



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
TRABALHO DE CURSO

**LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE:
PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DIREITOS FAMILIARES**

ORIENTANDA – VICTÓRIA BUENO ABRÃO

ORIENTADORA – PROF^a. MESTRE ISABEL DUARTE VALVERDE

GOIÂNIA

2020

VICTÓRIA BUENO ABRÃO

LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE
PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DIREITOS FAMILIARES

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Profa. Orientadora – Mestre Isabel Duarte Valverde.

GOIÂNIA

2020

VICTÓRIA BUENO ABRÃO

LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE
PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DIREITOS FAMILIARES

Data da Defesa: 20 de novembro de 2020

BANCA EXAMINADORA



10,0

Orientadora: Profa. Mestre Isabel Duarte Valverde

Nota



10,0

Examinador Convidado: Profa. Eliane Nunes

Nota

Dedico esse artigo a todas as mulheres que são mães, mulheres que não são e mulheres que desejam ter filhos, mas se sentem inseguras e acorrentadas ao machismo da sociedade em que vivemos.

Agradeço primeiramente a Deus, pelo esplendor da vida, presente em todas as atividades, e a saúde inigualável que me deste. A minha mãe, Maria Helena Abrão pelo exemplo de vida e pela oportunidade de um estudo de qualidade, o que me fez chegar até aqui, ao meu pai, Selmo Bueno de Faria e demais familiares e amigos.

Agradeço ainda a minha Professora e Orientadora Isabel Duarte Valverde, pela paciência e pelos esclarecimentos de inestimável valor intelectual, que foram imprescindíveis para a elaboração da presente monografia; aos brilhantes Professores do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, que souberam conduzir suas aulas pelos caminhos do saber, colaborando assim para meu conhecimento e desenvolvimento no âmbito jurídico. E, por fim, a todos aqueles que, de alguma forma colaboraram com a realização deste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO	7
INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I – DA NECESSIDADE DO AMPARO LEGAL DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE	11
1.1 CORRESPONSABILIDADE NA CRIAÇÃO DOS FILHOS.....	11
1.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE.....	13
1.3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO.....	15
CAPÍTULO II – LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA- PATERNIDADE.....	19
2.1 LICENÇA-MATERNIDADE.....	19
2.2 LICENÇA-PATERNIDADE.....	21
CAPÍTULO III – ANÁLISE DA VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E LICENÇA-MATERNIDADE E O MERCADO DE TRABALHO.....	24
3.1 ANÁLISE DA VIOLÊNCIA SIMBÓLICA ENTRE AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE.....	24
3.2 LICENÇA-MATERNIDADE E O MERCADO DE TRABALHO.....	25
CONCLUSÃO.....	29
REFERÊNCIAS.....	32

RESUMO

Este artigo buscou apresentar a visão social do que é ser mãe, como ela foi construída de forma que veio a refletir-se na legislação das licenças maternidade e paternidade. Demonstrou que se aplicadas as noções de Igualdade, que a própria Constituição Federal preceitua, pode-se ter uma mudança social que não melhora apenas a vida da mulher, mas que equilibra as relações sociais, respeita as crianças envolvidas e envolve o pai nas relações familiares. Com a diferenciação quantitativa a respeito dos dias gozados em relação à licença-maternidade e paternidade é desestimulado a responsabilidade comum entre homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento dos filhos, acarretando a discriminação de gênero tanto no âmbito social quanto no trabalho, sendo concluído com possíveis soluções dos problemas levantados na introdução com base na pesquisa realizada.

Palavras-Chave: Licença-Maternidade, Licença-Paternidade, Discriminação de Gênero, Igualdade, Mercado de Trabalho.

INTRODUÇÃO

Fonte superior do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988, representa o fundamento de validade das normas, tanto das existentes quanto daquelas que virão a se constituir. A relevância dada ao princípio da igualdade na Carta Magna denota a busca pelo equilíbrio e respeito mútuos socialmente, tendo em vista sempre as diferenças entre os cidadãos. Uma igualdade cega às necessidades e particularidades de cada indivíduo agride o princípio.

Assim, é por meio da contextualização da igualdade e seus reflexos que o presente trabalho busca analisar as nuances das licenças maternidade e paternidade brasileira, refletindo sobre elementos de desigualdade e igualdade de gênero no âmbito familiar, conforme será exposto no título um, subtítulo dois, o Princípio da Igualdade.

A divisão entre as tarefas do pai e da mãe precisa ser justa, não é só a mulher que deve ser cobrada, quando se tem filhos. Há a ideia de que os filhos são responsabilidade do casal, portanto, nada mais lógico do que a divisão dos cuidados, como iremos perceber de acordo com o título um, subtítulo dois, da corresponsabilidade na criação dos filhos.

Em continuidade do título um, temos o subtítulo três, sobre discriminação de gênero, abrangendo como preponderante o entendimento de que as mulheres são vistas como naturalmente inadequadas ao ambiente público, e subordinadas à família, o que provoca uma “atribuição” natural e dividida entre homens e mulheres. Assim, mostra-se sensata a análise da possibilidade do reflexo da discriminação baseada no gênero em face da diferenciação relativa as licenças, onde será conjuntamente desenhado um panorama de base constitucional e a respeito da legislação específica das licenças, de acordo com o título dois, Licença-Maternidade e Licença-

Paternidade, buscando-se o entendimento de forma ampla a respeito da importância normativa dada ao tema.

Com o uso da obra “A Dominação Masculina” de Bourdieu, poderá se traçar um panorama a respeito da violência simbólica encontrada nos atos de discriminação de gênero envolvendo as licenças. Além de afetar o ambiente privado, onde a mãe se encontra inserida, tem seus reflexos no ambiente público, ou melhor na falta do ambiente público. À mãe não é permitida a vida social da mesma forma que o homem o vive, mesmo enquanto pai, estando abarcado tal conteúdo pelo título três, subtítulo um, a violência simbólica na análise entre as licenças maternidade e paternidade.

A maternidade é um dos momentos mais felizes na vida da mulher. No entanto, também pode ser um dos mais preocupantes, devido a incompreensão no ambiente corporativo. A discriminação contra as mães é um problema muito além de alguns “chefes ruins”. Além de não terem seus direitos respeitados, empresas insistem na mentalidade de que a profissional não será tão produtiva comparada a alguém sem filhos, o que não reflete a realidade, assim sendo, no título três, subtítulo dois, licença-maternidade e o mercado de trabalho, será levantado dados de pesquisas, estudos e doutrina a esse respeito.

