintes temas: licença maternidade, proteção ao emprego, benefícios pecuniários e médico, proteção à saúde de trabalhadoras gestantes, lactantes e amamentação. Nessa Convenção também há uma ampliação da recomendação quanto ao prazo de licença maternidade para 14 semanas.

Entendemos que a conciliação de responsabilidades familiares e do trabalho precisam ser pensadas num arcabouço mais amplo, que abrange a responsabilização da sociedade, representada por empresas, associações e instituições sociais de modo geral, e também o Poder Público. Esse é o mesmo entendimento adotado pela Organização Internacional do Trabalho, que na Nota 01 sobre Trabalho e Família afirma:

Os cuidados necessários à reprodução da vida dizem respeito à reprodução social e, portanto, são de responsabilidade da sociedade como um todo, não se trata de tema apenas de mulheres, nem de uma questão de foro íntimo e familiar. Um novo modelo de conciliação entre trabalho e família pressupõe, portanto, uma **corresponsabilidade social com relação ao cuidado e às responsabilidades familiares, a partir das famílias (e dentro delas, entre homens e mulheres), empresas e Estado** (grifado pela autora) (OIT, 2009, p. 4).

A OIT (2009, p. 105-144) elenca as seguintes propostas para novas políticas de conciliação trabalho e família com corresponsabilidade social:

- a) Adequar as normas nacionais de um país às normas internacionais propostas pela ONU;
- b) Organizar o trabalho a favor da corresponsabilidade social;
- c) Aproveitar o potencial de geração de trabalho decente na área de cuidados;
- d) Melhorar a capacidade da previdência social dar respostas às necessidades de cuidado;
- e) Elaborar políticas para atender migrantes e suas famílias.
- f) Vamos analisar agora as principais medidas de conciliação entre trabalho e família que tem sido adotadas no Brasil, relacionando-as com medidas adotadas em outros países.

3.1.1 Redução da jornada de trabalho (trabalho de tempo parcial)

A redução da jornada de trabalho costuma ser solicitada por mulheres com filhos pequenos, geralmente de até 4 anos de idade⁴⁸, ou que sejam responsáveis por outras pessoas dependentes, como idosos, pessoas com deficiência ou enfermos crônicos.

Tal realidade não acontece apenas no Brasil. Em outros países também são as mulheres a maioria nas jornadas de trabalho reduzidas ou mais flexíveis. Exemplo disso é narrado por Thome (2009, p. 71) ao falar da Espanha, afirmando que dados de 2007 daquele país apontaram que dos 2.383 trabalhadores a tempo parcial, 80,44% eram mulheres. Os trabalhadores homens eram apenas 466 e, destes, apenas 1% tinham esse tipo de jornada por razões de cuidado de menores, ou de pessoas adultas incapacitadas ou idosas.

O art. 611-A da CLT, que foi incluído pela Reforma Trabalhista de 2017, prevê a possibilidade de alteração da jornada de trabalho mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados os limites constitucionais. A redução da jornada de trabalho acarretará redução proporcional do salário.

A título de exemplo, citamos a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o Sindicato do Comércio Varejista de Campinas, Região e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas, vigente entre 1/9/2018 e 31/8/2019. Nela, estipulou-se que seria possível a jornada de trabalho parcial (aquela de no máximo 30 horas semanais) e a jornada de trabalho reduzida (aquela com mais de 30 horas e menos de 44 horas semanais), com redução proporcional do salário.

Mencionadas reduções de jornada podem ser um problema para as mulheres que aderem a essa modalidade, pois, a redução salarial coloca em risco sua manutenção e de sua família, tornando-as mais dependentes da provisão financeira do cônjuge ou de terceiros.

Além disso, uma trabalhadora em regime de jornada reduzida dificilmente receberá uma promoção na carreira e não será incluída em oportunidades de trabalho que requerem mais atividades, como viajar ou trabalhar horas extras. Em outras palavras, seu crescimento profissional fica comprometido.

3.1.2 Flexibilidade da jornada e do espaço de trabalho (*home office* e trabalho remoto)

⁴⁸ Tal inferência se deve ao fato de que, a partir de 4 anos de idade, a matrícula em escola é obrigatória segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, e a criança começa a ter mais autonomia em relação aos cuidados maternos ou de outro cuidador.

Outra opção para aqueles que precisam conciliar responsabilidade familiar e profissional é a flexibilidade da jornada e do local de trabalho. Durante a pandemia da COVID-19, essa modalidade de trabalho passou a ser utilizada com maior frequência por empresas e órgãos públicos cujas atividades podem ser adaptadas à realidade remota.

Algumas críticas que podemos fazer a essa modalidade de trabalho é que o empregado fica isolado em relação aos colegas de trabalho, o que pode dificultar sua participação em atividades sindicais, por exemplo. No caso das mulheres, sua maior permanência em casa pode implicar em maior sobrecarga de trabalho, tendo que se dedicar simultaneamente a atividades domésticas, ao cuidado com os filhos e ao trabalho.

Além disso, os limites entre início e término da jornada podem ficar indefinidos ou não serem respeitados pelos superiores do trabalhador, não sendo incomum o mesmo ser demandado durante a noite ou finais de semana, e nem sempre sendo remunerado para isso⁴⁹.

A obrigação de estar sempre “on-line” e disponível para o trabalho pode causar estresse laboral e prejudicar a saúde tanto física quanto mental do trabalhador.

3.1.3 Hipóteses de interrupção do contrato de trabalho: licença maternidade, licença paternidade e outras licenças

Segundo Delgado (2017, p.1202), a suspensão do contrato de trabalho ocorre nas hipóteses em que o obreiro não está obrigado a prestar o serviço, mas o empregador está obrigado a pagar-lhe o salário, não havendo nenhum prejuízo à contagem de tempo de serviço e respectivos direitos trabalhistas e previdenciários.

As licenças maternidades, paternidade, parental e outras modalidades de licença, como a licença por motivo de doença em pessoa da família, podem auxiliar no processo de conciliação das responsabilidades.

Mas essa conciliação, como já vimos, pode ser criticada pelo fato de frequentemente ser realizada para que mulheres conciliem a vida pública e privada, sem necessariamente envolver e responsabilizar os homens, a sociedade e o Poder Público.

Hirata e Kergoat (2007, p. 603) criticam veementemente o conceito de conciliação trabalho e família⁵⁰, afirmando que a intenção de promover a conciliação para gerar

⁴⁹ Sobre esse tema, sugerimos a leitura do livro “O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital”, de Ricardo Antunes, publicado em 2018 pela Editora Boitempo.

⁵⁰ Em determinado trecho do artigo, as autoras criticam as políticas de conciliação da vida familiar e

igualdade seria um paradoxo, e que as propostas de conciliação levariam em conta somente as mulheres; ou seja, seriam as mulheres conciliando “suas” próprias responsabilidades, e isentando os homens nesse processo.

As autoras abordam, ainda no mesmo texto, que na França tem sido recorrente o uso do “modelo de delegação”, ou seja, aquele em que mulheres em condições mais abonadas, que ocupam cargos de chefia e direção executivas, por exemplo, têm condições de atribuir a outras mulheres os serviços domésticos. No caso da França, fala-se muito em migrantes, por vezes diplomadas, que acabam aceitando esse tipo de trabalho para sobreviver, e competem com mulheres nativas daquele país, menos abonadas e qualificadas.

No Brasil percebe-se um fenômeno semelhante, mas as migrações são regionais. É fato plenamente conhecido que mulheres e homens da região nordeste, por exemplo, migram para a região sudeste e centro-oeste em busca de emprego e melhores condições de vida⁵¹, nem sempre com êxito. Muitas dessas mulheres nordestinas passam a trabalhar “em casa de família”, e até bem pouco tempo atrás, a carteira de trabalho não era assinada na maioria das vezes.

Assim, nota-se uma polarização entre mulheres no sistema capitalista, pois, a situação socioeconômica daquelas que alcançaram altas posições no mercado de trabalho contrasta em muito com a situação daquelas que trabalham em suas residências, cuidando dos serviços domésticos e dos filhos ao mesmo tempo.

Situação recorrente entre as mães trabalhadoras domésticas é que elas deixam seus próprios filhos e casas para cuidar dos filhos e casas das patroas. Passam o dia inteiro sem ver os próprios filhos, e muitas vezes dependem da ajuda de vizinhas ou de familiares desempregados para levar à escola e “olhar por eles” enquanto trabalha. Isso quando não faltam vagas nas creches mais próximas de sua residência.

