

# **X ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI VALÊNCIA – ESPANHA**

## **DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

**NORMA SUELI PADILHA**

**FERNANDO FITA ORTEGA**

**Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

**Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

**Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuitiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

**Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch – UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – Fumec – Minas Gerais

**Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D598

Direito do trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/2020

Coordenadores: Fernando Fita Ortega; Maria Aurea Baroni Cecato; Norma Sueli Padilha – Florianópolis: CONPEDI, 2020 / Valência: Tirant lo blanch, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-011-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Crise do Estado Social

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. X Encontro Internacional do CONPEDI Valência – Espanha (10:2019 :Valência, Espanha).

CDU: 34

# **X ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI VALÊNCIA – ESPANHA**

## **DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

---

### **Apresentação**

No âmbito de uma parceria estabelecida entre Espanha e Brasil, constando de um projeto desenvolvido no X Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, realizado na Universidade de Valência, de 4 a 6 de setembro de 2019, os textos abaixo arrolados foram apresentados e debatidos junto ao Grupo de Trabalho (GT) intitulado “Direito do Trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho”.

As apresentações e os debates se colocam, assim, em considerações gerais sobre direitos fundamentais laborais e sua evolução, segundo o texto de apresentação, abaixo transcrito, elaborado pelos coordenadores do GT.

Os direitos fundamentais laborais e sua evolução: considerações gerais

#### 1. A origem e o desenvolvimento dos direitos sociais nas Constituições.

A proclamação constitucional dos direitos sociais, como direitos fundamentais, surgiu sempre vinculada a fenômenos traumáticos, em um intento de “vertebração” das sociedades que deles foram vítimas. Assim aconteceu com o reconhecimento desses direitos no âmbito do que veio a ser denominado Constitucionalismo social<sup>1</sup>, o que significa, nas palavras de MONEREO, a pretensão político-institucional de colocar a economia a serviço da sociedade, ao incorporar os direitos sociais nas constituições, garantindo, de forma efetiva, os direitos fundamentais mediante a realização de políticas redistributivas de riqueza e a democratização e “pluralização” da ordem política e socioeconômica.<sup>2</sup>

Igualmente aconteceu com a consolidação dos direitos sociais nos textos constitucionais, cuja expressão nas Constituições européias ocorreu nos anos imediatamente após a Segunda Guerra Mundial em áreas não sujeitas a ditaduras<sup>3</sup>, ou após a queda destas.<sup>4</sup> Uma característica comum dessas constituições é a exaltação dos valores sociais como espinha dorsal do novo marco jurídico que deverá reger a sociedade, como resta compreendido de seus primeiros artigos<sup>5</sup>, com o objetivo de estabelecer sociedades que possam conviver em paz e harmonia através da estabilidade social.

Juntamente com os direitos sociais, as constituições também reconhecem os direitos econômicos, entre os quais, como referência, destaca-se o princípio da liberdade de empresa, que faz parte do desenho econômico constitucional, integrando a chamada constituição econômica que, normalmente (e, em todo o caso é assim que ocorre na Espanha) se configura como constituição aberta e não está sujeita a modelos econômicos fixos.<sup>6</sup>

2. A revisão dos direitos fundamentais à luz do princípio da liberdade de empresa: o caso espanhol no contexto europeu.

Pois bem, em que pesem as dificuldades que existem para reconhecer a liberdade de empresa como um direito fundamental, o certo é que a liberdade de empresa, como as demais liberdades de mercado, compartilham mecanismos processuais e garantias institucionais de máxima proteção jurídica outorgada aos direitos fundamentais nas jurisdições nacionais<sup>7</sup>. E se um direito vale juridicamente o que valem suas garantias<sup>8</sup>, vale assinalar que aquelas que estão sendo colocadas, nos últimos tempos, em defesa do princípio da liberdade de empresa, são maiores do que as que protegem os direitos fundamentais dos trabalhadores, como resultado dos momentos atuais caracterizados pela globalização econômica e pelo triunfo das políticas neoliberais (muito mais paleoliberais, nas palavras de JAVIER DE LUCAS).<sup>9</sup>

Como parte da constituição econômica, a liberdade de empresa se modula em virtude de um critério de caráter econômico – economia de mercado <sup>10</sup> – na qual a defesa da concorrência constitui um pressuposto e um limite necessário dessa liberdade (Sentença do Tribunal Constitucional 208/1999). A defesa da competência supõe, pois, um critério de ponderação a ser considerado na hora da avaliação do ordenamento jurídico, incluídos os limites aos direitos fundamentais dos trabalhadores. <sup>11</sup>

Nessa situação se apresenta um difícil equilíbrio entre a economia de mercado e a configuração dos países como estados sociais, uma vez que a intervenção econômica das autoridades públicas para defender os valores sociais poderia configurar um prejuízo para a defesa da concorrência. É, como VIERA ÁLVAREZ<sup>12</sup> aponta, uma questão de limites. Limites por excesso e por padrão. Por excesso, dado que a Constituição não permite um sistema de mercado puro, com uma economia altamente liberalizada, tanto porque a Espanha se constitui como um Estado social, como também em razão do reconhecimento de uma iniciativa econômica para o Estado.<sup>13</sup>

Por padrão, porque o mercado não pode ser alterado, tornando-se uma economia planejada e centralizada; há uma intervenção das autoridades públicas, embora o coração do modelo esteja na iniciativa privada.

No entanto, em um contexto de emergência de espaços político-econômicos regionais, que implicam a superação do Estado-Nação em virtude de parâmetros.

essencialmente econômicos<sup>14</sup>, e a forte presença de políticas neoliberais, a defesa dos direitos sociais fundamentais foi enfraquecida em razão da preeminência que foi dada aos parâmetros próprios da economia. Assim tem ocorrido na União Europeia, onde as quatro liberdades comunitárias instrumentais para a criação do mercado único - livre circulação de pessoas, bens, serviços e capital - exigem a criação de um sistema econômico que garanta, para seu funcionamento, livre concorrência real e eficaz.

Não é de surpreender, portanto, que, na tentativa de constitucionalizar uma série de direitos e princípios no nível da comunidade, juntamente com certos direitos sociais, seja coletada a liberdade da empresa<sup>15</sup>, que foi entendida como constitucionalização da «Economia social de mercado», que implica limitações importantes ao intervencionismo político-econômico típico do estado social contemporâneo<sup>16</sup>. O direito originário da União Européia estaria, portanto, integrando uma constituição material, forte, na qual os direitos sociais são integrados de maneira frágil, passando a ser considerados barreiras não-tarifárias ao mercado livre, assim como aconteceu com os direitos de greve e negociação coletiva em sentenças do Tribunal de Justiça da União Europeia em sentenças como as proferidas em Albany, Viking, Laval ou Ruffert.

Desse modo, aparece um modelo social europeu, definido em contraposição ao Estado social, começando a falar de um modelo de solidariedade competitiva que substituiria o da solidariedade distributiva, subtraindo da esfera da solidariedade do Estado as políticas de integração em matéria social ao impor-se a subordinação dos direitos sociais ao mercado.<sup>17</sup>

Em definitivo, a lógica seguida pela União Européia vem se situando na manutenção de uma economia saneada e competitiva, respeitando o princípio da livre concorrência, como instrumento para a melhoria das condições de vida e de trabalho seguindo o entendimento de que a melhoria social derivaria naturalmente do progresso social. Assim, um Estado de competição econômica que faria a lógica econômica prevalecer sobre a social, revendendo os direitos sociais, estaria substituindo a forma política do Estado social.<sup>18</sup> Tudo isso levaria ao surgimento de um novo conceito de cidadania, a cidadania do consumo, fundada no mercado, que resultaria do entendimento de que o avanço social é alcançado a partir dos benefícios que os cidadãos europeus podem lograr como consumidores e como resultado de produção mais eficiente e concorrência mais intensa.<sup>19</sup>

Como resultado da globalização econômica e da submissão – e, em muitos casos, da conivência – do poder político ao poder econômico, os Estados limitaram suas possibilidades de intervenção na tutela dos direitos sociais.<sup>20</sup> Portanto, a defesa dos valores sociais deve ser impulsionada no plano internacional ou pelo desenvolvimento de novos mecanismos de proteção transnacional, ou seja, estabelecendo a resposta da defesa social na mesma esfera em que sua ameaça se move. <sup>21</sup>

Nesse sentido, é importante reconhecer que, apesar do forte condicionamento da economia, em um espaço supranacional, como o da União Européia, houve alguns avanços importantes na garantia dos direitos fundamentais no sistema jurídico. Isso aconteceu em questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho, nas quais a jurisprudência trabalhista do Tribunal de Justiça em termos de tempo de trabalho estendeu as garantias dos trabalhadores além do imaginável, atendendo a tradição jurídica dos diferentes Estados membros. O mesmo aconteceu em outras matérias, como com o reconhecimento e fortalecimento dos direitos à informação e consulta; a proibição de discriminação (apesar da hierarquia que pode ser encontrada na proteção de certos motivos discriminatórios e a falta, em muitos casos, de mecanismos eficazes de proteção) ou a proteção da privacidade derivada da proteção de dados.