Destarte, almeja-se responder questões como: a distinção acerca das licenças maternidade e paternidade são justificáveis no contexto social atual ou são apenas elementos de discriminação burlando assim a responsabilidade comum de homens e mulheres quanto à criação dos filhos? A diferenciação entre a licença maternidade e paternidade é meio de discriminação de gênero ofendendo o princípio da igualdade? É possível e necessário viabilizar a aplicação da licença-paternidade de forma equivalente à licença-maternidade?

Lança-se a hipótese de trabalho de que a distinção quantitativa a respeito dos dias gozados em relação à licença-maternidade e paternidade desestimula que a sociedade brasileira corporifique o princípio da responsabilidade comum entre homens e mulheres em que sua função principal é da formação do vínculo entre pai e filho, que tem a necessidade de ser analisada, regulamentada e aplicada sob o aspecto da igualdade formal, justamente se considerado que este afastamento remunerado de 120 (cento e vinte) dias é um direito fundamental não só da mãe e pai, enquanto titulares de direitos e deveres recíprocos na sociedade conjugal, como

principalmente, da criança para que possam ambos desde o início formar e fortalecer os vínculos necessários para a condução da vida de um ser mais completo, assegurando sua devida proteção e desenvolvimento pleno, para que mais tarde seja integrante de uma sociedade mais justa e humanizada.

A pesquisa aqui abordada fará uso do método descritivo, em que buscará principalmente descrever, analisar e verificar as relações entre as licenças, ou seja, tomar conhecimento de como e qual a intensidade desses fenômenos em estudo com base no princípio da igualdade no bojo do direito familiar.

Com o método explicativo e de forma qualitativa iremos aprofundar o conhecimento da realidade, o porquê de tal tema possuir grande relevância no âmbito jurídico e social, buscando entender, e explicar os efeitos sociais e culturais, em que com o equilíbrio de prazo de concessão da licença, não haveria razão de vasta discriminação, fazendo com que o fato da mulher engravidar não influísse na decisão do empregador quando da contratação, tornando possível uma inovação trabalhista e, sobretudo, uma evolução social, superando assim um pensamento patriarcal, que ainda está muito enraizado na sociedade atual.

A pesquisa bibliográfica será de fundamental importância, considerando que fornece um estudo teórico, embasado na Constituição Federal, em leis e doutrinas, fazendo um levantamento referencial de cada um dos objetivos aqui apresentados.

CAPÍTULO I - DA NECESSIDADE DO AMPARO LEGAL DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE

1.1 CORRESPONSABILIDADE NA CRIAÇÃO DOS FILHOS

Ninguém nasce sabendo como ser mãe ou ser pai. Na maioria das vezes, é com a prática que se aprende. Depreende-se pelo Código Civil que,

Art. 1.630. Os filhos estão sujeitos ao poder familiar, enquanto menores.

Art. 1.634. Compete a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal, o pleno exercício do poder familiar, que consiste em, quanto aos filhos:

I - dirigir-lhes a criação e a educação;
(...)

Temos ainda que o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) busca, determinar os direitos da criança e do adolescente, e os responsáveis por ir de encontro a esses preceitos. Há consagrado no ECA em seu artigo Art. 4º:

É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Não é por acaso a ordem de colocação dos responsáveis e os termos apresentados. O legislador reconhece, assim, que a responsabilidade primeira em relação à criança e ao adolescente fica a cargo da família. Interessante notar que não se coloca a cargo da mãe este dever, mas de todo um conjunto familiar.

Ainda no ECA, em seu artigo 19 temos: *“toda criança ou adolescente tem direito a ser criado e educado no seio da sua família (...).”* Há várias construções de que se é família, podendo a mesma ser constituída por pessoas solteiras ou um conjunto de pessoas que possuem grau de parentesco entre si e vivem na mesma casa formando um lar, podendo ser abarcado pelo conceito familiar: mãe e filho(s), pai e filho(s), duas mães e filho(s), dois pais e filho(s), etc.

Reconhecendo a existência de vários contextos de se caracterizar a família, além de respeitar cada contexto familiar e sua própria dinâmica, o presente trabalho vem analisar as circunstâncias da família composta por mãe, pai e filho(s).

As construções sociais e discriminatórias atribuíram à mãe os cuidados da prole, porém o ECA posiciona-se sendo literal ao definir como dever da família a criação e educação dos filhos. Dessa forma, se a família for constituída por um pai, a ele não cabe esconder-se no papel de provedor familiar sem atentar-se as necessidades emocionais e sociais da criança. Assim é óbvia a necessidade de participação do pai, não unicamente como provedor, mas como presença na vida da mesma como suporte não só financeiro e educador.

Em vista disso, com a alteração de pátrio poder para poder familiar apresentado pelo Código Civil de 2002, é presente a busca do equilíbrio entre a responsabilidade e atribuições de mães e pais na vida da criança. Cabe a ambos as decisões a respeito dos filhos, então é lógico o entendimento de que também cabe a ambos o cuidado e criação.

Trazendo para o contexto das legislações de licença-maternidade e paternidade há decisões em que salário maternidade será devido ao adotante do sexo masculino, para adoção ou guarda a partir de 25/10/2013, data da publicação da Lei nº 12.873/2013. Decisão essa nada mais é do que o desenrolar das definições de responsabilização familiar pelas crianças.

Ao definir-se que, independente de gênero e formulação familiar, cabe a família a proteção e responsabilização pelos filhos, abre-se a possibilidade de licenças, no formato da licença-maternidade, serem concedidas às pessoas da família responsáveis pelas crianças. O ECA determinou, independente do gênero o dever familiar, e a concessão de licenças análogas a licença maternidade segue esta lógica.

Assim podemos observar a abrangência da responsabilidade dos pais quanto ao desenvolvimento de crianças ou adolescentes no sentido de preservar ao extremo seu equilíbrio emocional, social e financeiro. E quando isso não acontece, a família deixa de cumprir seu papel de primeira socializadora da criança, muitas vezes, delegando esse papel para a escola que, por sua vez, passa a não exercer com êxito a função para a qual foi destinada. Com mais essas atribuições, a escola, além de ensinar, passa a assumir a função da família, a de educar.

Para Cool Salvador (1999), Dessen e Polonia (2007, p.23), no ambiente familiar a criança aprende a administrar e resolver os conflitos, a controlar as emoções, a expressar os diferentes sentimentos que constituem as relações interpessoais, a lidar com as diversidades e adversidades da vida. Por meio das experiências vivenciadas no ambiente familiar o indivíduo adquire condições de construir a base de seu comportamento adulto, o que gerará, conseqüentemente, transformações na sociedade em que vive.

1.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 5º, caput, sobre o princípio constitucional da igualdade, perante a lei, nos seguintes termos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...)