No Brasil, alguns avanços foram conquistados pelas mulheres donas de casa. Exemplo disso foi a promulgação da Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, que

profissional afirmando ser “política fortemente sexuada, visto que define implicitamente um único ator (ou atriz) dessa “conciliação”: as mulheres, e consagra o *statu quo* segundo o qual homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 603).

⁵¹ Segundo o IPEA, 3,327 milhões de brasileiros deixaram seus estados de origem, entre 2003 e 2008. Em geral são pessoas jovens, com idade entre 18 e 29 anos, têm uma taxa de desemprego menor do que a de não migrantes e, quando conquistam um emprego, tendem a estar na formalidade, mas com uma carga horária acima de 45 horas semanais. Os maiores fluxos de migração são entre estados da Região Sudeste, e entre o Nordeste e o Sudeste brasileiro. A constatação é do estudo “Migração Interna no Brasil”, divulgada pelo IPEA em 2010. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5289>; acesso em 12 dez. 2020.

possibilitou àqueles que se dedicam exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, uma alíquota diferenciada para contribuir com a previdência social. Essa alíquota diferenciada possibilitou a cobertura previdenciária de mulheres de baixa renda, assim consideradas aquelas que possuem até 2 salários mínimos de renda familiar⁵².

3.1.4 Promoção do chamado empreendedorismo (ou seria informalidade?)

Não é incomum que mulheres empregadas, após terem filhos, deixem o mercado de trabalho formal e passem a trabalhar informalmente, criando “pequenas empresas” ou tornando-se microempreendedoras.

No entanto, boa parte dessas mulheres fica sobrecarregada com os cuidados domésticos e com os filhos pequenos, tendo que, em um mesmo espaço, trabalhar para garantir renda e trabalhar para manter o lar em funcionamento.

Essas mulheres, por vezes, não contribuem para a previdência social, ficando desprotegidas em casos de adoecimento, invalidez ou morte, além de não poderem gozar futuramente de uma aposentadoria.

Essa é, infelizmente, uma tendência à informalidade no Brasil, como bem apontou Antunes (2018, p. 66) ao afirmar que:

Uma análise do capitalismo atual nos obriga a compreender que as formas vigentes de valorização do valor trazem embutidos novos mecanismos geradores de trabalho excedente, ao mesmo tempo que expulsam da produção uma infinidade de trabalhadores, que se tornam sobrantes, descartáveis e desempregados. Esse processo tem clara finalidade para o capital, ao permitir a intensificação, em larga escala, do bolsão de desempregados, o que reduz ainda mais a remuneração da força de trabalho em amplitude global, por meio da retração de salarial daqueles assalariados que se encontram empregados.

Nesse sentido, a relativa “glamourização” das atividades empreendedoras, de mulheres que precisaram deixar o mercado formal, protegido, regulamentado, para fabricar doces em casa e vender pela internet, por exemplo, é uma máscara que busca esconder a face cruel do sistema capitalista, que exclui e descarta trabalhadores conforme a sua necessidade de valorização.

Como afirmou Antunes (2019, p. 71) em outro ponto:

⁵² É o que dispõe o art. 21, §2º, II, “b”, da Lei nº 8.212/91, que foi incluída pela Lei nº 12.470/11, garantindo alíquota de 5% sobre o salário de contribuição para segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda.

[...] a informalização da força de trabalho vem se constituindo como um dos mecanismos centrais utilizados pela engenharia do capital para ampliar a intensificação dos ritmos e movimentos do trabalho e ampliar o seu processo de valorização. E, ao fazê-lo, desencadeia um importante elemento propulsor da precarização estrutural do trabalho.

Fato é que as estratégias de sobrevivência das mães trabalhadoras consubstanciam-se no possível. Renunciam direitos, proteção social, reconhecimento público, ascensão de carreira ou qualquer outro benefício, ou possibilidade para colocar o “pão de cada dia” na mesa para seus filhos. A superação dessa difícil realidade continua sendo o desafio que se impõe.

3.1.5 Criação de equipamentos públicos de apoio ao cuidado de pessoas

A criação de creches, centros de acolhimento e reabilitação para idosos e pessoas com deficiência são de fundamental importância para que homens e mulheres possam exercer suas atividades profissionais em condições de igualdade.

Precisamos falar não tanto em conciliação trabalho e família, como se a responsabilidade de conciliar fosse unicamente da família ou, pior, exclusiva responsabilidade da mulher. Precisamos superar o paradigma da individualidade para a coletividade, envolvendo os demais setores da sociedade e o Poder Público no processo de cuidado.

Importante, portanto, entender que a geração de filhos e os cuidados com pessoas dependentes no âmbito doméstico é atividade que diz respeito não apenas às mulheres e suas famílias, mas a toda a sociedade. Interessa também à sociedade o cuidado e o desenvolvimento de crianças, adolescentes, pessoas com deficiência, enfermas e idosas. Sendo assim, há premente necessidade de uma maior solidariedade na partilha do ônus social decorrente desses cuidados.

Nesse cenário, equipamentos públicos de cuidado, tais como creches e abrigos de cuidado para idosos ou para pessoas com deficiência, precisam ser priorizados pelo Poder Público. Empresas, organizações da sociedade civil e filantrópicas podem também contribuir na rede de proteção e cuidado com as pessoas em situação de vulnerabilidade, oferecendo serviços de educação, saúde, lazer, cultura e assistência social.

3.2. O debate sobre a ampliação da licença maternidade nos anos recentes

A ampliação da licença maternidade tem sido debatida há anos em diversas esferas de poder do País.

No parlamento, existem alguns projetos de lei tratando sobre o tema e também uma Proposta de Emenda à Constituição, a PEC 181 de 2015.

A referida PEC possui o seguinte texto:

Art. 1º O inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: ‘licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias, estendendo-se a licença-maternidade, em caso de nascimento prematuro, à quantidade de dias de internação do recém-nascido, não podendo a licença exceder a duzentos e quarenta dias.

Além desta, temos ainda a PEC 515/2010 e o PL nº 1852/2019 que tratam também de ampliação e suspensão da licença maternidade em caso de parto prematuro seguido de internação hospitalar.

A PEC 515/2010 prevê alteração na Constituição Federal de 1988 para garantir 180 dias de licença maternidade a todas as trabalhadoras. Já o PLS 1852/2019 estabelece a suspensão, a critério da trabalhadora, da licença maternidade e do respectivo salário-maternidade para a mãe com filho recém-nascido internado no hospital. Este Projeto não atende aos interesses da trabalhadora, pois, com a suspensão da licença e do respectivo salário-maternidade, a trabalhadora precisaria voltar a trabalhar e teria então que se ausentar do hospital onde seu filho(a) está internado. Tal fato prejudicaria o desenvolvimento do neonato, uma vez que a amamentação ficaria prejudicada, além do convívio e do contato físico proporcionado pelo método canguru⁵³.

No judiciário a discussão encontra-se bastante avançada, especialmente depois da decisão do Supremo Tribunal Federal em março de 2020, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6327.

Nessa ADI, o STF decidiu ser direito da mulher a extensão da licença maternidade quando ocorrer nascimento prematuro seguido de internação hospitalar. Essa decisão é aplicada quando o prazo de internação exceder 14 dias. A licença maternidade, segundo referida decisão, começará a ser contada a partir da alta hospitalar da mãe ou do bebê, o que ocorrer por último.

Segue o trecho da decisão:

⁵³ Sobre a importância e eficácia do método canguru para o ganho de peso do bebê prematuro, confira LAMY, Zeni Carvalho; GOMES, Maria Auxiliadora de S. Mendes; GIANINI, Nicole Oliveira Mota; HENNING, Márcia de Abreu e S. Atenção humanizada ao recém-nascido de baixo peso – Método Canguru: a proposta brasileira. *Ciência e Saúde Coletiva*, p. 659-667, 2005.

O Tribunal, por maioria, preliminarmente, conheceu da presente Ação Direta de Inconstitucionalidade como Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental e, no mérito, presentes o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, referendou a liminar deferida a fim de conferir interpretação conforme a Constituição ao artigo 392, § 1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei n.º 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto n.º 3.048/99), **e assim assentar a necessidade de prorrogar o benefício, bem como considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último**, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto n.º 3.048/99, nos termos do voto do Relator.

(STF, Ação Direta de Inconstitucionalidade 6327; Relator Ministro Edson Fachin, Data de Julgamento: 03/04/2020; Data de Publicação: 15/04/2020) (grifado pela autora).

Cabe destacar que essa decisão foi concedida a trabalhadora regida pela CLT, ou seja, ela é aplicável, portanto, a todas as trabalhadoras regidas pela CLT no País, e para as demais contribuintes da previdência social por analogia, como as trabalhadoras autônomas que contribuem como contribuinte individual.