E ainda, dadas as terríveis conseqüências das políticas econômicas na fase de crise iniciada em 2018 (distanciamento do cidadão do projeto europeu, traduzido no auge dos nacionalismos e na contestação à própria existência da União, que está se estendendo por todo o espaço geográfico) no ano de 2017, foi apresentada a proposta de criação de um pilar europeu dos direitos sociais <sup>22</sup>, que busca servir de guia para alcançar resultados sociais e de emprego eficientes para responder aos desafios atuais e futuros, a fim de garantir uma melhor regulamentação e aplicação dos direitos sociais, satisfazendo as necessidades essenciais da população que expressando os princípios e direitos essenciais para o bom e justo funcionamento dos mercados de trabalho e sistemas de bem-estar na Europa do século XXI. <sup>21</sup>.

No entanto, resta pendente a necessidade de promover a proteção de outros direitos trabalhistas consolidados, bem como de estender essa mesma tutela ao plano internacional. Para isso, é imprescindível fortalecer a eficácia jurídica dos tratados internacionais ratificados pelos distintos Estados, que vêm sendo ignorados nos últimos tempos de crise econômica, elevando esta última ao parâmetro de interpretação constitucional<sup>24</sup> assim como exceção ao cumprimento das obrigações impostas pelas normas internacionais. <sup>25</sup>

Nesse sentido, cobram especial significação as iniciativas para a criação de um direito transnacional, como no caso da lei francesa nº 2017-399, de 27 de março de 2017, sobre o dever de fiscalizar as principais empresas em relação ao cumprimento de certos padrões laborais, por parte das empresas de terceirização – ainda que estejam localizados no exterior, sob outra codificação legal –, o que significa uma medida de responsabilidade social corporativa, voluntária para as empresas, na tentativa de garantir direitos sociais de trabalhadores que não são cidadãos do país que adota a medida.

### 3. Considerações acerca do contexto brasileiro no que concerne aos direitos fundamentais e à liberdade de empresa.

Embora com alguma limitação de amadurecimento político em relação à Europa (e aqui fala-se da Europa da época do estabelecimento dos direitos sociais, portanto, a Europa tradicional e juridicamente não estruturada em um ordenamento supranacional), o Brasil seguiu, em parte, o modelo europeu de construção de um Estado social. E o fez, assim como o fizeram outros países da América Latina e até mesmo de outras partes do mundo. Mas, claro, esse quadro foi também influenciado por outros fatores, econômicos, culturais e políticos, locais e regionais.

Tratou-se, sem dúvida, de um momento histórico de nova compreensão de como a sociedade deveria ser estruturada. Ao menos em termos mais ideais (e menos concretos), tratava-se de edificar o espaço de todos, o que implicava em reduzir desigualdades, no intuito da inclusão social. Esse conceito não desapareceu, mas cedeu lugar à preeminência da liberdade de empresa, restando desequilibrado o cotejo.

Vale considerar que o Brasil foi signatário do Tratado de paz da Primeira Guerra Mundial (Tratado de Versailles) e, nessa condição tornou-se, desde então, membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa foi uma das razões pelas quais ele esteve, desde o início, no contexto da criação de normas de proteção ao trabalhador e da compreensão de princípios que semeavam, desde então, o ideal do Constitucionalismo social.

Todavia, a primeira Constituição social brasileira data de 1934, quase vinte anos depois da Constituição social Mexicana, de 1917 e da Constituição de Weimer (1919). Isso, entretanto, não é o fato mais significativo porque, em períodos de autoritarismo, que foram muitos e relativamente longos, permaneceram os direitos laborais individuais, mas os coletivos – por óbvio, de cunho mais fortemente políticos e econômicos – foram extintos ou reduzidos, o que manteve os sindicatos em uma relativa inércia.

Na sequência, destaca-se a atual Constituição (de 1988) pós queda do regime civil-militar de 1964 a 1985. Esse texto constitucional é, sem dúvida, uma construção democrática “livre, justa e solidária, fraterna, pluralista e sem preconceitos”, destinada a “assegurar o exercício dos direitos sociais...” (Preâmbulo da Constituição Federal Brasileira) e a dignidade da pessoa humana (Artigo 1 da C.F.B.) Nela, um espaço considerável foi destinado aos direitos sociais e, no âmbito destes, notadamente, aos laborais. Como suporte desse intento, a Ordem Econômica (Artigo 170 da C.F.B.) foi “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” com o fito de garantir “a todos existência digna”. De outro lado, é sustentada por princípios, dos quais devem ser destacados a “função social da propriedade” (e, assim, também a da empresa), a busca do pleno emprego e a livre concorrência.(Artigo 170 da C.F. B.). São todos princípios que embasam direitos fundamentais que devem garantir a tutela do trabalhador e a liberdade das empresas de se estabelecerem, pela livre iniciativa, como entenderem apropriado, exceto no que respeita a limites estabelecidos por lei.

Nos últimos tempos, todavia, o cotejo entre a liberdade de empresa e a proteção aos direitos fundamentais laborais, resulta numa clara inclinação de ganho para a primeira. Este é o contexto brasileiro que hoje se coloca na vanguarda dos países latinoamericanos: há uma nítida propensão para a valorização da liberdade da empresa em detrimento da proteção dos direitos dos trabalhadores. E, conquanto se saiba da existência de uma tendência mundial no sentido de precarizar direitos laborais e sociais em geral, resta uma diferença relevante de correlação de forças nos diversos ordenamentos jurídicos.

Em termos substantivos, a concretização maior dessa tendência é a recente Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017). Esse novo estatuto reduz fortemente a tutela do trabalhador, visando permitir às empresas fácil adequação ao quadro concorrencial mundial (expandida pela mundialização econômica). Assim, restam atendidas as necessidades das empresas, mas, sobretudo, seus interesses.

Apenas a título exemplificativo, destaca-se, nessa nova regulamentação, a prevalência do negociado sobre o legislado, o que reduz o espaço dos sindicatos e leva à negociação direta entre patrão e empregado, representando grande risco para a efetividade dos direitos trabalhistas. Aliás, se contratos entre patrão e empregados fossem isentos da preeminência da vontade do primeiro sobre a do segundo, jamais se teria tido necessidade de estabelecer normas tutelares para a dignidade do trabalhador. E, como não poderia deixar de ser, esse quadro é agravado pelos efeitos negativos da globalização econômica que impacta as condições de trabalho em todo o mundo.

No que concerne ao procedimento adotado para aprovação da mencionada reforma, cabe ressaltar a ausência total de diálogo com os sindicatos e com a sociedade em geral, diálogo esse necessário e devido, já que a chamada “Reforma Trabalhista” não constitui, por óbvio, alterações pontuais no Direito do Trabalho brasileiro. Ao contrário, implica em mudanças estruturais nesse ramo do Direito.

O Brasil nunca pode ser realmente considerado um Estado social, conquanto tenha estabelecido direitos sociais do início do Século XX até a atualidade. E, de fato, faltavam-lhe elementos para tal, destacando-se a persistência de forte desigualdade econômica e social durante todo esse tempo. Mas, apesar de embargada por outros ideais, a depender do momento político, havia uma intenção de sê-lo.

O país se encontra, hoje, muito mais afastado dessa condição. Contribui para essa perda, o projeto, já quase toalmente aprovado, da Reforma da Previdência Social, mais um portador de fortes perdas para os trabalhadores. Relembre-se que, dentre os pilares que constituem o chamado trabalho digno (“trabalho decente” na nomenclatura da OIT) está a proteção social, forte aliada dos direitos laborais.

Esse é o quadro atual, ainda sem qualquer perspectiva de reaproximação do status anterior. Entre a liberdade da empresa e os direitos mínimos e essenciais dos trabalhadores (o que repercute na sociedade em geral), está-se diante de um quadro em que estes últimos vêm enfrentando nítidas e consideráveis perdas, situação agravada pela persistência da grande desigualdade que marca o país.

Fora dos limites geográficos de cada país – e até pelo fato de que as relações laborais são, cada vez mais, impactadas seja direta, seja indiretamente, pela intensificação da globalização econômica, – vale reiterar o que já foi mencionado acima: a defesa dos direitos sociais fundamentais deve ultrapassar as barreiras dos ordenamentos nacionais, de forma a ser impulsionada no nível internacional ou através de mecanismos de ordenamentos transnacionais. .

---

1. Com a primeira manifestação da Constituição Mexicana de 1917, depois da revolução iniciada em 1910 e sua continuidade com a Constituição de Weimar, de 1919, depois da sangrenta I Guerra Mundial.