O Brasil vive sob a égide dos princípios constitucionais de liberdade e igualdade. Assim, não há de se falar na possibilidade de existência de legislação que deslegitima as premissas norteadoras do ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, o princípio da igualdade será utilizado como uma das bases para o presente estudo.

Cumprido ressaltar que o princípio da igualdade apresentado na Constituição Federal de 1988 vem promover a equidade, como bem pontuado por Daniel Viana Teixeira (2010, p. 253-274):

Na modernidade, a igualdade não pode ser compreendida como um princípio uniformizador que postule reduzir toda a desigualdade entre as pessoas e seus modos de vida. Reconhecer a dignidade moral dos indivíduos, concedendo igual consideração a cada um deles, importa em reconhecer a possibilidade de preferência por diferentes valores e objetivos. Implica também reconhecer que as pessoas não se diferenciam apenas por suas preferências, mas, ainda, por características e circunstâncias pessoais, como condições orgânicas e de saúde, habilidades físicas e mentais, idade, sexo, raça, além de distintos contextos sociais, ambientais, culturais e econômicos.

Assim, aplicando-se o princípio da igualdade às legislações de licença-maternidade e paternidade observa-se que argumentos que baseiam a diferenciação legislativa por meio do contexto biológico não aplica o princípio da igualdade em sua forma equitativa.

Em seu artigo 21, postula o ECA:

O pátrio poder será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil, assegurado a qualquer deles o direito de, em caso de discordância, recorrer à autoridade judiciária competente para a solução da divergência.

Se o poder familiar é exercido em igualdade de condições, pode-se entender que o dever também deveria ser. A família, e seu entendimento em concordância é a autoridade maior nas relações com as crianças e adolescentes, é o ente superior de obrigações com os mesmos. O Código não deu a nenhum dos gêneros prioridade, mas a ambos.

Ainda nesse sentido, há a garantia ao trabalhador, sem prejuízo de seu salário, ausentar-se por até 2 (dois) dias para acompanhar consultas e exames, conquista essa que está na Lei 13.257 de 2016. Mostrando continuamente um movimento legislativo em busca, ainda de forma gradual, da igualdade do papel de mães e pais, onde ao pai cabe a presença pela necessidade de suporte da mãe, e como responsável pelo bebê que nascerá.

Demonstrando-se que a diferenciação na legislação das licenças maternidade e paternidade, além de ir contra o princípio da igualdade, vai contra os direitos das crianças e dos adolescentes ao não cumprir o definido legislativamente por meio do artigo 4º do ECA. O que ocorre com a diferenciação nos prazos das licenças maternidade e paternidade é que, como a mãe permanece por mais tempo com a criança em seus meses iniciais, a ela é atribuído maior dever com a criança.

A quebra do princípio da igualdade ocasiona direitos sendo feridos. O que começa como a manutenção de *status quo*, onde o homem tem livre seu espaço público, enquanto o mesmo é renegado a mulher em suas particularidades, e cabendo a ela a responsabilidade por toda a família, além da discriminação de gênero, há desvantagens como é o caso das crianças que não desenvolvem de maneira tão densa suas relações com seus pais.

Em determinadas situações já prevalece o princípio da igualdade, como por exemplo a vigência do art. 71-B da Lei nº 8.213/91, a partir de 23/01/2013, que fica garantido, no caso de falecimento da segurada ou segurado que tinha direito ao recebimento de salário-maternidade, o pagamento do benefício ao cônjuge ou companheiro (a) sobrevivente, desde que este também possua as condições

necessárias à concessão do benefício em razão de suas próprias contribuições. Para o reconhecimento deste direito é necessário que o sobrevivente solicite o benefício até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário (120 dias).

Com isso é possível ver a aplicação da equidade em relação a licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade em casos em que o contexto mostra necessidade. As decisões demonstram que o uso da licença não seria por um viés biológico, já que seria o pai quem cuidaria da criança, e sim de uma conotação social e afetiva, da necessidade da criança de proteção, viver o ambiente familiar, e conhecer melhor o novo contexto em que foi inserida.

Entende-se a concessão do benefício em situações em que o pai é o único a poder cuidar da criança, mas poderia ser alargado e aplicado também nos casos onde ambos os pais estão presentes. A decisão demonstra que a presença do pai seria necessária para um maior cuidado e também para que a criança possa se relacionar e aumentar laços.

Uma maior sensibilidade levaria ao equilíbrio de responsabilidades. Dessa forma, mãe e pai poderiam dividir de forma equilibrada o tempo disponível, havendo uma maior eficácia no exercício de seus poderes e deveres, além de promover a isonomia no ambiente familiar, mas infelizmente a igualdade de gênero ainda é uma realidade distante dos brasileiros.

1.3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

A notável diferenciação nos prazos concedidos a licença-maternidade e paternidade advém a necessidade de discutir-se a respeito da discriminação baseada no gênero e se esta estaria ecoando nas legislações a respeito das licenças. Para isso é necessário a contextualização com um breve panorama histórico dos papéis de mulheres e homens na sociedade.

Mesmo com a mudança social, e o alcance de direitos como o de votar, de se divorciar, de poder ter acesso à educação e ao trabalho, foi determinado à mulher uma maternidade compulsória e índole social, a ela cabendo essa função por um viés reprodutor.

Dessa forma, não sendo possível obrigar a mulher contemporânea de contexto social ocidental ao casamento e a reproduzir-se, há, por meio de pressões sociais, determinações que acabam por a colocar em contextos onde a maternidade é o seu objetivo, criando um ambiente propício ao automatismo da busca de formar uma família em seu molde tradicional.

Logo, não é concedida a mulher a possibilidade de dar ou não seu consentimento, o trabalho de cuidado dos filhos cabe a ela automaticamente e muitas vezes sem a participação do pai, em que a este é atribuído o papel de provedor, ignorando-se as necessidades afetivas da criança em relação a ele.

Essa imposição tornou-se entranhada aos ideais do que é ser uma mãe, chegando a ser legislada, como no caso das licenças maternidade e paternidade. Sendo colocado como obrigação moral e jurídica atribuída a mãe, ou mesmo a outras mulheres do mesmo núcleo, o comprometimento com as crianças.