Ademais, o Juizado Especial do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (JE/TJDFT) publicou recentemente a Súmula nº 24, afirmando que:

O início da contagem do prazo para o gozo da licença-maternidade para a mãe de filho(a) nascido prematuro, que permanece internado em unidade hospitalar após o parto, deve ser a partir da alta hospitalar do recém-nascido, contando, para a mãe, o prazo em que o recém-nascido lá permanecer como licença por motivo de doença em pessoa da família.

A Turma Regional de Uniformização (TRU) dos Juizados Especiais Federais da 4ª Região tem posicionamento semelhante, pois, decidiu uniformizar o entendimento de que, mesmo sem previsão legal específica, é possível a prorrogação do benefício de salário-maternidade pelo prazo correspondente à internação hospitalar em unidade de terapia intensiva neonatal do recém-nascido, em decorrência de parto prematuro, quando demonstrada a indispensabilidade do cuidado materno no período imediatamente seguinte à alta hospitalar. A decisão foi tomada em sessão realizada no dia 17/04/2020.

Por fim, destacamos que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no dia 15/05/2020, expediu a Resolução 321, que determina, em seu art. 4º, que a licença maternidade iniciará seu transcurso a partir da alta hospitalar da mãe ou do bebê, ou seja, o que ocorrer por último. Tal Resolução garantiu às servidoras públicas do Poder Judiciário o gozo da licença integral em casa, e não durante a internação do bebê na UTI.

Além disso, diversos Tribunais brasileiros já reconheceram o direito à ampliação da licença maternidade, havendo jurisprudência farta e pacífica sobre o tema, como se pode ver no julgado abaixo⁵⁴:

A reclamante narra na inicial que no dia 10/08/2019 nasceu sua filha de parto prematuro com idade gestacional de 33 semanas em decorrência de várias complicações, apresentando os seguintes diagnósticos: “prematuidade, cardiopatia congênita, hipertensão pulmonar, hiperfluxo pulmonar, trissomia do 21, hipotireoidismo, dilatação da pelve renal esquerda e portadora da síndrome de down”. Por ocasião do nascimento foi deferida a licença maternidade pelo período de 120 dias, terminando em 08/12/2019, quando foi concedida a licença amamentação por mais 14 dias, encerrando-se em 22/12/2019.

[...]

Ainda que não haja previsão na legislação brasileira para abono de faltas na situação da empregada, o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) em seu art. 2º considera criança a pessoa até 12 anos de idade e adolescentes de 12 a 18 anos de idade, estabelecendo como dever do tutor, pai, mãe ou responsável dar assistência aos filhos e ainda que os estabelecimentos de atendimento à saúde deverão proporcionar condições para a permanência em tempo integral de um dos pais ou responsável, nos casos de internação de criança ou adolescente (arts. 4ª e 12 da Lei 8.069/90).

Além disso, a Constituição Federal em seu art. 6º dispõe acerca da proteção à maternidade, a família, a infância e a saúde da criança:

"Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

[...]

O direito do menor à convivência familiar deve ser exercido com absoluta prioridade e está resguardado no artigo 227 da CRFB – marco definitivo da doutrina da proteção integral - das crianças e adolescentes, in verbis:

“Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Relevante mencionar que, encontra-se em tramitação no Congresso Nacional relevante alteração legislativa, engendrada pela PEC nº 181/2015, cujo escopo vai ao exato encontro do pretendido nesta ação, estendendo-se a licença-maternidade, em caso de nascimento prematuro, à quantidade de dias que o recém-nascido passar internado. O sentido da licença maternidade é garantir um período exclusivo de contato do filho com a mãe. No entanto, quando ocorre o parto

⁵⁴ Como advogada, pude acompanhar dezenas de mães trabalhadoras em suas demandas trabalhistas e previdenciárias nos últimos 3 anos, especialmente nos casos de nascimento prematuro, buscando judicialmente o reconhecimento da ampliação da licença maternidade pelo número de dias da internação hospitalar da criança. Também tenho atuado pleiteando judicialmente a concessão de terapias e medicamentos de que necessitam crianças com deficiência e que são negados por planos de saúde. Alguns argumentos e decisões trazidas neste trabalho são fruto de ações por mim apresentadas na Justiça.

premature, a mãe e o recém-nascido ficam privados desse contato, pois o bebê finalizará sua completa formação fisiológica internado, com a ajuda de aparelhos médicos.

Então, nessas situações, o suporte fático da licença maternidade somente ocorre e se materializa na data em que o bebê recebe alta e pode, finalmente, estabelecer o vínculo com sua mãe.

O artigo 1º da CF/88 assegura o direito a uma existência digna (Princípio da Dignidade da Pessoa Humana – art. 1º, III da CF/88) materializada em um conjunto de bens e utilidades indispensáveis a uma vida humana digna.

Entendo que a questão de fundo “é a proteção à saúde, à maternidade, à infância e, em especial, à família.

Portanto, a unidade familiar, detentora de especial proteção constitucional, deve ser objeto de incansável tutela pelo Estado. Além dos artigos 226 e 227 da CF, o dever dos pais em prestar toda assistência a seus filhos encontra amparo ainda no art. 229 da Constituição Federal, que assim preconiza:

“Art. 229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.”

Assim, diante dos princípios constitucionais que protegem a saúde do recém-nascido e a maternidade julgo procedente o pedido de prorrogação da licença maternidade em 180 dias a contar da alta médica, sem prejuízo de sua remuneração (TRT10, Processo nº 0000030-67.2020.5.10.0022, 22ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, Juiz: Natália Queiroz Cabral Rodrigues, Data de Julgamento: 20/03/2020, Data de publicação: 20/03/2020)⁵⁵.

Para garantir plenamente esse direito, porém, faz-se necessário que o Poder Executivo, através do INSS, regulamente a concessão ao salário-maternidade para os casos abrangidos pela decisão do STF, ou que o Poder Legislativo resolva todas as questões por meio de lei, o que seria o mais adequado. Enquanto isso não acontece, a pressão social realizada pelas mulheres trabalhadoras deve continuar atuando para garantir o reconhecimento desse direito.

De fato, mesmo após a decisão da Corte Suprema, muitas empresas continuam negando a referida ampliação, pois, não sabem como proceder a sua efetivação no sistema

⁵⁵ Julgados semelhantes podem ser encontrados nas seguintes decisões judiciais:

1. TRT10, Processo nº 0000670-64.2019.5.10.0003, 3ª Vara do Trabalho, JUIZ: SIMONE SOARES BERNARDES; DATA DE JULGAMENTO: 18/02/2020; DATA DE PUBLICAÇÃO: 18/02/2020;
2. AGREXT 0029996-04.2016.4.01.3400, DAVID WILSON DE ABREU PARDO, TRF1 - SEGUNDA TURMA RECURSAL - DF, Diário Eletrônico Publicação 09/05/2018;
3. AC 1006735-83.2018.4.01.3800, DESEMBARGADORA FEDERAL GILDA SIGMARINGA SEIXAS, TRF1 - PRIMEIRA TURMA, PJe 06/05/2020;
4. AC 1005408-13.2016.4.01.3400, DESEMBARGADOR FEDERAL GILDA MARIA CARNEIRO SIGMARINGA SEIXAS, TRF1 - PRIMEIRA TURMA, PJe 03/04/2020;
5. PROCESSO Nº 0000030-67.2020.5.10.0022, 22ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, JUIZ: NATÁLIA QUEIROZ CABRAL RODRIGUES, DATA DE JULGAMENTO: 20/03/2020, DATA DE PUBLICAÇÃO: 20/03/2020

previdenciário, ou simplesmente alegam que se não existe uma lei, não são obrigados a ampliar a licença.

3.3. Direitos para trabalhadoras mães de crianças com deficiência

O trabalho é considerado direito humano fundamental, tanto por normas internacionais como no ordenamento jurídico pátrio. Através dele, a pessoa pode desenvolver seu potencial humano, gerar a própria manutenção e de sua família e realizar-se pessoalmente.

Na Constituição Federal de 1988, o trabalho é elencado como direito social fundamental (art. 6º, *caput*, CF/88), além de ser fundamento da ordem econômica (art. 170, CF/88). Ademais, o art. 1º apresenta o valor do trabalho e a livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil.

Como ensina Delgado (2015, p. 20):

Ao longo da consolidação do Estado Social de Direito, constituiu-se processo histórico de regulamentação do direito do trabalho em torno da relação de emprego. Importante ressaltar que o direito do trabalho despontou a partir da segunda metade do século XIX como notável instrumento de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida econômica e social, além de garantir uma influência civilizatória e democrática no contexto da sociedade civil e política.