2. MONEREO PÉREZ, J.L., “El constitucionalismo social europeo. Un marco jurídico-político insuficiente para la construcción de la ciudadanía social europea”. Revista Española de Derecho del Trabajo n.160/2013, p. 6 (versión electrónica).
3. É o caso, por exemplo, da Constituição Francesa de 1946 ou da Italiana de 1947.
4. Como aconteceu no caso da Constituição portuguesa de 1976 ou da Constituição espanhola de 1978. Da mesma forma, no caso das constituições latino-americanas, como a brasileira, promulgadas após a queda dos regimes ditatoriais - apoiados e promovidos a partir dos Estados Unidos da América do Norte - que impediram o avanço do reconhecimento dos direitos civis e sociais.
5. La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale (art. 1); L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro (art. 1); España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho (art. 1)...
6. Não foi este, entretanto, o caso português, já que o texto original da Constituição de 1976 se encontrava fortemente marcado por uma ideologia socialista.
7. LLOBERA-VILA, M. “Aproximación al proceder hermenéutico del TJUE: Libertad de empresa, libre competencia y constitución del trabajo”, Lex Social, vol. 7, nº. 1 (2017) p. 219.
8. TORRES DEL MORAL, A. (1991), Estado de Derecho y democracia de partidos, Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense, Madrid, p. 230.
9. Conferência inaugural do CONPEDI, Valencia 4 de setembro de 2019.
10. Reconhece-se a liberdade de empresa no marco de uma economia de mercado, estabelece o artigo 38 da Constituição Espanhola.
11. Limitando-se direitos sociais fundamentais como o da negociação coletiva, ao, por exemplo, declarar-se contrárias à competência certas cláusulas das convenções coletivas limitativas do recurso à externalização produtiva. Sobre esse particular, veja-se AA.VV., “La aplicación de la Ley de defensa de la competencia a los convenios colectivos”, en AA.VV. (Dir. GOERLICH PESET, J.M., Libertades económicas, mercado de trabajo y derecho a la competencia. Consejo Económico y Social. Madrid, 2001, pp. 281-393.

12. VIERA ALVAREZ, C., “La libertad de empresa y algunos límites desde la perspectiva del Estado social” Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid, n. 21, 2010-I, p. 220.

13. O artigo 38 da Constituição Espanhola dispõe: Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

14. Vale lembrar que a criação da União Européia surge a partir da aspiração da criação de un Mercado Único.

15. Artículo 16 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia: “se reconoce la libertad de empresa de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales”.

16. MONEREO PÉREZ, J.L., “El constitucionalismo social europeo...”. cit, p. 13.

17. VIERA ALVAREZ, C., “La libertad de empresa y algunos límites desde la perspectiva del Estado social” cit., p. 212.

18. MONEREO PÉREZ, J.L., “El constitucionalismo social europeo...”. cit, p. 4.

19. LLOBERA-VILA, M. “Aproximación al proceder hermenéutico del TJUE: Libertad de empresa, libre competencia y constitución del trabajo”, cit., pp. 224-225.

20. Possibilidades que no caso espanhol estão incluídas, entre outros, nos artigos 9, 33, 40, 128, 131 da Constituição, onde está estabelecido: a obrigação do poder público de remover os obstáculos para que a igualdade dos indivíduos e dos grupos em que estão integrados sejam reais e eficazes, bem como promovam condições favoráveis ao progresso social e econômico e a uma distribuição mais equitativa da renda regional e pessoal; a função social da propriedade privada; a subordinação da riqueza do país, em suas diferentes formas e qualquer que seja sua propriedade, ao interesse geral, reconhecendo a intervenção pública na economia em defesa desse interesse; a possibilidade de planejar a atividade econômica geral para atender as necessidades coletivas, equilibrar e harmonizar o desenvolvimento regional e setorial e estimular o crescimento da renda e da riqueza e sua distribuição mais justa.

21. FITA ORTEGA, F. y NAHAS, T., “La necesidad de una nueva internacionalización, o supranacionalidad, para asegurar la efectividad de la gobernanza de las relaciones de trabajo”, en *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*” Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Colección informes y estudios, Serie General, n.º. 23, 2019, pp. 1653-1667.

22. Que, no momento, se materializou na aprovação da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e na criação pelo Regulamento 2019/1149 de um novo órgão, a Autoridade Europeia do Trabalho, que garante que as disposições europeias sobre mobilidade laboral sejam aplicadas de forma justa, simples e eficaz.

23. Apartados 12 y 13 do Pilar europeo de direitos sociais.

24. Como aconteceu no caso das sentenças constitucionais espanhóis 119/2014 e 8/2015, que analisaram a constitucionalidade das reformas trabalhistas espanholas de 2012.<sup>25</sup> Como foi o caso, por exemplo, da denúncia apresentada a certas medidas do Governo grego perante o Comitê Europeu dos Direitos Sociais por violações de certas obrigações impostas pela Carta Social Europeia (Reclamação n.º 65/2011) e sobre as quais o Governo respondeu admitindo a não conformidade, indicando que se tratava de uma não conformidade temporária e que reverteria a situação assim que a situação econômica permitisse (GR-SOC (2012) CB5, 5 de novembro de 2012).

Valência (ES); João Pessoa (BR); Florianópolis (BR), 16 de setembro de 2019

Prof. Dr. Fernando Fita Ortega – Universidade de Valência (UV)

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato – Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

**A LICENÇA PATERNIDADE ESTENDIDA COMO RESPONSABILIDADE SOCIAL**  
**THE EXTENDED PATERNITY LEAVE AS CORPORATE SOCIAL**  
**RESPONSABILITY**

**Natália Tenorio Fireman Camelo <sup>1</sup>**  
**José Barros Correia Júnior <sup>2</sup>**

**Resumo**

O artigo examina criticamente a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, fundamentando-se nas conclusões de pesquisas e relatórios que investigaram o assunto e encontraram como motivo uma penalização da maternidade nos procedimentos de recrutamento de pessoal. A partir da metodologia da constitucionalização do direito privado, com o fim de propor uma solução que proteja o mercado de trabalho feminino, o estudo aborda a responsabilidade social empresarial e a Teoria dos Stakeholders como boas práticas de gestão corporativa.

**Palavras-chave:** Desigualdade de gênero, Mercado de trabalho feminino, Licença parental, Constitucionalização do direito privado, Responsabilidade social empresarial

**Abstract/Resumen/Résumé**

The article critically examines the gender gap in the labour market, taking account in conclusions of researches and reports that investigated the matter and founded the reason as a maternal penalty in recruitment procedures. Using the methodology of the constitutionalisation of private law, with the purpose of providing a solution to protect the female labour Market, the study address the corporate social responsibility and the Stakeholders Theory as good practices of corporate management.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Gender gap, Female labour market, Parental leave, Constitutionalisation of the private law, Corporate social responsibility

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito Público pela Universidade Federal de Alagoas. Especialista em Direito Público pela Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL. Advogada.

<sup>2</sup> Doutor em Constitucionalização das Relações Privadas pela Faculdade de Direito de Recife – UFPE, Professor da graduação e Mestrado em Direito pela Faculdade de Direito de Alagoas – UFAL. Advogado.

## 1 INTRODUÇÃO

O ideal de igualdade entre homens e mulheres, até a Magna Carta de 1988 foi apenas previsto formalmente. Normas que pretendiam proteger a mulher, como o caso dos dispositivos que atribuem licenças maternidade e paternidade com prazos muito diferentes, acabaram se demonstrando como a causa da desproporção encontrada no mercado de trabalho, transformando-se em instrumentos de discriminação no meio laboral. Nos processos de recrutamento de pessoal, denota-se uma preferência pela mão de obra masculina por conta de estereótipos de papéis de gênero.

A investigação proposta se justificou nessa comprovação de que praticamente toda a falta de igualdade tem sido atribuída em razão da organização social dos cuidados com os filhos. Constatou-se que, ao se tornarem pais, os efeitos da maternidade na carreira das mulheres são grandes em relação à repercussão da paternidade na vida profissional dos homens, e que essa desproporção tem se mantido ao longo do tempo. A cada geração as mulheres adiam mais os seus projetos de maternidade para priorizarem seus objetivos laborais, tudo motivado pela discriminação do mercado de trabalho da mulher.

Diante dessa confirmada penalização da maternidade, uma investigação jurídico-propositiva foi conduzida a partir de uma pesquisa bibliográfica em livros, artigos, periódicos e produções acadêmicas, destacando-se como base teórica obras de Ana Paula de Barcellos, Carluxto Salomão Filho, Camille Landais, Celso Ribeiro Bastos, Fabio Konder Comparato, Ives Gandra, Jakob Egholt Søgaaard, Jose Barros Correia Junior, Henrik Klever, Mauricio Godinho Delgado, Nelson Rosenvaldi, Norberto Bobbio, Paulo Luiz Netto Lôbo, Robert Freeman e Sarah Kliff e outras; contribuíram ainda documentos como pesquisas produzidas internacionalmente, dentre elas a do Escritório Nacional de Análise Econômica dos Estados Unidos, relatórios do Banco Mundial, do Fórum Econômico Mundial e da Organização Internacional do Trabalho; legislação específica sobre o tema no Brasil e no direito comparado (Islândia, Finlândia, Noruega e Suécia), e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, notadamente no Recurso Extraordinário nº 778.889/PE.

A abordagem foi desenvolvida sob a perspectiva metodológica da constitucionalização do direito privado, enfocando-se uma solução para o problema que, na espécie, pretendeu analisar a viabilidade de uma licença paternidade estendida dentre as ações de responsabilidade social empresarial e a partir da Teoria dos Stakeholders, para mitigar a penalização da maternidade e fomentar a equidade entre homens e mulheres, prestigiando o princípio constitucional da igualdade e a proteção do mercado de trabalho feminino.