A definição do papel da mãe na relação pública e privada denota uma discriminação baseada em seu gênero. O pai tem garantido e institucionalizado, via legislação da licença-paternidade, por exemplo, seu direito ao ambiente público e protagonismo social. Utiliza-se assim dos papéis pré-determinados, não por limitações, mas por construção social de conveniência daqueles que detinham o maior poder social. Pode-se, ainda, falar em servidão da maternidade, conforme dispõe Simone Beauvoir (1960, p.74):

Quanto às servidões da maternidade, elas assumem, segundo os costumes, uma importância muito variável: são esmagadoras se se impõem à mulher muitas procriações e se ela deve alimentar e cuidar dos filhos sem mais ajuda; se procria livremente, se a sociedade a auxilia durante a gravidez e se se ocupa da criança, os encargos maternos são leves e podem ser facilmente compensados no campo do trabalho.

Esses comportamentos foram combatidos historicamente, porém, ainda encontram eco socialmente. Os reflexos dessa necessidade construída refletem-se no campo de trabalho, continuando o ciclo de discriminação de gênero, e ainda na sequência de Simone Beauvoir (1960, p.82), “às *mulheres normais, a gravidez, o parto, a menstruação diminuíam sua capacidade de trabalho e condenavam-nas a longos períodos de impotência.*”

A segregação de gênero continua na ideia de que cabe a mulher os trabalhos domésticos, enquanto ao homem o profissionalismo social. Considerando também um trabalho de índole materna os trabalhos no lar.

Temos assim construída a conseqüente exclusão da vida social/pública da mãe condenando-a à vida privada de cuidados das crianças e da casa. O papel de mãe se mostra como serva no trabalho e na maternidade, porém, nas sábias palavras de Simone Beauvoir (1960, p.127) temos *que “os objetos, os valores, os seres que cria não lhe pertencem e sim à família, logo ao homem que é o chefe.”*

Com o reconhecimento da maternidade como função social, houve a parcial entrega à sociedade do encargo de cuidar da educação das crianças e adolescentes. Porém, ainda às mães cabe a presença nas escolas e as referências quanto à boa ou má educação dos filhos. Ao transferir-se parcialmente à sociedade o cuidado de educação, em decorrência da sua entrada no mercado de trabalho, podemos ser levados a crer que com isso ocorre a quebra inicial do estereótipo de gênero. No entanto, com a observação da composição dos educadores, em face aos seus gêneros, percebe-se que a maioria deles é composta por mulheres, reforçando novamente tais estereótipos.

Apesar deste contexto de pressão social de cuidados com o lar e os filhos suportado pela mulher, observa-se o movimento histórico de diminuição da visão do papel unicamente materno que a mulher viveria quando constitui família. Mudança esta que não foi fomentada apenas pela transformação ideológica. Socialmente as mulheres posicionaram-se e buscaram a alteração.

Como exemplos desse posicionamento social temos o direito ao voto; a maior liberdade sexual com o advento da pílula anticoncepcional; maior acesso às oportunidades de estudo e ao mercado de trabalho e mais recentemente a positivação da igualdade entre homens e mulheres, inclusive dentro do casamento, conforme a Constituição Federal de 1988.

Isto posto, com a saída da mulher do âmbito apenas privado, não houve sua substituição em seu lar pela volta do homem ao ambiente familiar. Assim, mesmo que a ela tenha sido incumbido ocupar o mercado, também foi mantido o papel de cuidadora dos filhos e do lar. Pode-se inferir que foi concedida a mulher um maior período de licença relativo ao nascimento dos filhos, tendo em vista discriminações

baseadas em seu gênero, como por exemplo sua jornada dupla de trabalho, pois a ela também convém cumprir o que é definido socialmente como o papel de uma mãe, cuidando do lar e filhos, além do ambiente profissional público.

Além da maternidade compulsória, observa-se que os cuidados com a prole são, muitas vezes, colocados a cargo da mãe fomentando uma esmagadora responsabilização da mulher pela sua família, ao mesmo tempo que há a cobrança pela sua presença no ambiente profissional público.

Ainda que a tradição resista, é fato que a inserção da mulher no mercado de trabalho, a busca constante pela igualdade de gênero, a aceitação de novos modelos de famílias e uma maior compreensão da cidadania são fatores que levam a sociedade a novos padrões civilizatórios, contribuindo para não se encarar a mudança como uma “inversão de papéis”, mas como o reconhecimento de que cuidar da prole é papel dos dois progenitores.

CAPÍTULO II - LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE

2.1 LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-maternidade, benefício de caráter previdenciário concedido a empregada, surgiu no Brasil em 1943 com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Inicialmente, o afastamento era de 84 dias, e era pago pelo empregador. Com o passar dos anos, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) começou a recomendar que os custos com a licença-maternidade fossem pagos pelos sistemas de previdência social, ocorrendo no Brasil em 1973. A licença-maternidade de 120 dias, como é hoje, foi garantida pela Constituição Federal, em 1988.

A licença-maternidade provém de uma necessidade básica do ser humano recém-nascido de ser acompanhado e cuidado nestes momentos iniciais de sua vida, há biologicamente a necessidade de cuidados. Importante ressaltar que não é concedida apenas tendo em vista as necessidades biológicas, mas há também o envolvimento afetivo. Assim, é importante estabelecer e desenvolver a relação familiar da criança junto ao início de sua vida.

A necessidade de reafirmação dos direitos da mulher com o objetivo de eliminar todas as formas de discriminação de gênero também assume o papel de se preocupar com o contexto social da mesma. Ainda que haja a existência de diversos mecanismos para minimizar a discriminação de gênero, foi necessário a existência de uma convenção específica para se discutir esse ponto, que é o caso da Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, de 1979, que busca promover a igualdade de gênero.

Assim, encontrar a proteção à maternidade dentre os direitos sociais significa que mesmo sendo desenvolvido em sua vida particular, a maternidade é um direito

coletivo, sendo ainda um direito básico, na medida em que não é apenas um conjunto de regras jurídicas, segundo José Luis Bolzan Morais (1995, p.121):

(...) podemos expor este direito social como (1) um direito de comunhão (integração), (2) um direito de coletividades, (3) um direito interior, onde (4) não há separação entre produtores e consumidores jurídicos e (5) cuja efetividade não está atrelada à ideia de sanção incondicionada, como repressão aos comportamentos desviantes.

Por meio desse entendimento têm-se que a maternidade é um direito de integração, que envolve a sociedade, embora seja iniciado na vida familiar privada. A Consolidação das Leis do Trabalho define o prazo da licença maternidade em seu art. 392: *“A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.”* A licença-maternidade fornece segurança à mãe em relação ao seu trabalho e ainda ao recebimento de seu salário, fato importante e assegurado tendo em vista o nascimento de uma criança que precisará de cuidados e suporte tanto financeiro quanto emocional.