Sendo assim, as normas que garantem redução de jornada de trabalho para pessoas com deficiência ou representante legal de pessoa com deficiência visam promover a efetividade desse direito humano fundamental para um grupo de pessoas com necessidades especiais.

No âmbito internacional, temos a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, e incorporada no Brasil com *status* de Emenda Constitucional através do Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009.

A referida Convenção estabelece que os Estados signatários reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. E que esse direito se refere à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência (Artigo 27, 1).

Para os servidores públicos federais no Brasil, a Lei nº 8.112/90 prevê jornada de trabalho especial para servidores com deficiência ou responsável pelos cuidados de

pessoa com deficiência que seja seu cônjuge, filho ou dependente, sendo vedada a exigência de compensação de horas (art. 98, §§ 2º e 3º⁵⁶). No entanto, a regulamentação dessa “jornada especial” fica a critério de cada órgão público. Ou seja, muitos desses órgãos ainda não regulamentaram o referido direito.

A título de exemplo, o Supremo Tribunal Federal editou a Resolução nº 641, de 13 de junho de 2019, que trata sobre a concessão de horário especial, no STF, para servidor público com deficiência ou que possua dependente com deficiência, prevendo a possibilidade de redução de jornada.

No entanto, a redução de jornada para acompanhar dependente com deficiência em sua reabilitação não é devidamente explicitada na Resolução, mencionando-se apenas que a concessão de horário especial nesses casos deverá atentar para a necessidade indispensável da assistência direta do servido ao dependente com deficiência, quando não puder ser prestada simultaneamente ao cumprimento integral da jornada de trabalho (art. 9º, I) e a comprovação da necessidade de reabilitação do dependente com deficiência, desde que indispensável a presença do servidor na reabilitação e incompatível com o horário ou modalidade de trabalho (art. 9º, II). Ou seja, não se estipula quantas horas de redução de jornada é possível o servidor obter, ficando o mesmo a depender da avaliação subjetiva da equipe da junta de saúde do órgão.

Para os trabalhadores regidos pela CLT, não há previsão legal que garanta a redução de jornada nesses casos. A decisão fica para o empregador ou mediante decisão em acordo, ou convenção coletiva. Tal fato revela a existência de desigualdades entre trabalhadores regidos por diferentes regimes de trabalho, havendo um certo privilégio para aqueles que são servidores públicos. Em alguns casos, o empregado tem que judicializar a questão, mesmo correndo o risco de ser demitido.

Foi o caso do Processo nº 0001149-43.2018.5.10.0019, que tramitou no Tribunal Regional da 10ª Região, em que a trabalhadora requereu na Justiça a redução da jornada de trabalho em 50%, sem redução de salário ou compensação de horas. A juíza do caso aplicou, por analogia, a previsão de jornada especial prevista na Lei nº 8.112/90, que é a lei dos servidores públicos federais, concedendo o pedido da trabalhadora celetista.

⁵⁶ Lei nº 8.112/90, art. 98 [...] § 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

Nos fundamentos, a Magistrada ancorou-se nos dispositivos da Constituição Federal de 1988, na Lei Brasileira de Inclusão e na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Alegou ainda que o direito ao acompanhamento de filho com deficiência é direito que assiste a ambos os pais, refutando argumento de que o genitor teria condições de acompanhar sozinho o tratamento da criança por já gozar de jornada de 25 horas semanais.

A parte reclamada na referida ação judicial recorreu da sentença, perdendo também em segunda instância. A decisão do recurso foi dada nos seguintes termos:

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. FILHA COM SEVERO COMPROMETIMENTO NEUROLÓGICO. MANUTENÇÃO DA DECISÃO QUE REDUZIU PELA METADE A JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO SALARIAL. Ainda que não haja previsão legal para redução de jornada de trabalho sem redução salarial, impedir o benefício a empregada cuja filha tem deficiência comprovada é negar uma forma de adaptação para que pessoas com esse perfil sejam inseridas na sociedade e alcancem uma razoável qualidade de vida (TRT-10 - RO: 00011494320185100019 DF, Data de Julgamento: 20/05/2020, Data de Publicação: 26/05/2020)

No Congresso Nacional atualmente tramita o Projeto de Lei do Senado nº 110/2016, que visa conceder 10% (dez por cento) de redução de jornada de trabalho para trabalhadores que tenham sob sua guarda os filhos com deficiência. O Projeto já passou pelas Comissões de Direitos Humanos e de Assuntos Sociais no Senado, mas encontra-se parado há mais de 1 ano e 7 meses⁵⁷. Outro Projeto de Lei do Senado, que previa a redução da jornada em 50%, foi arquivado no final da sessão legislativa de 2018, não tendo sido retomado em 2019.

Percebe-se, portanto, um certo desprezo ou desvalor para com os direitos das pessoas com deficiência, em especial quanto ao seu acesso, permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho. Com as mães de crianças com deficiência, referido descaso também ocorre frequentemente.

Tal atitude está em desacordo com o ordenamento jurídico nacional e internacional, pois, a proteção dos direitos da pessoa com deficiência foi alçada ao patamar de reconhecimento como Direito Humano fundamental.

O autor Dallari (2004, p. 12), em sua obra “Direitos humanos e cidadania” traz, de maneira bastante didática, alguns conceitos importantes sobre direitos humanos,

⁵⁷ Na data de 02/12/2020, o referido Projeto de Lei estava com última movimentação datada de 3/4/2019, na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) com voto pelo rejeição do Projeto.

direitos fundamentais e sobre cidadania. O autor define que os direitos humanos são considerados fundamentais “porque sem eles a pessoa humana não consegue existir ou não é capaz de se desenvolver e de participar plenamente da vida”.

Contudo, o autor traz uma definição da qual discordamos, que enfatiza o caráter utilitário do ser humano, excluindo seres humanos que não venham a ser considerados “úteis” ou “produtivos” em termos capitalistas. Dallari (2004, p.12) afirma que “Todos os seres humanos devem ter asseguradas, desde o nascimento, as condições mínimas necessárias para se tornarem úteis à humanidade (...)”. Ora, o que seria uma pessoa considerada útil para a humanidade? Aquela que produz no sistema capitalista? Será que uma pessoa com deficiência grave, incapacitante para o trabalho, por exemplo, poderia ser considerada útil para a humanidade? Pensamos assim, que tal definição de direitos humanos não atende a todos os humanos em sua diversidade.

Além disso, o Código Civil de 2002 estabelece, em seu art. 2º, que “(...) a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”, e a Convenção Americana de Direitos Humanos estabelece que o direito à vida deve ser protegido pela lei e, em geral, desde o momento da concepção. E que ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente (art. 4º.1).

Dallari (2004) afirma ainda que todas as pessoas nascem livres e iguais (artigo 1º da DUDH), e arremata esse entendimento afirmando que não existem seres humanos que valham mais do que outros. No entanto, dentro de um sistema marcado pela desigualdade social, pela dominação e exploração dos mais pobres pelos mais ricos, difícil vislumbrar o aspecto prático e material dessas afirmações. Se, de fato, nascemos todos livres e iguais, aparentemente os mais poderosos da terra não estão respeitando essa igualdade e liberdade há tempos.

Em seguida o autor começa a dissertar sobre o conceito de cidadania e sobre sua evolução histórica. De fato, o conceito de cidadania esteve, por muito tempo e em contextos culturais diversos, associado a posição de prestígio social, não sendo acessível a todos os seres humanos. As mulheres, por exemplo, passaram por séculos de história sem serem consideradas cidadãs. Até mesmo após a Revolução Francesa de 1789, considerada uma das revoluções burguesas que marcaram o século XVIII, a Assembleia Constituinte decidiu que, para ser cidadão ativo na França:

[...] era preciso, entre outras coisas, ser francês do sexo masculino, não ter condição de empregado, pagar uma contribuição equivalente a três jornadas, devendo o legislativo fixar o valor da jornada, além de ser inscrito na municipalidade de seu domicílio como integrante da guarda

nacional (DALLARI, 2004, p.21).

Atualmente o conceito de cidadania mudou e passou a ser mais abrangente, alcançando pessoas antes marginalizadas da vida democrática. No Brasil, por exemplo, as pessoas analfabetas podem votar, mulheres podem ser representantes políticas e o peso do voto de cada cidadão nas eleições têm igual valor. No entanto, em outros aspectos da cidadania, como o acesso a direitos, bens e serviços públicos de qualidade, as diferenças socioeconômicas ainda são marcadores muito fortes de desigualdade.