Estruturando-se o artigo em quatro tópicos, delimitou-se o que foi apurado na investigação sobre a penalização da maternidade como fator que desestimula a contratação das mulheres no mercado de trabalho; associou-se o desenvolvimento da matéria relativa à proteção do mercado de trabalho feminino, o direito a licenças maternidade e paternidade no ordenamento brasileiro e como esse modelo se demonstra ultrapassado a partir da utilização, no direito comparado, de uma licença parental; explicou-se quais as causas dessa prática dos países nórdicos estar muito distante da realidade brasileira, que experimenta uma recessão sem precedentes cumulada com a crise do modelo de Estado Social e a restrição austera ao acesso a benesses sociais; para, ao final, propor uma solução mais harmoniosa e adequada, que relaciona a licença paternidade patrocinada pelas empresas para além de sua função social, mediante a adoção dessa medida dentre as ações de responsabilidade social empresarial, a partir das práticas de gestão corporativa preocupada em atender os interesses dos stakeholders.

## **2 A PENALIZAÇÃO DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

Em todo o mundo, empreendedores de vanguarda têm despertado para a importância e o valor do talento feminino na força de trabalho, compreendendo a autonomia das mulheres como a chave para a prosperidade global. Sejam motivadas pelo desejo de alcançar bons profissionais nas organizações, uma maior retenção de funcionários, construir quotas no mercado, ou como forma de reforçar o abastecimento da cadeia produtiva, a autonomia econômica feminina é cada vez mais valorada por muitas corporações progressistas e inovadoras como uma poderosa estratégia para construir um negócio sustentável e uma marca sólida (WOMEN DELIVER, 2017).

Como consequência desse interesse despertado, os valores da proteção ao mercado de trabalho feminino e da autonomia econômica da mulher foram fortalecidos por tais empresas. Ainda que a motivação não tenha sido inteiramente altruística, e seria ingenuidade esperar diferente, já que a onerosidade é característica marcante da dinâmica empresarial, tais organizações, na intenção de atingir uma maior produtividade com o incremento dos quadros de colaboradores com novos talentos, novas habilidades e mentes criativas, efetivam por meio dessa iniciativa, direta e indiretamente, tanto a função quanto a responsabilidade sociais.

Contudo, apesar da problemática da igualdade de gênero se demonstrar cada vez mais inserta no cotidiano, em que pese as repercussões de movimentos feministas e um maior engajamento dos simpatizantes que hasteiam a causa da igualdade entre homens e mulheres, o relatório de 2018 publicado pelo Fórum Econômico Mundial (FEM) sobre a desigualdade de

gênero analisou os dados de um total de 149 países, tendo observado uma desaceleração na equidade entre homens e mulheres, acompanhando as conclusões do mesmo estudo promovido no ano anterior.

Desde o relatório de 2017, já havia sido sinalizada uma piora alarmante na desigualdade entre homens e mulheres, observada não só no Brasil como em todo o mundo, tendo sido experimentando o primeiro recuo desde 2006, quando a medição foi iniciada. De acordo com os índices pesquisados, considerou-se um verdadeiro retrocesso, haja vista ter sido aumentado o tempo estimado para se erradicar o tratamento diferenciado, e não diminuído, como era de se esperar a partir dos relatórios anteriores (FORUM, 2017, p. v-viii, tradução livre).

Klaus Schwab (FORUM, 2018, p. v, tradução livre) destaca que novos desafios e oportunidades inéditas são suscitadas pela era da Quarta Revolução Industrial (4RI). No intuito de desenvolver as características e talentos únicos da humanidade e garantir um progresso amplo para todos, a capacidade para aprender novas habilidades, o potencial criativo, a empatia e até mesmo a ingenuidade - diferenciais do ser humano, devem ser enfatizados para que se extraia um pleno aproveitamento das novas tecnologias, cujas mudanças ocorrem de forma cada vez mais célere. E nesse processo de profunda transformação econômica e social, torna-se crítica a igualdade de condições entre mulheres e homens.

Ocorre que esse estudo mais recente feito pelo Fórum Econômico Mundial apresentou um outro resultado inquietante, pois já prevê a possibilidade de surgimento de novas disparidades entre homens e mulheres nas habilidades relacionadas à Inteligência Artificial. Acredita-se que para um futuro próspero, centrado no ser humano, inovações e tecnologias bem controladas devem ser manejadas não apenas por metade da humanidade, mas por todos. Em uma era em que as habilidades humanas são cada vez mais importantes e complementares à tecnologia, o mundo não pode arriscar se privar das aptidões femininas em setores em que talento já é escasso (FORUM, 2018, p. v, tradução livre).

A pesquisa avaliou que, mantido o ritmo atual, as desigualdades entre homens e mulheres no trabalho persistirão por até 108 anos nos 106 países analisados desde a primeira edição do relatório. As mais desafiadoras são as relativas ao empoderamento econômico e político, que demandarão de 202 e 107 anos, respectivamente, para serem estreitadas (FÓRUM, 2018, viii, p. 10, tradução livre).

Pesquisas que se debruçam sobre a causa dessa discriminação têm apontado o motivo como sendo uma penalização da maternidade, não entendida como o ato de dar à luz, mas como a organização social dos cuidados com os filhos, o que refletiria na carreira da mulher,

representando um entrave, pois a dedicação e o comprometimento profissional seriam reduzidos.

Considerado o aspecto “poder econômico”, em apenas 60% dos países avaliados pelo Fórum Econômico Mundial no ano de 2018, demonstrou-se que as mulheres têm o mesmo acesso a serviços financeiros que os homens. Com relação à propriedade de terras, em somente 42% das nações estudadas foi encontrado um equilíbrio entre os gêneros. Para além, dentre os 29 países em que os dados foram disponibilizados, trabalhos domésticos e outras atividades não remuneradas demandam das mulheres duas vezes mais tempo que dos homens (FÓRUM, 2018, vii, p. 9, tradução livre).

Por meio de distorcidas considerações quanto aos papéis de gênero, a força de trabalho feminina é por vezes entendida como menos atrativa do que a masculina. Tal diferença de tratamento passou a fomentar a discriminação entre os gêneros do ponto de vista do empregador, notadamente em processos de recrutamento de pessoal (KLEVEN; LANDAIS; SØGAARD, 2018, p. 1, tradução livre).

A Organização Internacional do Trabalho (2017, p. 2, tradução livre) identifica como os três principais entraves para a liderança feminina nas corporações: *i)* mulheres tendo mais responsabilidades familiares que os homens; *ii)* a diferença de papéis atribuídos pela sociedade aos homens e às mulheres; e, *iii)* as culturas corporativas masculinas. Com tais informações, o grande desafio não é definir “se” há diferença, mas sim, esclarecer “porque ela existe”. Para o Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2017, p. 3, tradução livre), as diferenças de nível educacional, qualificação, experiência profissional, categorias ocupacionais e horas trabalhadas são elementos já esclarecidos na diferença de remuneração entre os gêneros. No entanto, a discriminação propriamente, que é o mais significativo, ainda é inexplicada.

Pesquisa recente que se debruçou sobre os fundamentos da desvantagem remuneratória entre os sexos, indicou a “penalização da maternidade” como um fator de extrema relevância, “mais precisamente uma disparidade de remuneração por engravidar” (KLIFF, 2018). Um estudo desenvolvido pelo Escritório Nacional de Análise Econômica dos Estados Unidos (KLEVEN; LANDAIS; SØGAARD, 2018, p. 1-2), por sua vez, demonstrou que o cerne da questão não é a maternidade em si, considerada como a capacidade de dar à luz, mas a organização social dos cuidados com as crianças e a porção desproporcional destes destinada às mulheres, o que denota a necessidade de reconfigurar o trabalho doméstico.

A chegada de uma nova criança cria uma diferença remuneratória por volta dos 20% (vinte por cento) após um período de tempo, seguido por uma mesma queda proporcional de

participação na força de trabalho, horas de trabalho e taxa salarial. Baseado em uma estrutura de decomposição dinâmica, mostrou-se que a fração de desigualdade de gênero causada pela penalização da maternidade aumentou dramaticamente ao longo do tempo, de 40% em 1980 para aproximadamente 80% em 2013. Como possível explicação para a persistência nessa penalização, mostrou-se que fora transmitida pelas gerações, como uma influência do meio ambiente infantil na formação da preferência familiar das mulheres sobre a carreira. Apontase, também, que elas dedicam entre uma e três horas a mais de cuidados com o lar e a família do que os homens; de duas a dez vezes mais quantidade de tempo com os cuidados com crianças, idosos e doentes; e entre uma e quatro horas a menos de atividades no mercado de trabalho (KLEVEN; LANDAIS; SØGAARD, 2018, p. 1-2).

Em 2014, o Relatório do Banco Mundial (2014, p. 08, tradução livre) apontou que quase 90% das economias estudadas tinham ao menos uma diferença legal restringindo as oportunidades econômicas das mulheres. Dessas, 79 economias têm leis que restringem os tipos de trabalhos que as mulheres podem desempenhar. Sendo que maridos podem impedir que suas esposas trabalhem, ou que aceitem empregos, em pelo menos 15 (quinze) economias. Assim, as diferenças nas legislações trabalhistas entre os gêneros afetam as mulheres em todas as regiões, tanto nas economias em desenvolvimento quanto nas já desenvolvidas.