A respeito ainda da legislação relativa a licença-maternidade que é devida em casos de contribuição previdenciária, há por meio do art. 293 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/10, que o salário-maternidade será pago para as seguradas empregadas, trabalhadora avulsa, empregada doméstica, contribuinte individual, facultativa, especial e as em prazo de manutenção da qualidade de segurada, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção. Havendo, portanto, a ampliação do rol das abrangidas pelo benefício, ação indispensável quando se trata de um direito constitucional.

Seguindo a análise sobre as novas normatizações no que tangem a licença maternidade, houve alterações como, por exemplo, a apresentada pela Lei nº 8.213/1991. Importante ressaltar que dentre as mudanças encontra-se nova redação para os artigos que tratam da licença-maternidade, tal como:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa, à empregada doméstica e à segurada especial, observado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta lei, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

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

Ainda se têm que, de 120 (cento e vinte) dias, a licença-maternidade poderá ser prorrogada por até 180 dias no caso de empresas privadas e públicas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, promovida pela lei 11.770/2008. A autorização justifica-se na medida em que fornece meios de estabilidade à mulher empregada, que, mesmo não exercendo sua função durante aquele período, tem a garantia do seu emprego e subsistência.

Nesse seguimento o tempo disponível advindo da licença é utilizado pela mãe, mas para o bem-estar da criança. A licença não serve apenas à uma necessidade da mãe, mas da criança em seus meses iniciais com a devida comprovação, onde a licença-maternidade pode ser solicitada desde o oitavo mês de gravidez. Assim, o salário maternidade será pago diretamente pelo INSS ou, se o pagamento ocorrer pela empresa contratante, a previdência social ressarcirá a empresa do montante.

Desse modo, identifica-se o reconhecimento social da necessidade de cuidado e manutenção da mulher em seu emprego ainda quando afastada. A partir da definição de licença-maternidade às mães adotivas, é perceptível que a legislação não se vincula apenas à critérios biológicos das necessidades da criança, ou de cautela com a mãe pós parto, mas nas necessidades afetivas da criança.

É o que se observa nos casos de adoção a Lei 12.873/2013, que determina: *“Art.71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.”* Percebe-se que a lei, cumprindo seu papel de refletir os anseios da população e contexto social, demonstrou acompanhar as necessidades atuais e respeito à dignidade humana estabelecendo o mesmo parâmetro para licenças de filhos biológicos e adotados.

2.2 LICENÇA-PATERNIDADE

Também com caráter previdenciário a licença-paternidade é um direito constitucional, que é uma concessão dada ao empregado quando ocorre o nascimento de seu filho, licença essa que é remunerada. Tem por objetivo viabilizar a presença do pai nos primeiros dias após o parto da mulher, para a assistência e cuidados com a criança, além de suporte a mãe que deu à luz e precisa se recuperar. Como fundamento superior do ordenamento jurídica brasileiro, a análise legislativa se iniciou pela observância da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, encontra-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XIX- licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

Assim como a licença-maternidade, a licença-paternidade consta no título referente aos direitos sociais, dando a ambas as licenças o denominador comum da importância social intrínseca aos cuidados com o recém-nascido. A licença-paternidade é apresentada constitucionalmente como um direito que busca promover o cuidado com a criança, além da ligação emocional entre o pai e o recém-nascido, já que há a mudança da estrutura da família com a chegada de um novo membro.

Isto posto, a licença-paternidade não é apresentada como direito do pai, sua existência está em favor da criança e suas necessidades. Dessa forma, a licença promoveria uma melhoria na qualidade da relação interfamiliar com a repartição de responsabilidades, na medida em que a presença do pai viabiliza a responsabilização familiar em relação a criança.

Portanto, a importância da presença paterna vai além do suporte necessário a mãe que está em recuperação, mas também implica em desenvolver ligação emocional com o filho, além de participar da vida do recém-nascido e dos cuidados iniciais. Consta também na Constituição Federal de 1988:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

A Constituição, assim, definiu inicialmente o tempo de licença-paternidade em 5 (cinco) dias, a contar do dia útil seguinte ao nascimento da criança, por exemplo, caso a criança nasça no sábado, a licença paternidade só começará a contar a partir da segunda-feira (primeiro dia útil da semana). Disciplinou ainda a possibilidade de que lei nova venha definir novos cenários.

A Lei 13.257/2016 Alterou o regulamento do Programa Empresa Cidadã, definindo um novo prazo de licença-paternidade àquelas empresas participantes do programa:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no §1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Findo o prazo de 5 (cinco) dias estabelecido constitucionalmente, inicia-se automaticamente os 15 (quinze) dias definidos pela nova lei aos empregados das empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã, tal programa permite à empresa integrante do programa deduzir impostos como contrapartida à extensão da licença-maternidade e da licença-paternidade.

Conforme se pode constatar a lei não faz menção a dias de licença por número de filhos nascidos. Assim, independentemente se ocorrer o nascimento de gêmeos, trigêmeos ou mais, a previsão legal é de que permanece o direito ao empregado de se afastar apenas por 5 (cinco) dias.

Após a análise das legislações da licença-maternidade e licença-paternidade no ordenamento jurídico brasileiro nota-se uma diferença matemática evidente e acentuada entre a duração das mesmas. São concedidos 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogado até 180 (cento e oitenta) dias àquelas mães que trabalham em empresa vinculado ao Programa Empresa Cidadã. Ao pai o prazo estabelecido é de apenas 5 (cinco) dias, e em caso de empresa vinculada ao Programa Empresa Cidadã, há o acréscimo de 15 (quinze) dias.

Porém, o período de licença-paternidade de 5 (cinco) ou 15 (dias), é restrito em face o objetivo de incentivo e envolvimento do pai familiarmente, o que afetaria a corresponsabilidade familiar. Por essa razão busca-se, após serem observadas a relevância legislativa ao assunto, entender a motivação para os tratamentos diferenciados entre mães e pais em relação a sua presença na vida da criança, especificadamente o período das licenças.

CAPÍTULO III - ANÁLISE DA VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E LICENÇA-MATERNIDADE E O MERCADO DE TRABALHO

3.1 ANÁLISE DA VIOLÊNCIA SIMBÓLICA ENTRE AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE

Em seu livro “A Dominação Masculina”, Pierre Bourdieu (2012), traz uma reflexão a respeito da violência simbólica no que toca a mulher na sociedade patriarcal. Segundo ele, é sempre esperado que o homem tenha o capital maior do que o da mulher. Isso se dá pela naturalização da dominação masculina na sociedade.

Ao julgar a mulher incapaz de ocupar determinados cargos, oferecer salários mais baixos em mesmos cargos que homens e considerar que elas devem ganhar menos porque engravidam, há aí um dolo simbólico que reflete nos outros campos, como o econômico.