Usando ainda como exemplo o Brasil, sabemos que a qualidade do ensino nas escolas públicas de nível fundamental e médio é, em geral, inferior à da rede privada. Isso traz consequências de desigualdade no acesso às oportunidades no futuro dessas crianças, reproduzindo na vida adulta as desigualdades existentes desde a infância.

Nesse sentido, faz-se necessário buscar conceituar cidadania. Segundo Dalmo Dallari (2004, p.22), cidadania expressa um conjunto de direitos que dá à pessoa a possibilidade de participar ativamente da vida e do governo de seu povo.

Segundo T.H. Marshall (1989, p.12), cidadania é igualdade de *status* social. A despeito de diferenças de classe social, sexo, raça ou etnia, todos nascem livres e iguais perante a lei. Para Marshall (1963, p.95), “a igualdade do *status* é mais importante que a igualdade de renda”. Já para Barbalet (1989), “a cidadania pode ser descrita como participação numa comunidade ou como a qualidade de membro dela”.

No artigo intitulado “Cidadania, Direitos e Política Social” (FEITOZA, 2020), afirmamos que, embora existam desafios à concretização plena da cidadania, entendida como a participação efetiva dos cidadãos na vida política e nas decisões do Governo de seu país, não se pode negar a importância das conquistas obtidas através de mudanças quanto ao alcance do termo cidadania.

Em certo ponto do texto, afirmamos que:

[...] a elevação da cidadania à condição de status legalmente reconhecido a todos os habitantes de uma nação é uma conquista histórica, pois a cidadania foi restrita a grupos econômica e politicamente dominantes por séculos na história da humanidade. Uma vez que a cidadania foi alçada a direito de todos, independentemente de raça, etnia, sexo, credo religioso ou qualquer outra diferença, torna-se possível perseguir a efetivação do referido status através da garantia de acesso aos direitos sociais (FEITOZA, 2020, p.4).

Sendo assim, precisamos materializar os conceitos de cidadania para todos, inclusive para mulheres trabalhadoras que são mães de crianças ou adolescentes com deficiência física, ou intelectual.

Uma mulher que dá à luz uma criança com deficiência tem um grande desafio pela frente. Aos olhos do sistema capitalista, o investimento financeiro realizado em prol da mãe e da criança, tais como licença maternidade, auxílio-creche ou escolar, dias de folga no trabalho para acompanhar a criança ao médico, etc., tudo isso não trará o retorno lucrativo que o mercado requer dentro de 14 ou 20 anos, quando as crianças tornam-se então trabalhadores, e fazem girar as engrenagens do sistema produtivo.

Sim, a depender da deficiência, essa criança não se tornará um jovem e um adulto produtivo, segundo a lógica do capital. Pelo contrário, tornar-se-á um “custo social”, uma espécie de estorvo que melhor seria se fosse eliminado. Tal lógica, tão cruel quanto absurda, fere o princípio universal da dignidade da pessoa humana, o qual afirma, de maneira inegociável, que os direitos e garantias assegurados à pessoa devem-se somente ao fato de serem pessoas humanas. Entende-se que, sendo pessoa humana, seu valor é consectário lógico e inarredável, e sua contribuição ao mundo dos humanos decorre de forma natural e de maneira única.

Talvez uma solução possível para incentivar e facilitar o ingresso, permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho de trabalhadores responsáveis por pessoas com deficiência – e de modo especial, as mães trabalhadoras – seria instituir cotas a serem cumpridas pelas empresas que tenham determinado número de funcionários.

Tal já ocorre para trabalhadores com alguma deficiência. Segundo a Lei nº 8.213/91, empresas com mais de 100 funcionários devem ter entre 2 e 5% de trabalhadores com deficiência⁵⁸. No entanto, decorridos já 28 anos da promulgação desta lei, os resultados de inclusão são lamentáveis. Segundo dados da Secretaria do Trabalho, do Ministério da Economia, este percentual nunca passou de 1%⁵⁹.

⁵⁸ Assim determina o art. 93 da Lei nº 8.213/91:

Art. 93 A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

⁵⁹ Conforme informações da Agência Brasil, Lei de Cotas para Deficientes completa hoje 28 anos, publicada em 24/7/2019, por Pedro Peduzzi. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-07/lei-de-cotas-para-deficientes-completa-hoje-28->

Sendo assim, caso referida cota fosse estabelecida também para trabalhadores responsáveis por pessoa com deficiência, que necessitem de acompanhamento e reabilitação constantes, seria necessário uma maior fiscalização por parte do poder público, com aplicação de multa nos casos de descumprimento da Lei. Essa fiscalização, porém, tem sido negligenciada em relação aos próprios trabalhadores com deficiência.

Outra alternativa possível seria oferecer incentivos fiscais para empresas que tivessem em seus quadros trabalhadores com jornada de trabalho reduzida em razão das responsabilidades de cuidado com familiares dependentes. Esta seria uma forma de envolver tanto a sociedade, representada pelas empresas, como o Poder Público, que pagaria parte dos custos advindos dessa redução de jornada.

No entanto, analisando alguns números do Programa Empresa Cidadã, que concede incentivos fiscais às empresas que aderem aos seus termos, os resultados também não são animadores. O art. 4º, do Decreto nº 7.052/2009, que regulamentou referido Programa, estabelece deduções fiscais nos seguintes termos:

Art. 4º Observadas as normas complementares a serem editadas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Parágrafo único. A dedução de que trata o caput fica limitada ao valor do imposto devido em cada período de apuração.

A lei que instituiu o programa é de 2008 e, segundo dados da Receita Federal do Brasil, até julho de 2019 houve adesão de 22.432 empresas, o que significa em média, 2.039 adesões por ano. Esse total representa hoje apenas 0,12% do total de empresas brasileiras⁶⁰.

Sendo assim, entendemos ser necessária a elaboração de políticas públicas que levem em consideração a conjugação de esforços dos diferentes atores sociais para a efetivação da igualdade entre homens e mulheres na sociedade. A busca pela igualdade envolve a socialização do cuidado com crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou com enfermidades crônicas. Nesse cenário, a criação de espaços de

[anos#:~:text=Em%20vigor%20h%C3%A1%2028%20anos,de%20trabalhadores%20portadores%20de%20defici%C3%Aancia.;](#) acesso em: 3 dez. 2020.

⁶⁰ Segundo o DataSebrae, o Brasil possui 19.228.025 empresas (considerando grandes, médias e microempresas). Os dados são atualizados até 11/05/2020. Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/totaldeempresas/>> Acesso em 3 dez. 2020.

cuidado, cultura, lazer e desporto são fundamentais para que a sobrecarga de trabalho seja minimizada na família.

Pensar que pessoas dependentes de cuidados sejam um problema é uma maleza cultural que precisa continuar sendo combatida. A concessão de incentivos para que empresas reduzam a jornada de trabalho para empregados responsáveis por pessoas dependentes, especialmente àqueles que cuidam de crianças e adolescentes com deficiência, é uma medida que pode ser estudada e avaliada no Parlamento, a fim de apurar a viabilidade de sua instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se propôs a pesquisar e analisar o sistema de proteção social à maternidade no Brasil, a fim de compreender seus limites, contradições, lacunas e suas possibilidades de transformação.

Percebemos inicialmente que a necessidade de cuidado e proteção é característica inerente ao ser humano, que depende uns dos outros ao longo da vida com maior ou menor intensidade. Quando crianças, por exemplo, a condição de dependência e a necessidade de proteção e cuidado são maiores que, em geral, na vida adulta. Uma criança precisa de auxílio para se alimentar, limpar-se, trocar de roupa, e tantas outras situações. Nesse contexto, a figura materna historicamente foi responsável por esses cuidados, sendo esse papel legitimado por diversos fatores, tais como culturais, sociais, históricos e biológicos.

No contexto do capitalismo, o trabalho exercido pelas mulheres no âmbito doméstico é considerado um não trabalho. Em decorrência disso, as atividades domésticas, além de não remuneradas, são invisibilizadas e desvalorizadas socialmente. A proteção social para mulheres donas de casa é limitada e insuficiente, compelindo-as a buscar sustento próprio e para suas famílias no mercado de trabalho.

No mundo do trabalho produtivo, porém, a mulher-mãe depara com diversos obstáculos à sua inserção, permanência e progressão profissional. Vimos ao longo da pesquisa que mulheres que se tornam mães tendem a perder seus empregos em até 2 anos após o parto, recebem salários menores do que aquelas que não têm filhos, além de receber em média 3/4 do salário pago a um homem na mesma função. As empresas e órgãos públicos falham na provisão de creches e pré-escolas para a guarda dos filhos durante a jornada de trabalho, e os locais de trabalho, em sua maioria, não possuem local adequado para amamentação, ou ordenha e acondicionamento do leite materno.