No relatório do Fórum Econômico Mundial (FEM) de 2018, o Brasil perdeu mais algumas posições em relação aos anos anteriores, ocupando no mais recente índice o 95º lugar no *ranking* geral, e a 92ª colocação na categoria participação econômica e oportunidade, em que se verificou que a desigualdade de gênero permanece muito ampla. Esse quesito mede a disparidade entre os gêneros na força de trabalho; o descompasso da remuneração entre homens e mulheres; e, a diferença entre ambos na ocupação de cargos legislativos, funções de alta direção, gestão e gerência, e a proporção feminina e masculina entre as funções de técnicos e operários. Apenas nos assuntos saúde, sobrevivência e grau de escolaridade é que se alcançou uma paridade entre homens e mulheres no Brasil (FORUM, 2018, p. 4).

Ora, com fundamento nos dados levantados, compreende-se que a construção global da equidade entre homens e mulheres é valor fundamental que não pode deixar de ser tratado como questão de Direitos Humanos, tema que fortalece e confere efetividade ao princípio da igualdade e à autonomia feminina. Representa, também, requisito prévio para o sucesso no desenvolvimento socioeconômico, e pressupõe ações para redução da pobreza, construção de uma governabilidade democrática, prevenção de crises, recuperação e promoção do desenvolvimento sustentável, dentre outros.

### **3 O DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO FEMININO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Dos registros bíblicos à filosofia platônico-aristotélica na Idade Antiga, do cristianismo na Idade Média aos movimentos anarquistas na Idade Moderna, o ideal de igualdade acompanhou as reflexões da humanidade em seu amadurecimento histórico. Contudo, a introdução da equidade entre os seres humanos nos ordenamentos jurídicos foi fato mais recente, sendo incorporada nas nações por influência da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, elaborada com a Revolução Francesa de 1789, em que a igualdade foi um dos lemas ferrenhamente defendidos.

Essa inserção, no entanto, acabou sendo apenas formal, não tendo alcançado resultados práticos expressivos, como elucida Celso Ribeiro (BASTOS, 1995, p. 145), que atribui ao pensamento marxista importância decisiva na igualdade material, por demonstrar “que o exercício dos direitos depende de meios”, não se dando, pois, de forma automática, apenas pela sua previsão em lei.

A efetivação de uma justiça social só é alcançada com o Estado Social, por meio da concretização de uma igualdade material, vez que “há no quadro do pluralismo democrático uma concepção de Estado Social que faz da igualdade e da justiça social postulados de criação e sustentação de um modelo deveras humano de convivência” (BONAVIDES, 2012, p. 385-386). No Brasil, acompanhando a evolução história e política narrada, a proteção ao ideal de igualdade é dado mais contemporâneo, tendo sido tratada apenas para fins formais nas constituições anteriores à última, atualmente em vigor.

Ana Paula de Barcellos (2019, p. 154) destaca que a Magna Carta de 1988 prevê o princípio da isonomia em seu bojo tanto em seu aspecto formal (sob a perspectiva das normas e sua aplicação) quanto no material (considerando a situação real em que as pessoas se encontram), e se preocupa “de forma específica, com a igualdade entre homens e mulheres em geral (art. 5º, I), no âmbito do casamento (art. 226, §5º), e no mercado de trabalho (art. 7º, XX)”, elencando ainda outras formas de expressão desse tema na Administração Pública, mas que não serão enfrentadas por se situarem fora do corte epistemológico proposto neste estudo.

Para a autora, dentro da perspectiva material, que “busca promover a igualdade *real* dos indivíduos – ou, ao menos, a redução das desigualdades” (BARCELLOS, 2019, p. 154), existe uma dimensão preventiva da isonomia que remete à igualdade de chances ou oportunidades, isto é, uma garantia universal de acesso à saúde e à educação, tendo por lógica subjacente a redução das desigualdades no futuro, se todos tiverem chances reais que

oportunizem o desenvolvimento pessoal, a capacitação para a cidadania e para o trabalho (BARCELLOS, 2019, p. 154).

Nesse viés, a mulher, tratada como relativamente incapaz na redação do art. 6º, II, do Código Civil de 1916, cuja força de trabalho fora por muito tempo desvalorizada, por ter sido considerada inferior em relação à capacidade produtiva dos homens; teve protegido seu mercado de trabalho pelo Constituinte Originário, que optou por incluir tal previsão no rol dos direitos sociais, em artigo destinado à defesa dos trabalhadores urbanos e rurais. Destacou-se, ainda, na redação dada à norma constitucional, que a proteção desse mercado seja feita “por meio de incentivos específicos”.

Para a compreensão do que seriam esses “incentivos específicos”, impossível não se atrair a ideia da funcionalização do direito e do conceito de “direito promocional” associado ao filósofo político Norberto Bobbio, defensor de uma democracia social-liberal. Em seu entendimento (BOBBIO, 2007, p. 99), as transformações havidas “nas tarefas do Estado, na passagem do Estado liberal para o social” foram tão expressivas que “o exercício mesmo da função primária de regular os comportamentos assumiu formas diversas da tradicional, a qual repousava exclusivamente na intimidação por meio da sanção negativa.” Para o autor:

Assim, porém, quem observar as tarefas do Estado contemporâneo e as comparar com as tarefas do Estado de outras épocas, sobretudo a de controlar e dirigir o desenvolvimento econômico, não pode deixar de perceber que o Estado, por meio do direito, desenvolve também uma função de estímulo, de provimento, de provocação da conduta dos indivíduos e dos grupos, que é a antítese exata da função apenas protetora ou apenas repressora. A velha afirmação, ainda recentemente repetida, de que o direito pune a inobservância das próprias normas e não premia a observância, não espelha a realidade de fato (BOBBIO, 2007, p. 100).

Nesse campo das relações de trabalho, a ordem justabalhista brasileira sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminações no contrato de trabalho (DELGADO, 2015, p. 863).

Mas é inegável que o marco constitucional de 1988 foi um divisor nítido, vez que antes dele as referências jurídicas eram relativamente tímidas e dispersas, e, com ele, desponta o surgimento de um largo e consistente sistema de proteções jurídicas contra discriminações no contexto empregatício, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Assim, foram revogados alguns dispositivos da CLT que, apesar da intenção generosa de proteger, produziam um efeito nitidamente discriminatório com relação à mulher obreira (DELGADO, 2015, p. 866).

É evidente que a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe. A maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem – e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e

recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias), art. 226 (preceito valorizador da família) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). (DELGADO, 2015, p. 866)

Nesse sentido, Ana Paula de Barcellos (2019, p. 154) destaca que “o efeito discriminatório contra a mulher no mercado de trabalho – sobretudo para aquelas em idade fértil” foi o motivo que conduziu o Supremo Tribunal Federal (STF) a “considerar excluir a licença maternidade do teto para os benefícios previdenciários introduzido pela Emenda Constitucional nº 20/1998”, com vistas a não desincentivar a contratação de mulheres, pois, seria imposto ao empregador o ônus de complementar o salário maternidade de suas empregadas no período da respectiva licença em claro desincentivo à contratação de mulheres.

Logo, apesar da existência de uma legislação voltada ao resguardo da autonomia econômica e do mercado de trabalho feminino, as garantias destinadas à proteção estão sendo deficientes e ineficazes por serem elas mesmas a fonte de desestímulo na contratação de mulheres na força de trabalho.

#### **4 A LICENÇA PARENTAL COMO UM IDEAL A SER SEGUIDO**

A evolução constitucional no Brasil impôs o tratamento igualitário entre homens e mulheres, mas por muito tempo ainda se nutriu o discurso dos limites desse tratamento em razão das diferenças existentes entre os sexos. No mercado de trabalho, nota-se que a legislação brasileira ainda admite esse tratamento desigual ao impor licenças maternidade e paternidade com prazos muito diferentes. Essa ideia se amparava no ato de gestar e todas as implicações fisiológicas no corpo da mulher, tanto que, inicialmente, essa garantia era concedida apenas às mulheres, recebendo a nomenclatura de “licença gestante”.

Nota-se que a escolha do legislador, naquela década, era de proteger a gestante e seu filho, oferecendo-lhe um repouso antes e depois do parto, tanto em razão das transformações sofridas pelo corpo feminino com o ato de gestar e dar à luz, o que naturalmente necessitaria de descanso, e em razão dos cuidados e amamentação da criança nascida.

Entende-se, como adiante se verá, que essa diferença de tratamento não deve mais subsistir, pois deixa de ser saudável quando se mostra garante e vilã ao mesmo tempo, já que pelo teor dos relatórios e pesquisas analisadas, atribui-se a menor contratação feminina nos postos de trabalho como consequência dos estereótipos de papéis de gênero.

Pelo que já foi retratado, em que pese as iniciativas legais com vistas a proteger o mercado de trabalho feminino, principalmente no que concerne à licença maternidade, resta

clara a manutenção da diferença de tratamento entre homens e mulheres, relacionada à proteção desses indivíduos quando se tornam pais.

Atualmente, no Brasil há três regramentos sobre a licença remunerada por maternidade e paternidade, consideradas cada qual de forma isolada, com fontes de custeio diversas.