O homem, por nascer homem, tem certos privilégios em relação às mulheres, que estão fadadas a um destino biológico, qual seja, ao casamento e ao cuidado dos filhos e do lar. Isso é resultante da violência simbólica exercida através da inculcação do *habitus*, que de acordo com a inteligência de Bourdieu (2012), é no gênero, o *habitus* sexuado, ou seja, é a assimilação e institucionalização da ordem estabelecida pelo grupo dominante, de modo a reproduzir e perpetuar as relações de poder sem que isso seja percebido, estando inserido ainda nos ambientes em que normalmente as pessoas buscam a justiça e proteção.

A violência de gênero pode ser notada de forma física, psicológica e também simbolicamente na naturalização de práticas que cerceiam a vida da mulher. Exemplo desta situação é a própria licença-maternidade que, por um período muito superior ao do pai, faz com que a mãe seja a única responsável pela criança durante os meses iniciais de forma integral, colocando o homem na posição de mero espectador da

tarefa de cuidar dos filhos, reforçando que é exclusividade materna o cuidado com a prole.

A legislação acaba por ser promotora, ou conivente, com a violência simbólica, institucionalizando práticas que ferem direitos. Ao ser naturalizada a ação por meio das normas jurídicas ela passa despercebida ou não geram a repercussão que deveriam provocar socialmente e é justificada com conceitos de padrões dos papéis de homens e mulheres na sociedade.

A violência simbólica encontra assim, um suporte institucionalizado e não é rediscutido. Porém não se pode cair no mito de aceitar a estrutura de dominação como eterna e imutável.

3.2 LICENÇA-MATERNIDADE E O MERCADO DE TRABALHO

Como diz o ditado judaico: Deus não podia estar em todos os lugares, por isso fez as mães. Conseguir exercer a tripla função de mãe, mulher e dona de casa, e ainda adequar com a carreira, é um malabarismo que exige equilíbrio e autoconhecimento. É preciso muito jogo de cintura para conciliar a agenda profissional com os filhos, com isso a maternidade se transforma em um grande obstáculo para a carreira das mulheres brasileiras.

No afã de se tornar uma pessoa realizada e bem-sucedida, não é de hoje que a mulher vem se dedicando de corpo e alma à vida profissional. Considerada competente, proativa e orientada para resultados, sente que conquistou seu espaço no mercado de trabalho e com a carreira nos trilhos, a mulher passa a achar que chegou a hora de realizar o antigo sonho da maternidade. Quem já passou por isso, no entanto, sabe que tomar a decisão de engravidar nem sempre é fácil.

Heilman e Okimoto (2008) investigaram os efeitos da maternidade no mercado de trabalho. Os autores utilizaram a perspectiva de gênero para comparar 100 estudantes de MBA (*Master in Business Administration*), homens e mulheres, com filhos e sem filhos, que já se encontravam ativamente no mundo dos negócios. Os resultados do estudo mostraram que tanto a paternidade quanto a maternidade têm impacto negativo, mas ser mãe tem um impacto negativo maior, o *status* materno pode impedir o progresso na carreira. Os autores consideraram que os estereótipos de gênero valorizam os atributos masculinos relacionados ao sucesso no trabalho.

Temos ainda o estudo internacional de Hewlett (2002), a respeito da vida profissional e privada de mulheres e homens altamente qualificados e um dos resultados do estudo mostrou que, quanto mais bem sucedido o homem, mais provavelmente irá encontrar uma esposa e tornar-se um pai. Já 49% das mulheres, principalmente as que a pesquisadora nomeia como ultra empreendedoras, ou seja, com remuneração acima de US\$ 100.000 ano, não têm filhos, e 75% dos homens tem.

De igual maneira, a pesquisa *Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil* (2016), realizada pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV/EPGE), constatou que quase metade das mulheres (48%) com a trajetória profissional analisada no estudo estava fora do mercado de trabalho 12 meses após o início da licença maternidade. Esse estudo foi baseado em dados do Ministério do Trabalho e seu levantamento refere-se apenas ao setor privado. Sendo assim, os pesquisadores acompanharam, até 2016, o desempenho no mercado de trabalho de 247.455 mulheres, com idade entre 25 e 35 anos no período do afastamento, que tiraram licença maternidade entre os anos 2009 e 2012. No momento da licença, todas estão empregadas, a partir do quinto mês após o início da licença maternidade, quando acaba o período de garantia do emprego, começa a queda – nessa etapa, 5% da população não trabalha mais e esse percentual sobe para 15% no sexto mês.

Verifica-se que a maternidade acaba sendo um fator determinante no que diz respeito a inserção da mulher no mercado de trabalho e na sua própria subsistência, levando em consideração a constatada desigualdade de oportunidades e de remuneração. Ao que parece, as mulheres ainda precisam escolher entre a maternidade e a realização profissional, como se escolher as duas opções fosse algo incompatível ou de impossível conciliação com os parâmetros da sociedade. Nesse sentido, explica Pierre Bourdieu (2012, p. 126):

A verdade das relações estruturais de dominação sexual se deixa realmente entrever a partir do momento em que observamos, por exemplo, que as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério etc.) têm que "pagar", de certo modo, por este sucesso profissional com um menor "sucesso" na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.) e na economia de bens simbólicos (...).

Demissão, falta de vagas em creches, filho doente ou ainda renda insuficiente para contratar uma babá são alguns dos motivos que acarretam o índice de desemprego após a maternidade. Ou seja, na maioria dos casos, há uma falta de escolha. O afastamento do mercado é imposto a essas mulheres, sendo as mães com crianças pequenas mal vistas pelos empregadores, já que é a mulher que assume a maior parte das tarefas eventualmente precisando faltar mais do que o pai ao trabalho. Outras questões complicam a vida da mãe, como falta de espaço para amamentação e horários rígidos, dificultando o cuidado com a prole.

No Brasil, pode-se constatar conforme pesquisa divulgada pela Catho (2018) que 30% das mulheres deixam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos após seu nascimento. Ao mesmo tempo que os pais quase nunca se afastam do trabalho e quando retomam a carreira é rápido quando comparados as mães, com uma proporção quase cinco vezes menor, de 7%. O levantamento ouviu 2,3 mil pessoas. Diante desse cenário, muitas mulheres acabam desistindo de trabalhar antes mesmo da licença-maternidade, mesmo sendo uma das garantias mais básicas para a integridade da criança, mostrando assim como a legislação trabalhista tem muito a evoluir no Brasil, em que a lei ainda é tímida no país ao conceder obrigatoriedade 120 (cento e vinte) dias apenas para as mães e 5 (cinco) dias aos pais, enquanto em outros países que focam sua política e economia no bem estar social, como a Noruega que oferece como licença o período de 315 (trezentos e quinze) dias, sendo o período dividido entre ambos os pais, observando uma possibilidade de flexibilização em relação ao tempo e ao salário, podendo a mãe escolher o que mais for viável a sua situação, assim paga-se 100% de salário se a mulher ficar afastada por 35 (trinta e cinco) semanas ou 80% se ela preferir ficar de licença por 45 (quarenta e cinco) semanas.