A licença maternidade é concedida desigualmente às mulheres. Algumas gozam de 120 dias, conforme art. 392 da CLT; outras recebem benefício maior, de 180 dias, como é o caso das servidoras públicas federais, algumas servidoras públicas estaduais e municipais (de acordo com legislação específica), e as celetistas cuja empresa aderiu ao Programa Empresa Cidadã. A proposta de emenda constitucional que visa reparar essa desigualdade, estipulando 180 dias de licença para todas as empregadas, PEC 515/2010, não avança no Congresso Nacional, pois, o discurso focado unicamente no “custo” dessa licença tem prevalecido em detrimento da proteção social.

Um aspecto positivo encontrado durante a pesquisa refere-se ao lapso temporal da licença maternidade no Brasil, que é o segundo país latino americano com maior tempo de licença, ficando atrás apenas do Chile.

Além disso, debatemos sobre a licença parental, e notamos que esta tem sido uma medida adotada por países desenvolvidos e que tem resultado numa maior participação dos pais no processo de cuidado e educação dos filhos.

Por outro lado, as mulheres-mães trabalhadoras que estão à margem da proteção social sofrem a ausência de direitos. A informalidade, travestida de empreendedorismo, leva mulheres à exaustão na tentativa insana de “conciliação” das responsabilidades do trabalho e da família. Trabalham horas sem fim por uma remuneração muitas vezes baixíssima, e não raro comprometem a saúde física e mental com a sobrecarga de atribuições.

De forma especial, destacamos as mães de crianças com necessidades especiais, tais como bebês prematuros e crianças com deficiência. Percebemos que mães de crianças e adolescentes com deficiência tem sua condição de desproteção social agravada pelo estigma de cuidar de alguém que supostamente não trará retorno financeiro ao mercado capitalista. A desvalorização da pessoa humana, que recai sobre as pessoas com deficiência, atinge também a mulher que cuida dos mesmos no ambiente doméstico.

As decisões judiciais para mães de bebês prematuros que buscam na Justiça a ampliação da licença maternidade têm sido favoráveis à proteção social das trabalhadoras e das crianças. Com a decisão do Supremo Tribunal Federal, em abril de 2020, na ADI 6327, as trabalhadoras mães de crianças nascidas prematuras estão conseguindo o direito de gozar da licença maternidade de forma integral, em casa, após a alta hospitalar do neonato.

No entanto, frequentemente, o Poder Judiciário inclina-se para o interesse econômico, deixando prevalecer o discurso utilitarista que desprotege mulheres trabalhadoras. É o caso da decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), analisada neste trabalho, que não reconheceu às gestantes trabalhadoras em contratos por prazo determinado o igual direito a estabilidade prevista no art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Referida decisão negou a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto por entender que o contrato é por tempo determinado e não pode ser modificado. Questionamos se a intenção do legislador constituinte foi proteger tão somente o nascituro de algumas trabalhadoras, deixando os demais sem proteção social, e concluímos que a CF/88 não faz tal diferenciação.

Notamos que a reestruturação produtiva operada a partir da década de 1990, buscando “enxugar” despesas e tornar as empresas e a máquina pública supostamente mais eficientes, gerou uma “avalanche” de terceirizações, de trabalhos precários e informais, e que a essa reestruturação produtiva atingiu os trabalhadores de formas diferentes, sendo mais grave para as trabalhadoras mães.

Elas são a maioria no trabalho terceirizado e no trabalho de regime parcial, o que confirma a desvalorização do trabalho feminino e que a necessidade obriga as mulheres, especialmente aquelas que cuidam de pessoas dependentes, a se submeter a qualquer proposta de trabalho, ainda que em condições aviltantes, tudo para prover a manutenção da família.

O teletrabalho e o trabalho de regime parcial nem sempre se constituem em solução para o problema da “conciliação” trabalho e família, pois, as mulheres acabam ficando isoladas no ambiente doméstico, o que desestimula sua participação em atividades sindicais, o desenvolvimento de relacionamentos interpessoais e incrementa a sobrecarga de trabalho produtivo e reprodutivo.

Mudanças culturais ocorreram, especialmente ao longo do século XX no Brasil, impulsionadas pela luta de mulheres e homens trabalhadores que buscam melhores condições de vida. Alterações na organização familiar, novas leis garantindo direitos fundamentais às mulheres, e mudanças no contexto cultural a respeito do *status* da mulher na sociedade, levaram a conquistas importantes. No entanto, essas conquistas são muitas vezes violadas, não respeitadas ou mesmo desmontadas por reformas “modernizadoras”. Daí a grande discrepância entre o que está previsto em lei e a realidade social das mães trabalhadoras.

Diante disso, concluímos que a hipótese da pesquisa foi confirmada, pois o sistema de proteção social a maternidade não protege, de fato, as mulheres mães trabalhadoras no Brasil.

Notamos que existe um amplo escopo jurídico protetivo tanto em âmbito nacional como internacional. Neste último caso, o regramento previsto nos documentos oficiais da OIT são amplos, porém a realidade e a efetivação dessa proteção às mulheres é ainda marcado pelas desigualdades de sexo, raça e classe social.

Concluímos pela necessidade de mudança do paradigma de conciliação trabalho e família sob uma ótica individual para uma ótica coletiva, compartilhada. Não mais sendo vista como responsabilidade unicamente da família ou, o que é frequente, das mulheres, mas sim como um dever de todos os atores sociais: famílias, sociedade e Poder

Público. Daí a necessidade de avançar nas políticas públicas de apoio às famílias no cuidado aos mais dependentes, como crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência e com doenças crônicas.

Portanto, é preciso avançar lutando por uma verdadeira transformação social, na busca por efetiva proteção e valorização dos trabalhadores, em especial às mulheres mães trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

ABRÃO, Kênia. MIOTO, Regina. Políticas de “Conciliação” entre Trabalho e Responsabilidade Familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Textos & Contextos**. Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 322 - 323, ago./dez. 2017.

ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ALVES, Giovanni. **O novo e precário mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, Giovanni. O Minotauro Brasileiro. Reforma Trabalhista e desenvolvimento histórico do capitalismo no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n.51, p. 97-108, 2017.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, ano XVIII , nº 34, p. 19-40, 2015.

BARBALET, Jack M. **A Cidadania**. Lisboa: Editorial Estampa, 1989.

BARBOSA, Livia. **Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas: Editora FGV, 2003.

BEVERIDGE, William. **O Plano Beveridge: Relatório sobre o Seguro Social e Serviços Afins**. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1943.

BEHRING, Elaine. **Brasil em Contra Reforma**. Desestruturação do Estado e Perda de Direitos. São Paulo: Cortez, 2003.

BEHRING, Elaine. R. e BOSCHETTI, Ivanete **Política Social: Fundamentos e História**. São Paulo: Cortez, 9ª ed., 2012.

BOBBIO, Norberto. **Direita e Esquerda: razões e significados de uma distinção política**. São Paulo: UNESP, 1995.

BOCCOLINI, Cristiano Siqueira; CARVALHO, Márcia Lazaro; OLIVEIRA, Maria Inês Couto de. Fatores associados ao aleitamento materno exclusivo nos primeiros seis meses de vida no Brasil: revisão sistemática. **Rev. Saúde Pública**, v. 49, p. 91, 2015.

BOFF, Leonardo. A espetacularização e a ideologização do Judiciário. São Paulo. **Revista Carta Maior**, 04 de outubro de 2012. Disponível em: http://www.carta-maior.com.br/templates/colunaMostrar.cfm?coluna_id=5801 Acesso em: 16 de out. de 2019.

BOSCHETTI, Ivanete. BEHRING, Elaine Rosseti. SANTOS, Silvana Mara de Moraes

dos. MIOTO, Regina Célia Tamaso (Org.). **Política social no capitalismo: tendências contemporâneas**. São Paulo: Cortez, 2008b.

BOSCHETTI, Ivanete. **Seguridade Social e Trabalho: paradoxo na construção das políticas de previdência e Assistência social no Brasil**. Brasília: Letras Livres, 2006.

_____. A insidiosa Corrosão dos Sistemas de Proteção Social Europeus. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n.112, p. 754-803, out./dez. de 2012.

_____. **Panorama mundial da seguridade social**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas em Política Social (NEPPS/CEAM/UnB), 2005. Disponível em: <<http://www.nepps.unb.br/>>. Acesso em: 16 nov. de 2019.