O primeiro deles é a previsão do Regime Geral de Previdência Social e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que concedem 120 (cento e vinte) dias de licença à mãe segurada, e 5 (cinco) dias para o pai empregado. O segundo regramento é destinado aos servidores públicos, regidos pela Lei nº 8.112/90, de acordo com a qual a licença maternidade é de 180 (cento e oitenta) dias e licença paternidade de 20 (vinte) dias.

Por fim, há uma terceira forma, híbrida, por assim dizer, destinada apenas a aqueles cujo empregador participe do programa “Empresa Cidadã” que, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, destina-se a prorrogar por mais sessenta dias a duração da licença maternidade e por quinze dias, além dos cinco já estabelecidos, a duração da licença paternidade, conforme Lei nº 13.257/2016. Conforme informações da Subsecretaria de Arrecadação e Atendimento (SUBSECRETARIA, 2016), o custeio durante a prorrogação da licença é antecipado pela empresa, só que o programa acabou tendo baixa adesão, vez que o reembolso é feito mediante deduções fiscais, mas limitada ao cálculo do valor do IRPJ com base no lucro real.

A matéria ainda avançou com a edição da Lei nº 12.873/2013, **que** estabeleceu o direito do cônjuge da segurada, ou de seu companheiro, ao prazo remanescente da licença, no caso de falecimento da mãe durante a sua fruição, em atenção ao melhor interesse do menor. E previu o direito do empregado-adoptante ao mesmo benefício.

Mas o importante reforço foi o balizamento do Supremo Tribunal Federal no ano de 2016, em sede de repercussão geral (tema n.º 782) no Recurso Extraordinário nº 778.889/PE (STF, 2016). Foi fixada a tese que é devida a licença maternidade pelo mesmo período de duração tanto no caso de filiação biológica quanto no caso de adoção, independentemente da idade da criança adotada.

A condução desse julgamento foi da lavra do Ministro Luis Roberto Barroso, para quem o significado, o sentido e alcance que se deve dar ao art. 7º, XVIII, da Constituição, foi alterado à luz dos compromissos de valores e de princípios assumidos pela sociedade brasileira ao longo de sua evolução histórica. O fundamento dado foi no entendimento que “violaria o direito dos filhos adotados à igualdade e à proporcionalidade, em sua vertente de vedação à proteção deficiente, pretender que crianças em condições muito mais gravosas gozem de período inferior de convívio com as mães” (BRASIL, 2016, p. 36).

O que motivou o relator do *leading case* foram os estudos recentes sobre o tema adoção, em que se reconheceu que a adaptação de uma criança a uma nova família e os primeiros meses de convívio demandam tempo, paciência e disponibilidade por parte dos pais. E que tanto nas adoções de bebês, quanto nas mais tardias, não há qualquer indicativo de que a dedicação necessária seja menor, vez que, quanto maior a idade, maior é o tempo de exposição a cuidados inadequados, traumas e institucionalizações. (BRASIL, 2016, p. 35).

Reconheceu-se que “os desafios da família que adota uma criança não são pequenos, mas, devido a razões culturais, o membro da família mais onerado pela experiência é a mulher”, e, por consequência, “ela será menos disponível para si mesma, para o trabalho, para a vida social, para a família e será muito mais demandada em casa.” Defendeu-se, portanto, que “o não desenvolvimento de um discurso feminino sobre a questão é, por si só, sinal da naturalização da desigualdade e do estigma” (BRASIL, 2016, p. 39).

Além do argumento da proteção da criança, há um outro, tão relevante quanto, que é a defesa de uma minoria, a mãe-adoptante. Segundo estudos retratados no julgado, o mesmo percentual de mães gestantes com depressão é encontrado dentre as mães adotantes o que permite concluir que a “depressão pós-maternidade” pode não ser um fenômeno puramente biológico ou hormonal e estar ligado ao estresse psicológico e ambiental decorrente da chegada da criança” (BRASIL, 2016, p. 39).

Sob tais fundamentos, o Supremo Tribunal Federal concluiu que o art. 7º, XVIII da Constituição pretendeu alcançar toda e qualquer licença maternidade, devendo ser interpretado em consonância com os direitos à dignidade, à autonomia e à igualdade das mulheres, para atender aos fins para os quais o benefício é previsto. Devendo, inclusive, ser proporcional ao desafio a ser enfrentado, em sua vertente de vedação à proteção deficiente, vez que a licença maternidade serve para auxiliar a mulher a ultrapassar o período de adaptação e de transição em decorrência da chegada do novo filho (BRASIL, 2016, p. 42).

Da análise do julgado, observa-se um incontestável avanço no conceito de proteção à maternidade. Mas emerge, ainda, um sentimento de incompletude quando se pondera o progresso da matéria no Brasil. Observa-se que ainda há condições de melhorar, pois, se com o reconhecimento de que *i*) a importância da amamentação, seu estímulo, e o descanso que o corpo feminino demanda após toda uma gestação, não são mais as justificativas para a concessão de uma licença maternidade; *ii*) as mães que não passaram pelas dores do parto, para as quais o filho nasceu no seio da família por meio de um processo de adoção, que impõe desafios até mais duradouros, tiveram estendido o direito à licença em igualdade de condições; e *iii*) associado ao fato de que já se permite, em caso de falecimento da mãe, ao

cônjuge/companheiro e pai sobrevivente que não se ausenta, a transferência do tempo e remuneração concedidos à mulher com a licença maternidade; acredita-se, portanto, que há espaço para avanços, dada a necessidade de uma nova ruptura com estereótipos e papéis de gênero, no sentido de conferir também aos pais, e não apenas às mães, o papel central nos cuidados com a chegada do novo membro.

Nações mais desenvolvidas já despertaram para isso, a exemplo dos países nórdicos, e já oferecem um sistema de licença parental remunerada com cobertura pelo governo, incentivando a paternidade participativa e responsável, além de erradicar conceitos sociais de papéis de gênero.

Atraindo-se, exemplificativamente, a experiência da Suécia, tem-se que desde 1974, com a Reforma da Licença Parental, esse país se tornou o primeiro do mundo a transformar a licença maternidade em um sistema de licença remunerada para ambos os pais, sistema esse que foi arquitetado para induzir os pais (homens) a assumirem um papel mais ativo na criação dos filhos e, também, para fomentar uma partilha mais igualitária das tarefas domésticas pelo casal (DUVANDER; FERRARINI; THALBERG 2005, p. 8, tradução livre). Com isso, a licença lá seria de 480 dias, com um mínimo de 90 dias para cada, decidindo o casal sobre o restante do período, melhor atendendo aos interesses do menor e da família.

Com objetivos nem sempre idênticos, e muitas vezes com reformulações significativas, tais direitos e benefícios foram posteriormente adotados por muitos países do mundo dito desenvolvido, dentre eles, especificamente, os outros países nórdicos.

Tais países são compreendidos como sendo as sociedades mais avançadas do planeta, e a Noruega, a Islândia, a Suécia e a Finlândia lideraram em 2018 o *ranking* promovido pelo Fórum Econômico Mundial (FEM) no quesito igualdade de gênero, figurando nas quatro primeiras posições.

Ocorre que, no atual contexto econômico brasileiro, em que pese as propostas de lei e emendas constitucionais em trâmite no Congresso Nacional, que anseiam trazer para nosso sistema de benefícios essa inspiração dos países nórdicos, tal empenho dificilmente alcançará resultados úteis, vez que a reforma da previdência em vias de ser aprovada prevê a redução de custos, com a consequente limitação do acesso ao sistema.

Acredita-se que a licença parental seria a solução para proteger o mercado de trabalho feminino como constitucionalmente intencionado. Possibilitar-se-ia que os homens desenvolvessem suas habilidades familiares e, nesse contexto, que as mulheres pudessem retornar à força de trabalho, oferecendo-se, com isso, um caminho para efetivar a garantia absoluta da igualdade entre homens e mulheres e a proteção ao mercado de trabalho feminino,

evitando a imposição de uma responsabilidade exclusiva pela maternidade e paternidade. Trata-se de uma situação que cumula uma série de benefícios além dos já destacados, sendo certo esclarecer que o melhor interesse do menor é também um dos mais expressivos argumentos.

No Brasil houve uma PEC (n.º 110/2011) que criaria a licença natalidade, dando aos pais uma licença de 180 dias. O termo não é o ideal, pois poderia ser vinculado apenas à filiação biológica, excluindo as demais, o que não é o interesse da Carta Constitucional, todavia, o rumo já está traçado para um sistema de licença que não gerasse eventuais discriminações.

## **5 LICENÇA PATERNIDADE ESTENDIDA: COMO A RESPONSABILIDADE SOCIAL PODE FOMENTAR O MERCADO DE TRABALHO FEMININO**

A partir de um aprofundamento do direito comparado, à luz das experiências dos países nórdicos, observa-se que a igualdade de gênero não acontece automaticamente. Deve existir um estímulo que fomente a mudança de velhos estereótipos e papéis de gêneros, e fortaleça as relações de respeito e igualdade entre homens e mulheres desde a primeira infância.