Segundo estudos da Royal Holloway (2014), durante a gestação, as mães sofrem um aumento das atividades do lado direito do cérebro, o que significa melhora em suas habilidades cognitivas como criatividade, controle de emoções e relacionamento interpessoal. Ainda assim, conforme estudo realizado pela American Journal of Sociology, que apontou que em uma oportunidade de contratação em que as candidatas sejam iguais em todos os aspectos, havendo uma sutil indicação de que uma delas é mãe, a probabilidade da mãe ser escolhida é reduzida em 37% (GOLDSTEIN, 2019).

Um levantamento feito pela Boston Consulting Group (2018), em parceria com a MassChallenge (uma rede de aceleradoras norte-americana que oferece mentoria e recursos para startups), aponta que empresas fundadas por mulheres recebem muito menos investimentos se comparadas as criadas por homens, mesmo dando um retorno maior em receita a longo prazo. O BCG observou que em média as empresas de mulheres receberam US\$ 935 mil, enquanto as companhias fundadas por homens receberam US\$ 2,1 milhões.

Diante disso, percebe-se que a maternidade se trata de um paradoxo da vida feminina, pois tanto pode resultar no aprisionamento da mulher, como também uma fonte de alegria e amor. Além disso, a superioridade masculina resulta apenas em opressão e não há democracia onde há opressão.

CONCLUSÃO

Os papéis femininos e masculinos foram construídos socialmente e assim cada sociedade demarca os espaços pelo seu viés de entendimento. Em alguns casos essas predeterminações não se atentam aos contextos e necessidades pessoais de cada indivíduo. Com o objetivo de amenizar esse desequilíbrio, o constituinte partiu de concepções de respeito e igualdade, inclusive com a utilização dos princípios fundamentais. Porém, a sociedade ainda é onerada por concepções discriminatórias, e dessa forma são vistas com receio as decisões que promovem a igualdade, já que quebram com o conhecido tradicionalismo, violando princípios, como o da isonomia.

Assim sendo, ressalta-se que a atuação legislativa é possível e necessária para positivar o direito equiparado da licença paternidade a maternidade sendo de extrema importância para demonstrar a vontade estatal em equilibrar as relações de gênero, como um direito fundamental de toda a família. Isso porque, com a equivalência temporal da licença paternidade com a licença maternidade, o Poder Legislativo atribuiria a ambos os sexos a tarefa de cuidado com os filhos de forma proporcional, contemplando a prole como sendo uma responsabilidade do homem também e não apenas como mais um elemento de discriminação burlando tanto a responsabilidade comum de homens e mulheres em relação à criação dos filhos quanto de gênero ofendendo o princípio da igualdade.

Do ponto de vista teórico, seria o suficiente. Porém, nenhum Poder Estatal tem como vigiar as relações privadas e obrigar esses homens a exercer a paternidade responsável. Isso demonstra que a mudança da lei não é medida eficaz se for a única para equilibrar as relações de gênero no que tange a divisão de tarefas no espaço doméstico. Seria, portanto, necessário uma redefinição de papéis sociais sem que

esses resultassem em proibições e cobranças excessivas sobre homens e mulheres. Por isso que é necessário pensar num conjunto de ações, levar em consideração todos os elementos que incidem na questão.

Isto posto, temos que a diferenciação entre a licença maternidade e a licença paternidade é meio de discriminação de gênero, em que tal fato ocorre, pois, há a utilização da violência simbólica como meio de naturalização dessa discriminação. Assim, a restrição da mulher ao ambiente público por meio da licença-maternidade nada mais é do que o resultado de uma construção que reforça e naturaliza a mãe como pessoa pertencente ao ambiente privada de forma automática e discriminatória.

Foi apontado um breve comparativo da legislação da Noruega espelhando-se no ambiente de trabalho em relação as licenças igualitárias, buscando demonstrar que há legislação que não só permite, como obriga o compartilhamento do período da licença pela família. No caso apontado, a licença é para a família, e não exclusivamente pertencente à mulher.

Assim, deve-se ter em mente que a igualdade pode ser alcançada, não devendo ser vista como utópica. Países que se dedicam na busca ao equilíbrio, rompendo com as discriminações baseadas no gênero, promovem o envolvimento familiar na vida da criança, como é o caso da Noruega, que mostra uma forma de aplicar o artigo 4º do ECA, pois atribuem em primeiro lugar o dever de cuidado, respeito e dignidade da criança a família, a comunidade, sociedade em geral e também ao poder público.

Depois que se é mãe, as mulheres são ótimas funcionárias, mais responsáveis e são as que mais têm inteligência emocional para lidar com equipes, mas o machismo e até a romantização materna que paira na nossa sociedade, faz com que muitos empregadores acreditem que a partir do momento que são mães, a única função na vida deverá ser somente essa.

As empresas enxergam a licença da gestante como um gasto, significando para o empresário, que aquela mulher passa a produzir menos, então, custa mais caro, já que outra pessoa vai precisar ser contratada e treinada para substituí-la, sendo esse um problema de visão, pois é preciso um olhar de valorização da profissional, se ela

é boa, importante para a empresa, o olhar deveria ser de querer manter a profissional. Mas acontece que grande parte das mulheres não são respeitadas nem valorizadas.

As mulheres que possuem assistência e garantia dos seus direitos cometem menos erros e não faltam frequentemente, o que melhora a produtividade. As mães ficam conseqüentemente mais calmas e concentradas sabendo que seus filhos estão seguros. Além de serem mais propensas a permanecerem em empresas que oferecem esses tipos de benefícios. Ao manter essas profissionais na equipe, as empresas diminuem a rotatividade, o que influencia na produção e nos custos finais. No entanto, o que vemos é o mercado fechando as portas para muitas mulheres mães.

Uma alternativa para as empresas seria investir em políticas e benefícios para suas funcionárias, como adotar creches no ambiente corporativo ou parcerias com instituições privadas, áreas para amamentação ou bombeamento do leite, horários flexíveis e incentivos para que os homens também desempenhem um papel mais ativo na educação dos filhos, sendo necessário ainda a compreensão da empresa e de todos nela envolvidos no momento que está sendo vivenciado pela mulher, um momento que não só muda de forma biológica, mas principalmente emocional como um todo. Sendo assim, um ambiente inclusivo e acolhedor facilita esse processo de adaptação, fazendo com que a mulher não se sinta um erro por ter engravidado.