BRASIL. **Atenção Humanizada ao Abortamento**. Norma Técnica. Ministério da Saúde, 2005.

_____. **Constituição Política do Império do Brasil de 1894**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 25 mar. 1894.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 24 fev. 1891.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 16 de jul. 1934.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 10 nov. 1937.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 18 set. 1946.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 jan. 1967.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm>. Acesso em: 17 nov. de 2019.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Rio de Janeiro/RJ, 9 ago. 1943.

_____. **Decreto nº 6.949**, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília/DF, 26 ago. 2009.

_____. **Lei nº 3.071**, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro/RJ, 5 jan. 1916.

_____. **Lei nº 9.029**, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União. Brasília/DF, 4 jan. 1974.

_____. **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília/DF, 17 abr. 1995.

_____. **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. Diário Oficial da União, Brasília/DF, 9 set. 2008.

_____. **Lei nº 12.470**, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. Diário Oficial da União, Brasília/DF, 9 set. 2011.

_____. **Projeto de Lei nº 5.996/2016**. Altera o artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para permitir que a avó materna ou o avô materno ausente-se do trabalho por 5 (cinco) dias, sem prejuízo do salário, em caso de nascimento de neto cujo nome do pai não tenha sido declarado. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1768D12D524E68C645B17FD181683774.proposicoesWebExterno1?codteor=1482255&filenam e=PL+5996/2016>. Acesso em: 10 dez. 2019.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição nº 515/2010**. Altera a redação do inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, para aumentar para cento e oitenta dias a duração do período da licença à gestante. Senado Federal, apresentada em 10 ago. 2010. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=484643>; acesso em 01 jan. 2021.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição nº 181/2015**. Altera o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal para dispor sobre a licença-maternidade em caso de parto prematuro. Câmara dos Deputados, apresentada em 16 dez. 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2075449>; acesso em 01 jan. 2021.

_____. **Projeto de Lei nº 1852/2019.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir a suspensão, a critério da trabalhadora, do gozo da licença-maternidade e do pagamento do salário-maternidade quando o recém-nascido permanecer em internação hospitalar. Câmara dos Deputados, apresentada em 29 mar. 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/136016>; acesso em 01 jan. 2021.

_____. **Resolução nº 641,** de 13 de junho de 2019. Regulamenta, na forma do art. 98, §§ 2º e 3º da Lei nº 8.112/1990, a concessão de horário especial, no Supremo Tribunal Federal, a servidor com deficiência ou que possua dependente com deficiência. Publicada no DJE/STF, n. 132, p. 3-4, em 18/06/2019.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino no Brasil:** novas conquistas ou persistência da discriminação? Artigo apresentado na reunião da *Latin American Studies Association*, 1998. Chicago, Illinois – USA, Setembro, 1998.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero:** feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CALIL, Léa Elisa Slingowschi. **Direito do trabalho da mulher:** a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. 3ª ed. São Paulo: Método, 2018.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social:** uma crônica do salário. Coleção Zero à Esquerda. Editora Vozes: Petrópolis, 1998.

CERIBELI, Harrison Bachion. SILVA, Edlane Regis. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 5, out./dez. 2017, p. 116-139.

CISNE, Mirla. **Feminismo e Consciência de Classe no Brasil.** São Paulo. Ed. Cortez, 2014.

CHAVES, Roberto G.; LAMOUNIER, Joel A.; CÉSAR, Cibele C. Fatores associados com a duração do aleitamento materno. **J Pediatra**, v, 83, n. 3, p. 241-246, 2007.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital.** São Paulo: Xamã, 1996.

CORDEIRO, Talita Teobaldo. **Conquistas e Limites no acesso das mulheres à previdência social após a Constituição Federal de 1988:** análise da proteção social para donas de casa de baixa renda. 2014. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília, Brasília.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 321.** Dispõe sobre a concessão de licença-paternidade, licença à gestante e de licença à adotante para magistrados e servidores do Poder Judiciário brasileiro. Diário de Justiça Eletrônico do CNJ nº 142/2020, 18 mai. 2020, p. 4-6.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO. **Campinas, Paulinia e Valinhos.** Comerciantes Campinas, Sindi Varejista de Campinas e Região. 2018/2019. Disponível em: http://sindivarejistacampinas.org.br/wp-content/uploads/dlm_uploads/2018/10/2018-2019.pdf; acesso em 7 dez. 2020.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania.** São Paulo: Moderna, 2004.

DAVIS, Angela. **Mulher, Raça e Classe.** São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 16ª ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil.** São Paulo. Nota Técnica n. 178, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 16 de fev. de 2020.

DIEESE, **Pandemia afeta principalmente trabalhadores mais precarizados.** Boletim Emprego em pauta nº 16, outubro de 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta16.pdf>; acesso em 16 de jan. de 2020.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011 .

DONATI, Pierpaolo. **Família no século XXI: abordagem relacional.** 2ª edição. São Paulo: Paulinas, 2011.

DULCE, Julia. A uberização do trabalho é pior para elas. **Pública.** Agência de Jornalismo Investigativo. 20.05.2019. Disponível em: < <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>>. Acesso em 16 de nov. de 2019.

DURKHEIM, Émile. **As Regras do Método Sociológico.** 6ª Edição. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1974.

FALEIROS, Francisca Teresa Veneziano; TREZZA, Ercília Maria Carone; CARANDINA, Luana. Aleitamento materno: fatores de influência na sua decisão e duração. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 19, n. 5, p. 623-30, set./out., 2006.

FALEIROS, Vicente. **A política social do Estado Capitalista.** 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2009.

FEITOZA, Fernanda Bezerra Martins. Cidadania, Direitos e Política Social. **Revista Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas**, v. 3, n. 1, p. 18-30, jan./jun., 2020.

FERNANDES, Florestan. **Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina**. 4. ed. São Paulo: Global Editora, 2009.

FRIGOTTO, Gaudêncio. O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional. In: **Metodologia da pesquisa educacional**. Ivani Fazenda (Org.). 12ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2010.

GALVÃO, Andreia *et al.* **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: Unicamp, 2017.

GAMA, Andréa. **O conflito entre trabalho e responsabilidades familiares no Brasil - Reflexões sobre os direitos do trabalho e a Política de Educação Infantil**. 2012. Tese (Doutorado em Ciências na Escola Nacional de Saúde Pública – FIOCRUZ). Rio de Janeiro.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio A. Sociologia e Natureza: classes, raças e sexos. In ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

GUIRALDELLI, Reginaldo. **Desigualdade de gênero no mundo do trabalho: as trabalhadoras da confecção**. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e Democracia: entre facticidade e validade, volume II**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 25ª ed. São Paulo: Loyola, 2014.

_____. **O Novo Imperialismo**. 2ª. Ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

HAYEK, Friedrich A. **O caminho da servidão**. 6ª edição. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010.

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

_____. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, Japão e França. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 15-22, 2011.

_____; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho, **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, p. 595-609. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 16 de nov. de 2019.

_____; SEGNINI, Liliana (Org.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC, 2007.

IAMAMOTO, Marilda V. O Brasil das desigualdades: “Questão social”, trabalho e relações sociais. **Revista SER Social**. v. 15, n. 33 (Desafios da Política Social na Contemporaneidade). UnB, 2013, p. 326-342. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/9520>. Acesso em: 16 de nov. de 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdade de gênero e raça**. IPEA, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>>. Acesso em: 09 de dez. 2019.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-15,-16,53,54,55,-17,-18,128&ind=4704>; acesso em: 21 nov. 2020.

_____. **Panorama**. 2018. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>>; Acesso em 27 de set. de 2020.

_____. **No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade**. 2018b. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>> Acesso em: 27 de set. de 2020

IPEA. **Estudo do Ipea traça um perfil do trabalho doméstico no Brasil**. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35255&catid=10&Itemid=9; acesso em 29 de set. de 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 67-75.

KOSIK, Karel. **Dialética do Concreto**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1995.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

LEÃO, Natália; MORENO, Renata; BIANCONI, Giulliana; FERRARI, Marília; ZELIC Helena; SANTOS, Thandara. **Trabalho e vida das mulheres na pandemia**. In: POCHMANN, Marcio; OLIVEIRA, Dalila Andrade (Orgs.). *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*; Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020.

LEITE, Marcia de Paula; SOUZA, Silvana Maria. Igualdade de Gênero e Raça no Brasil: uma discussão sobre a Política Pública de Emprego. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 53, n.1, 2010, p. 195-231.

LEITE, Márcia de Paula. Qualificação, desemprego e empregabilidade. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 64-69, jan./mar. 1997.