No escólio doutrinário de Celso Ribeiro Bastos e Ives Gandra Martins, extrai-se que:

[...] é preciso todavia reconhecer que o avanço jurídico conquistado pelas mulheres não corresponde muitas vezes a um real tratamento isonômico no que diz respeito à efetiva fruição de uma igualdade material. Isso a nosso ver é devido a duas razões fundamentais: as relações entre os homens e mulheres obviamente se dão em todos os campos da atividade social, indo desde as relações de trabalho, na política, nas religiões e organizações em geral, até chegar ao recanto próprio do lar, onde homem e mulher se relacionam fundamentalmente sob a instituição do casamento. É bem de ver que, se é importante a estatuição de iguais direitos entre homem e mulher, é forçoso reconhecer que esta disposição só se aperfeiçoa e se torna eficaz na medida em que a própria cultura se altere (BASTOS; MARTINS, 1989, p. 18).

Para que a cultura se altere, entende-se ser necessária uma ação coletiva e solidária em um modelo de cooperação nacional público-privada projetando medidas efetivas para reduzir as desigualdades entre os gêneros e a proteção do mercado de trabalho da mulher.

Ocorre que, com a recessão social e econômica vivenciada pelo Brasil, o fomento por programas de iniciativa do setor público tem tido prejudicado. Analisando em retrospecto, observa-se que essa recessão não é sofrida isoladamente, sendo ainda reflexo da crise econômica dos Estados Unidos em 2007, que também impacta, inclusive, países da União Europeia.

Em verdade, uma parcela grande dos países que escolheram um modelo social, influenciados pelo modelo do Estado Social, estão caminhando a passos curtos, contingenciando despesas e reduzindo ou eliminando investimentos. Recursos têm sido desviados de suas finalidades iniciais por medidas austeras, sendo retirados de setores já

carentes como na investigação científica, tecnológica e na formação profissional. O acesso à saúde, educação e à seguridade social tem sido estreitado ao mínimo possível, sob a justificativa da necessária reorganização dos gastos governamentais, embaralhados pela má gestão da máquina estatal, pelos desfalques decorrentes de crimes financeiros, por razões políticas ou qualquer outro motivo.

Entretanto, um fato que não se pode negar, de toda forma, é que é custosa a manutenção das benesses sociais trazidas com o advento da segunda geração de direitos fundamentais, e a estrutura do Welfare State está entrando em colapso.

Dessa forma, imperiosa é a participação da iniciativa privada nesse compromisso de fomento da igualdade material entre homens e mulheres e com a preservação do mercado de trabalho feminino. Essa cooperação se ampara no significado de solidariedade que tem desenhado os novos contornos do estudo da responsabilidade no direito privado, e atrai o conceito de responsabilidade social, elevada a princípio na filosofia de Hans Jonas, para quem a responsabilidade “está ligada a um sistema de reciprocidade por premiações pelo cumprimento de uma responsabilidade social empresarial” (CORREIA JR., 2013, p. 126).

Sob o enfoque cível da responsabilidade, a solidariedade também tem alterado sua interpretação. Nesse sentido, Nelson Rosenvald (2017, p. 31) defende que, no plano moral, há uma tendência atual de interpretar a responsabilidade a partir de uma prudência preventiva, na qual se transfere o objeto da responsabilidade para o cuidado com o outro ser humano, que é promovido, então, à posição de objeto do cuidado. E a repercussão dessa transferência no plano moral é sentida no plano jurídico, também, “alguém se torna responsável pelo dano, porque, de início, é responsável por outrem” (ROSENVOLD, 2017, p. 31).

O gradativo desenvolvimento da função social e da responsabilidade social empresarial é devida à metodologia da constitucionalização do direito privado, hermenêutica que surge com a Constituição Federal de 1988, que referendou a dignidade humana como fundamento de todo o ordenamento jurídico, o que impõe a interpretação de todo o sistema a partir da preferência das relações existenciais sobre as patrimoniais. Essa mudança de valores no direito civil é muito bem explicada por Paulo Luiz Netto Lôbo:

A prevalência do patrimônio, como valor individual a ser tutelado, fez submergir a pessoa humana, que passou a figurar como simples e formal polo de relação jurídica, como sujeito abstraído de sua dimensão real. A patrimonialização das relações obrigacionais, no sentido de primazia, é incompatível com os valores fundados na dignidade da pessoa humana, adotados pelas Constituições modernas, inclusive pela brasileira (art. 1º, III). A repersonalização reencontra a trajetória da longa história da emancipação humana, no sentido de repor a pessoa humana como centro do direito civil, ficando o patrimônio a seu serviço (LÔBO, 2011, p. 17).

Nas relações empresariais, o Direito evoluiu para uma postura socialmente diretiva, no

sentido de educar o empresariado e estimular posturas mais éticas tanto no cumprimento da função, como também da responsabilidade social (CORREIA JR., 2013, p. 131). Na inércia e incapacidade do Estado gerir suas próprias obrigações, empresários assumem compromissos sociais relevantes, paralelamente aos interesses econômicos.

Logo, “no seio da empresa, a harmonia entre os diferentes interessados supõe, primeiramente, o respeito às normas-objetivo inscritas na Constituição, com a busca da justiça social e a valorização do trabalho, condição da dignidade humana” (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2008, p. 365).

Dessa forma, “esta procura por uma existência digna para todos não ficaria limitada apenas às restrições do Estado aos atos dos empresários, mas exigiria certas posturas sociais, tal qual se faz hoje com o próprio Estado” (CORREIA JR., 2013, p. 100).

É na supremacia dos interesses externos à empresa sobre os internos que se encontra a harmonização necessária. E essa supremacia deve ser não apenas em relação à preferência dos interesses de ordem econômica da comunidade (local, regional e nacional) na qual se insere a empresa, como também de ordem social em sentido amplo (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2008, p. 367).

Para uma melhor compreensão da proposta que se põe, é imprescindível diferenciar a função social da responsabilidade social empresarial, sendo as possíveis ações desta última modalidade o agente catalizador da proposta deste estudo.

A função social está prevista em nosso ordenamento, tendo sido mencionada precisamente por oito vezes na Magna Carta de 1988. Dentre os dispositivos que explicitam esse termo, o que aqui mais interessa é o previsto no art. 170, III, que se refere à função social da propriedade. Pode-se dizer que, por ser norma constitucional, a função social é mandamento que deve ser obedecido pelas empresas. Assim, esclarece-se que a função social está ligada nuclearmente à atividade econômica, porquanto vinculada a propriedade em si considerada, e deverá ser coercitivamente atendida. A responsabilidade social, por sua vez, caracteriza-se por ser um ato voluntário, que não tem necessariamente vínculo com a atividade empresarial que se exerce, sendo comumente utilizada como atrativo de novos consumidores (CORREIA JR., 2013, p. 101).

Pesquisadores sinalizam a relevância da integração das ações de responsabilidade social das organizações com suas definições estratégicas (PORTER; KRAMER, 2002, tradução livre). Esse novo pensamento amplia a visão social adotada até então pelas organizações como sinônimo de práticas de Responsabilidade Social Empresarial. Nesse contexto, autores como Porter e Kramer (2006) desenvolveram estudos para perfilar como as empresas podem se

beneficiar, a partir do alinhamento estratégico das práticas, e ao mesmo tempo beneficiar seus *stakeholders*, expressão cunhada por Robert Freeman (1984, tradução livre), e que designa todo aquele que influencia ou é influenciado pelas atividades da empresa.

Acredita-se que, a empresa que inserir uma licença paternidade estendida estará planejando estrategicamente o seu plano de benefícios sociais, atendendo aos interesses dos funcionários, um dos tipos de *stakeholders*. Neste sentido, Ullmann (1985, tradução livre) enfatiza que as informações sobre responsabilidade social da empresa podem ser utilizadas estrategicamente para uma boa relação com os *stakeholders*.

O tema é tão contemporâneo que, em agosto de 2018, São Paulo sediou o “Fórum dos Princípios de Empoderamento das Mulheres”, que teve o intuito de promover uma série de debates para sensibilizar importantes setores empresariais sobre a paridade de gênero. No evento, em parceria inédita, a ONU Mulheres, Organização Internacional do Trabalho (OIT) e União Europeia lançaram o projeto “Ganha-Ganha: Igualdade de gênero significa bons negócios”, programa que será implementado em seis países da América Latina e Caribe (ALC) – Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica e Uruguai, sendo que o escritório da ONU Mulheres Brasil atua na coordenação regional – e nos países da União Europeia (OIT, 2018).

O programa se destina a empresas, rede de negócios lideradas por mulheres, empresas multinacionais e personalidades públicas de relevo, com o intuito de promover laços comerciais e inovação, apoiando o diálogo inter-regional e o intercâmbio de boas práticas para aumentar a capacidade do setor privado na implementação de negócios com igualdade de gênero (ONU, 2018).

Antecipando um possível questionamento quanto à viabilidade prática da ação proposta, já que a característica da onerosidade é intrínseca ao direito empresarial, é preciso se entender que uma organização que pretende ter uma existência estável e duradoura deve atender, simultaneamente, às necessidades de todas as suas partes interessadas. Para fazer isso, ela precisa gerar valor, isto é, a aplicação dos recursos usados deve gerar um benefício maior do que seu custo total.