REFERÊNCIAS

ABOUZHR, Katie; KRENTZ, Matt ; HARTHORNE, John; TAPLETT, Frances Brooks. *Why Women-Owned Startups Are a Better Bet*. Disponível em: <https://www.bcg.com/pt-br/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: fatos e mitos*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960.

BELTRAME, Greyce Rocha. *Maternidade e carreira: desafio os frente à conciliação de papéis*. Disponível em: <http://www.pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n38-39/n38-39a17.pdf>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

BERTHO, Helena. *48% das mães ficam desempregadas no primeiro ano após o parto*. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2017/08/28/48-das-maes-ficam-desempregadas-no-primeiro-ano-apos-o-parto.htm?cmpid&cmpid>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Tradução: Maria Helena Küher. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: senado, 1988.

BRASIL. Código Civil: *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 05 de abril de 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452*, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 05 de abril de 2020.

BRASIL. *Instrução Normativa INSS/PRES nº 45* de 06 de agosto de 2010. Disponível em: https://www.sitesa.com.br/contabil/conteudo_trabalhista/procedimentos/p_previdencia/s04.html. Acesso em: 05 de abril de 2020.

BRASIL. *Instrução Normativa RFB* número 991, de 21 de janeiro de 2010. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=15957&visao=anotado>. Acesso em 05 de abril de 2020.

BRASIL. *Lei 8.069*, de 13 de julho de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm. Acesso em: 25 de agosto de 2020.

BRASIL. *Lei 8.861*, de 25 de março de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8861.htm. Acesso em: 05 de abril de 2020.

BRASIL. *Lei 11.770, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm. Acesso em: 05 de abril de 2020.

BRASIL. *Lei 12.873*, de 24 de outubro de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm. Acesso em: 05 de abril de 2020.

BRASIL. *Lei 13.257, DE 8 DE MARÇO DE 2016*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 05 de abril de 2020.

CARVALHO, Thiago. *Os desafios para equilibrar carreira e maternidade*. Disponível em: <https://revistamelhor.com.br/os-desafios-para-equilibrar-carreira-e-maternidade/>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

COLL SALVADOR, César. *Psicologia da Educação*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

DESSEN, Maria Auxiliadora; POLONIA, Ana da Costa. *A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano*. Ribeirão Preto: FapUNIFESP (SciELO), 2007.

EXECUTIVE WOMEN AND THE MYTH OF HAVING IT ALL. Disponível em: <https://www.hbr.org/2002/04/executive-women-and-the-myth-of-having-it-all>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Licença paternidade: direito da entidade familiar e consectário do princípio da paternidade responsável*. São Paulo: LTr, 1994.

FLEXIBILIDADE! Disponível em: <http://www.maternativa.com.br/2020/07/27/asmaes-podem-conquistar-muito-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho-e-para-isso-precisamos-falar-de-flexibilidade/>. Acesso em: 24 de setembro de 2020.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLDSTEIN, Katherine. *The Open Secret of Anti-Mom Bias at Work*. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2018/05/16/opinion/workplace-discrimination-mothers.html>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: direito de família*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

JACOBSEN, Eliana de Andrade Flores. *Experiências na maternidade de primíparas tardias: um estudo qualitativo*. 2014. Tese (Mestrado em Psicologia) - Universidade De Évora Escola De Ciências Sociais Departamento De Psicologia, Évora, 2014.

JERUSALINSKY, J. *A maternidade e o Gozo fálico. A criação da criança: letra e gozo nos primórdios do psiquismo*. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

JUNCO, Dani. *Licença-maternidade: suas consequências no mercado de trabalho no Brasil*. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/licenca-maternidade-suas-consequencias-no-mercado-de-trabalho-do-brasil/>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. *The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>. Acesso em: 26 de setembro de 2020.

MASSADAR, Rafael. *Licença maternidade resulta no afastamento do emprego para brasileiras*. Disponível em: <https://financeone.com.br/licenca-maternidade-resulta-no-afastamento-do-emprego-para-brasileiras/>. Acesso em 25 de setembro de 2020.

MATERNATIVA. *MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO, UMA JORNADA NADA FÁCIL*. Disponível em: <https://maternativa.com.br/2020/02/27/maternidade-e-mercado-de-trabalho-uma-jornada-nada-facil/>. Acesso em: 24 de setembro de 2020.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. São Paulo: Atlas, 2007, p.32

MORAIS, José Luiz Bolzan de. *Do direito social aos interesses transindividuais*. 1995. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Santa Catarina, 1995.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher*. 1979. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>. Acesso em: 5 de abril de 2020.

Revista NP. *Os desafios da maternidade no mercado de trabalho*. Disponível em: <https://revistanegociospet.com.br/mercado-pet/os-desafios-da-maternidade-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

SCHAFER, Vera. *Maternidade e mercado de trabalho: por que esta deve ser uma pauta de inclusão nas empresas?* Disponível em: <https://blog.sementenegocios.com.br/maternidade-e-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 24 de setembro de 2020.

TEIXEIRA, Daniel Viana. *Desigualdade de Gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres*. Revista Direito GV. São Paulo, 2010.

TREVIZAN, Karina. *Pesquisa mostra que 30% das mulheres deixam trabalho por causa dos filhos; homens são 7%*. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres-deixam-trabalho-por-causa-dos-filhos-homens-sao-7percent.ghtml>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

University of Royal Holloway London. *Preparing for parenthood: Pregnant women show increased activity in right side of brain*. Disponível em: <https://www.sciencedaily.com/releases/2014/05/140506204038.htm>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL

Av. Universitária, 1069 | Setor Universitário

Caixa Postal 86 | CEP 74605-010

Goiânia | Goiás | Brasil

Fone: (62) 3946.3081 ou 3089 | Fax: (62) 3946.3080

www.pucgoias.edu.br | prodin@pucgoias.edu.br

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante VICTÓRIA BUENO ABRÃO do Curso de DIREITO, matrícula: 20162000108265, telefone: (62) 99869-1501, e-mail: victoria_buenoa@hotmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE: PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DIREITOS FAMILIARES gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 25 de NOVEMBRO de 2020.

Assinatura do(s) autor(es): Victoria Bueno Abrão

Nome completo do autor: VICTÓRIA BUENO ABRÃO

Assinatura do professor-orientador: [Assinatura]

Nome completo do professor-orientador: ISABEL DUARTE VALVERDE