LESSA, Sergio. Lukács: trabalho, objetivação, alienação. **Trans/Form/Ação** vol.15. Marília, dez. 1992

LIDBECK, Monica. BERNHARDSSON, Susanne. TJUS, Tomas. Division of parental leave and perceived parenting stress among mothers and fathers. **Journal of Reproductive and Infant Psychology**, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02646838.2018.1468557>, acesso em 01 nov. 2020.

LORENZO, Wambert Gomes Di. **Teoria do Estado de Solidariedade**: da dignidade da pessoa humana aos seus princípios corolários. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

LUKÁCS, Gyorgy. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

LUKÁCS, Gyorgy. **Para uma ontologia do ser social I**. São Paulo: Boitempo, 2012.

MACHADO, Cecília. NETO, V. Pinho. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. FGV, 2016. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/19282/The%20Labor%20Market%20Consequences%20of%20Maternity%20%28executive%20summary%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 de dez. 2019.

MANDEL, Ernest. **O capitalismo tardio**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

MARCONDES, Mariana Mazzini. **Transversalidade de gênero em políticas de cuidado**: uma análise comparada das políticas de cuidado infantil no Brasil, Argentina e Uruguai durante o giro à esquerda. Tese de Doutorado. Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV). São Paulo: 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher**. São Paulo: LTr, 1996.

_____. **Direito do Trabalho**. 36ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARSHALL, Theodore H. **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARX, Karl. **Grundrisse**: manuscritos econômicos de 1857-1858 – esboços da crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. Livro I, Trad. Rubens Ederle. 1ª ed. Revista. São Paulo: Boitempo, 2015.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARQUES, Lucilia Feliciano; RIBEIRO, Renato Vitalino; ROCHA, Cristieane Rodrigues da; CARREIRO, Monica de Almeida; SANTIAGO, Luiz Carlos. **Care to the extreme premature: minimum handling and humanization**. Cuidar é fundamental, nov/dez de 2017. Disponível em: <<http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/4637/pdf>>. Acesso em 19 de jan. de 2020.

MATOS, Marlise. **Cidadania porque, quando, para quê e para quem? Desafios contemporâneos ao Estado e à democracia inclusiva**. In: MATOS, Marlise *et al.* *Cidadania e a luta por direitos humanos, sociais, econômicos, culturais e ambientais*. Módulo V do Programa de Formação de Conselheiros Nacionais. Belo Horizonte: UFMG. 2009.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1992.

MONTEIRO, Fernanda Ramos. **Situação da amamentação e licença maternidade no Brasil**. 2017. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) – Departamento de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília, Brasília.

NASCIMENTO, Maria do Socorro M. S. **Mulher e previdência social: a proteção previdenciária sob a perspectiva do gênero**. 2015. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Católica de Brasília, Brasília.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. (Biblioteca Básica de Serviço Social). São Paulo: Cortez, 2010.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

_____. Cinco notas a propósito da “questão social”. **Temporalis**, Ano II, nº 3, jan-jun. 2001.

OFFE, Claus. **Trabalho e Sociedade: Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

OLIVEIRA, Heloísa Maria José de. Cultura política e assistência social: desafios à consolidação de uma singular política pública no âmbito da proteção social. **Ser Social**, nº 12, p. 9-36, 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Com apoio do UNICEF, estudo faz alerta sobre nascimento de bebês prematuros no Brasil**. ONU Brasil, 2013. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/com-apoio-do-unicef-estudo-faz-alerta-sobre-nascimento-de-bebes-prematuros-no-brasil/>>. Acesso em: 19 de jan. de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas da OIT: trabalho e família**. 2009.

_____. **Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre trabalho e a família**. Notas da OIT, Trabalho e Família, nº 2, 2011. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229649.pdf>. Acesso em: 10 de dez. 2019.

_____. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf>. Acesso em: 15 de fev. de 2020.

_____. **Trabalho Decente**. 1999. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20su-pera%C3%A7%C3%A3o%20da](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20su-pera%C3%A7%C3%A3o%20da;); acesso em 30 nov. 2020.

_____. **Convenção nº 156**. Trata sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento

para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Entrou em vigor em 11 ago. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm; acesso em 01 fev. 2021.

_____. **Convenção nº 183**. Relativa à revisão da convenção (revista) sobre a proteção da maternidade, 1952. Aprovada pela Conferência Geral da OIT na sua 88ª sessão, em Genebra, em 15 jun. 2000. Entrou em vigor na ordem internacional em 7 fev. 2002. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328; acesso em 01 fev. 2021.

_____; COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL), PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente**. 2008.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Aleitamento materno nos primeiros anos de vida salvaria mais de 820 mil crianças menores de cinco anos em todo o mundo**. OPAS/OMS Brasil, 2018. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5729:aleitamento-materno-nos-primeiros-anos-de-vida-salvaria-mais-de-820-mil-criancas-menores-de-cinco-anos-em-todo-o-mundo&Itemid=820>. Acesso em: 29 de out. de 2018.

OSORIO, Jaime. **O Estado no centro da mundialização**: a sociedade civil e o tema do poder. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

PARREIRA, Natalia. **Aspectos relevantes acerca da proteção à maternidade**. Publicado em 01 de out. de 2011. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-93/aspectos-relevantes-acerca-da-protecao-a-maternidade/>>; Acesso em 26 de set. de 2020.

PEREIRA, Camila Potyara. **Proteção Social no Capitalismo**. Contribuições à crítica de matrizes teóricas e ideológicas conflitantes. Tese de Doutorado. PPGPS/SER/UnB, 2013.

PEREIRA-PEREIRA, Potyara Amazoneida. **Necessidades humanas**: subsídios à crítica dos mínimos sociais. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. **Política social**: temas & questões. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. Proteção social contemporânea: cui prodest? **Serviço Social e Sociedade**., São Paulo, n. 116, p. 636-651, out./dez. 2013.

PIMENTEL, Edlene. **Uma “Nova questão social”?** Raízes materiais e humano-sociais do pauperismo de ontem e de hoje. 2. ed. ver. São Paulo: Instituto Luckács, 2012.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, Márcio. **O mito da grande classe média**: capitalismo e estrutura social.

São Paulo: Boitempo, 2014.

PRONI, Thaíssa Tamarindo R. W. **Proteção Constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. 1ª. Edição. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

RENAUX, Pedro. **Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens**. Agência IBGE notícias, 18 de abr. de 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeres-domesticos-que-homens>>. Acesso em: 25 de jan. de 2020.

ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP: NEPO: UNICAMP, Ed. 34, 2000.

ROSSO, Sadi Dai. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classe**. 3ª. Ed. São Paulo, Ed. Expressão Popular, 2013.

SALVADOR, Evilasio. **Fundo público e seguridade social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2010.

SCHIFINO, Bruna. **O instituto da licença-maternidade e as alterações oriundas da Lei nº 12.873/2013**. Conteúdo Jurídico, 20 de out. de 2015. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-instituto-da-licenca-maternidade-e-as-alteracoes-oriundas-da-lei-no-128732013,54564.html#_ftnref43> Acesso em: 30 de dez. de 2018.

SILVA, Maria Lucia Lopes da. **Previdência social no Brasil: (des)estruturação do Trabalho e condições para a sua universalização**. São Paulo: Cortez, 2012.

SILVA, Maria Ozanira da Silva e; YAZBEK, Maria Carmelita (Org). **Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil contemporâneo**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2012.

SOF. **SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. 2020. Disponível em: <www.mulheresnapandemia.sof.org.br>. Acesso em: 23 jan. 2020.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

THEODORO, Mário (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008, p. 11-44; 167-175. Disponível em: <http://ipea.gov.br/portal/images/stories/Livro_desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em: 16

de fev. de 2020.

THOME, Candy Florencio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família**. São Paulo: LTr, 2009.

TST. RECURSO ORDINÁRIO: IAC - 5639-31.2013.5.12.0051. **Relator:** Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DJ: 20/09/2019. TST, 2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=36683&anoInt=2015&codOrgaoJudic=360&anoPauta=2019&numPauta=5&tipSessao=O>>. Acesso em: 09 de fev. de 2020.

VIEIRA, Evaldo. **Os Direitos e a Política Social**. 2ª edição, São Paulo, Cortez, 2007.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. **Estudos Avançados**, v. 34 (98), p. 57-72, 2020.

WORLD Policy Analysis Center. **Gender Public Use Data Dictionary**, 2014. Disponível em: <<https://www.worldpolicycenter.org/maps-data/data-download/gender-data-download>> Acesso em: 01 nov. 2020.

YANNOULAS, Silvia Cristina (Org). Sobre o que nós, mulheres, fazemos. **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013.