Portanto, a um só tempo, a empresa estará atuando com responsabilidade social e em consonância com os interesses de seus *stakeholders*, caminhando nos novos rumos da governança corporativa, conceituada como “um conjunto de valores, princípios, propósitos, papéis, regras e processos que rege o sistema de poder e os mecanismos de gestão das empresas” (ANDRADE; ROSSETTI; 2014, p. 25). Para além, a proposta encontra guarida nas práticas do direito comparado, nos estudos que analisam o real custo na concessão de uma licença parental remunerada, nos relatórios que demonstram que os resultados são positivos e

lucrativos, e que favorecem o crescimento das organizações, impulsionando seu desenvolvimento sustentável, além de elevar outros indicadores de boas práticas corporativas, impactadas pela melhoria do desempenho de funcionários mais satisfeitos e dispostos com seus empregadores.

O caminho para empresários atenderem a outros interesses além da lucratividade se apresenta pelo aumento das empresas cadastradas como cidadãs. Com exceção de 2010, o crescimento das empresas sempre foi modesto, porém, de 2016 a 2018 houve um crescimento de 13,63% (RECEITA, 2018). Até 2013 apenas 2,85% das empresas que poderiam aderir ao programa o fizeram, passando este aumento, mesmo que ainda modesto, a demonstrar uma nova cultura empresarial.

O mundo se encontra na era do talento, assim, a empresa que se dispor espontaneamente, como já há quem se dispõe, inclusive no Brasil, como o Twitter, a oferecer essa garantia, estará a um só tempo, efetivando de forma responsável a sua responsabilidade social e atraindo a proposta constitucional de proteção do mercado de trabalho feminino, mas também aferirá maior e melhor desempenho de seus funcionários, estimulará a aproximação e a retenção de talentos, o que certamente refletirá em sua produtividade. Seja qual for a ótica que se enxergue, os interesses da empresa, dos funcionários e da sociedade estarão em harmonia.

## **6 CONCLUSÃO**

O estudo buscou revelar os achados de recentes relatórios e pesquisas promovidos por importantes instituições internacionais que investigaram a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, e quais as causas da discriminação feminina, tanto do Brasil como em outros 148 países do mundo.

A partir dessas análises, observou-se que o empresariado menos atento ao valor do trabalho feminino e suas potencialidades perderá espaço em um futuro cada vez mais próximo e manifestamente tecnológico. Criatividade, talento e inovação, já estão sendo monetizadas na aurora da Quarta Revolução Industrial, e serão a moeda da vez nessa nova era que já começou. Uma seleção natural se aproxima e empresas tradicionais, engessadas em um perfil conservador, precisarão se revolucionar e derrubar uma nova Bastilha – a das concepções dos estereótipos de papéis de gênero, para permitir uma verdadeira igualdade material entre homens e mulheres. Juntas, nações e corporações precisam enxergar isso como a chave para a

prosperidade e para o progresso, não se admitindo perder a metade do potencial produtivo da humanidade pelo apego a ideias ultrapassadas.

A licença parental, adotada pelos países nórdicos com maior desenvolvimento, foi sem dúvidas a resposta estatal encontrada para estimular a população a abandonar antigos costumes e possibilitar que pais desenvolvam suas habilidades domésticas e nos cuidados de seus filhos. No Brasil, contudo, embora existam pretensões legislativas, não se visualiza ser possível que a Previdência Social, em vias de sofrer uma reforma com restrição de acesso, possa arcar com esse custo. Assim, a proposta da pesquisa sugere que as empresas, solidariamente vinculadas ao desenvolvimento das comunidades em que estejam inseridas, despertem para a possibilidade de oferecer, em sua gestão, uma licença paternidade estendida dentre as ações de responsabilidade social empresarial, de forma a atender os interesses de seus *stakeholders*, aumentando seu potencial produtivo, sua lucratividade, a retenção de talentos, dentre outros benefícios.

Como afirmado no decorrer do texto, a responsabilidade social da empresa surge como uma forma dos empresários assumirem algumas funções do Estado, seja por inércia, seja pela incapacidade de o Estado gerir suas próprias funções. Neste contexto, empresas assumem a postura de permitir que empregados tenham estendidas suas licenças, propiciando não apenas uma mudança cultural nos empregadores, mas especialmente redução da discriminação da mulher no mercado de trabalho e uma melhor atenção de todos à família e aos menores recém-nascidos. Para os empresários, gera-se não apenas um novo estilo de empregabilidade, mas também torna a sua empresa mais competitiva como ambiente desejado pelo trabalhador, atendendo aos interesses dos *stakeholders* e vice-versa, em verdadeira simbiose. Traçam-se novos rumos para uma maior isonomia, abrindo caminho para uma futura licença parental, a efetiva proteção do mercado de trabalho da mulher e o reflexo das novas famílias.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Adriana; ROSSETTI, Jose Paschoal. **Governança Corporativa**. São Paulo: Atlas, 2004.

BANCO Mundial. Women, Business and Law 2014: **Removing Restrictions to Enhance Gender Equality**. Disponível em: <  
<http://wbl.worldbank.org/~media/FDPKM/WBL/Documents/Reports/2014/Women-Business-and-the-Law-2014-Key-Findings.pdf>> Acesso em 25 set. 2018.

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

- BASTOS, Celso Ribeiro Basto; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. 1. ed., II vol, São Paulo: Saraiva, 1989.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 1995.
- BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função: novos estudos de teoria do direito**. Tradução de Daniela Beccaccia Versiani; revisão técnica de Orlando Seixas Bechara, Renata Nagamine. Barueri, SP: Manole, 2007.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). Recurso Extraordinário 778.889/PE. Possibilidade de lei instituir prazos diferenciados de licença-maternidade às servidoras gestantes e às adotantes. Recorrente: Monica Correia de Araújo. Recorrido: União. Relator: Min. Luis Roberto Barroso. Diário da Justiça: seção 1, Brasília, DF, n. 159, p. 63-64, 1 ago. 2016
- COMPARATO, Fabio Konder; SALOMÃO FILHO, Carlixto. **O poder de controle na sociedade anônima**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.
- CORREIA JR, Jose Barros. **A função social e a responsabilidade social da empresa perante os stakeholders**. 2013, 258 f. Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Recife – FDR – da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DUVANDER, Ann-Zofie; FERRARINI, Tommy; THALBERG, Sara. **Swedish parental leave and gender equality Achievements and reform challenges in a European perspective**. Institute for Future Studies. 2005. Disponível em <<https://www.iffs.se/media/1118/20051201134956filU8YIJLRAaC7u4FV7gUmy.pdf>> Acesso em 23 set. 2018.
- FORUM Econômico Mundial. **The Global Gender Gap Report 2017**. Disponível em <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)> Acesso em 21 set. 2018.
- FORUM Econômico Mundial. **The Global Gender Gap Report 2018**. Disponível em <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)> Acesso em 09 mai. 2019.
- FREEMAN, Robert Edward. **Strategic management: a stakeholder approach**. Boston: Pitman, 1984.
- KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; SØGAARD, Jakob Egholt. **Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark**. NBER Working Paper No. 24219 January 2018. Disponível em <<https://www.nber.org/papers/w24219.pdf>>. Acesso em 21 set. 2018.

KLIFF, Sarah. **A stunning chart shows the true cause of the gender wage gap: The gender wage gap is really a child care penalty.** Disponível em <<https://www.vox.com/2018/2/19/17018380/gender-wage-gap-childcare-penalty>> Acesso em 21 set. 2018.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Direito Civil. Obrigações.** São Paulo: Saraiva, 2011.

NAÇÕES Unidas Mulheres. **Gender equality is good for business**, leaders say at 2018 WEPs Forum. Disponível em <<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/9/news-2018-weps-forum>> Acesso em 01 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Improving the bottom line: Women in business and management.** Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_645401.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_645401.pdf)> Acesso em 21 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Maternity and paternity at work Law and practice across the world.** 2014. Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)> Acesso em 25 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Regional official launch of the "Win-Win: Gender equality means good business"** ILO, UNWomen and EU, Sao Paulo, Brasil Disponível em <[https://www.ilo.org/actemp/news/WCMS\\_645577/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/news/WCMS_645577/lang--en/index.htm)> Acesso em 01 out. 2018.

PORTER, M. E; KRAMER, M. R. Strategy and Society: **The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility.** Harvard Business Review, Boston, v. 84, n. 12, 2006.

PORTER, M. E; KRAMER, M. R. **The competitive advantage of corporate philanthropy.** Harvard Business Review, Boston, v. 80, 2002.

RECEITA Federal. **Empresa cidadã. Dados empresa cidadã 2018.** Disponível em <[http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa\\_cidada\\_10\\_05\\_18.xls/view](http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa_cidada_10_05_18.xls/view)>. Acesso em 08 jun. 2019

ROSENVALDI, Nelson. **As funções da responsabilidade civil. A reparação e a pena civil.** 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SUBSECRETARIA de Arrecadação e Atendimento. **Programa Empresa Cidadã.** Receita Federal, dez. 2016. Disponível em <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>> Acesso em 10 out. 2018.

ULLMANN, Arie A. **Data in Search of a Theory**. *The Academy of Management Review*, v. 10, n. 3, Jul. 1985.