

VIII CONGRESSO DA FEPODI

NEGRITUDE, GÊNERO E SEXUALIDADE

A532

Anais do VIII Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização VIII Congresso Nacional da FEPODI – São Paulo;

Coordenadores: Sinara Lacerda Andrade Caloche, Abner da Silva Jaques e Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa – São Paulo, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-262-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br

Tema: Universalização do conhecimento e democratização da pesquisa

1. Pós-graduação. 2. Pesquisa. 3. Universidade. 4. Universalização do Conhecimento. 5. Democratização do Conhecimento. I. VIII Congresso Nacional da FEPODI (1:2021 : São Paulo, SP).

CDU: 34



VIII CONGRESSO DA FEPODI

NEGRITUDE, GÊNERO E SEXUALIDADE

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 18 e 19 de março de 2021, o VIII Congresso Nacional da FEPODI, de maneira virtual, em que os eixos temáticos da edição foram a “universalização do conhecimento” e a “democratização da pesquisa”, justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG), da Universidade de Marília (UNIMAR), do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 22 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na oitava edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 163 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 15 Grupos de Trabalhos, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvê-las a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Sinara Lacerda Andrade Caloche

Presidente da FEPODI

Wellington Oliveira de Souza dos Anjos Costa

Vice-presidente da FEPODI

Abner da Silva Jaques

Tesoureiro da FEPODI

A LICENÇA PARENTAL COMO MEDIDA PARA IGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO LABORAL?

PARENTAL LEAVE AS A MEASURE FOR GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE?

**Isabela Andreazza dos Anjos
Lucymara Ursola Turesso Zavolski**

Resumo

Mesmo após décadas de reivindicação, ainda inexistente um compartilhamento igualitário entre homens e mulheres nas obrigações domésticas e familiares e, mesmo com a inserção feminina no ambiente de trabalho, ainda não foram solucionados problemas de estratificação e diferença salarial, que permanecem frequentes no ambiente laboral. Com base nesse cenário, o presente artigo tem por objetivo fomentar o debate sobre a implementação de uma licença parental, a qual poderia contribuir para a redução da desigualdade e discriminação contra as mulheres no ambiente profissional, na medida em que permitiria uma maior divisão das obrigações domésticas e familiares entre homens e mulheres e, por conseguinte, a repartição desse ônus perante o empregador.

Palavras-chave: Desigualdade, Gênero, Licença-parental

Abstract/Resumen/Résumé

Even after decades of demands, there is still no equal sharing between men and women of domestic and family obligations and, even with the female insertion in the work environment, stratification and wage gap problems, which are still common in the work environment, have not yet been solved. Based on this scenario, this article aims to encourage debate on the implementation of parental leave, which could contribute to the reduction of inequality and discrimination against women in the work environment, as it would allow a greater division of obligations households and family members between men and women and, consequently, the sharing of this burden before the employer.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Inequality, Gender, Parental leave

INTRODUÇÃO

Historicamente, esperava-se das mulheres que estivessem dedicadas ao lar e aos seus papéis de mãe e esposa (ÁLVARES, 2014). Delegou-se a elas, no mundo moderno, o domínio do privado, ao passo que aos homens foi concedido o envolvimento e o domínio do espaço público (COELHO; BAPTITA, 2009).

Essa divisão de papéis gera impactos até os dias atuais, daí a importância de o Estado assumir o protagonismo na luta pela construção de uma sociedade menos desigual, impulsionando medidas que permitam o compartilhamento das obrigações domésticas e familiares, gerando efeitos positivos também no ambiente de trabalho.

O presente artigo tem por objetivo fomentar o debate sobre a temática e analisar se a implementação de uma licença parental, isto é, aquela a ser compartilhada entre os genitores, poderia contribuir para a redução da desigualdade e discriminação contra as mulheres no ambiente profissional, na medida em que permitiria uma maior divisão das obrigações domésticas e familiares entre homens e mulheres e, por conseguinte, a repartição desse ônus perante o empregador.

Para realização do trabalho, optou-se pela pesquisa documental e, principalmente, pela bibliográfica, que envolveu a análise da literatura já produzida sobre o tema, publicada em livros e artigos científicos. Para a pesquisa documental foram utilizados alguns documentos internacionais que versam sobre a temática, notadamente recomendações da Organização Internacional do Trabalho.

Inicia-se o presente trabalho com uma sucinta abordagem sobre a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho e, partir dessa constatação, passa-se a avaliar se a adoção de uma licença parental poderia trazer benefícios no que diz respeito a uma divisão mais igualitária das funções domésticas e, por consequência, uma menor desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

No século XIX, as mulheres começam a reivindicar direitos que iam do voto à educação formal e à possibilidade de ingresso no ensino superior (COELHO; BAPTITA, 2009) e, aos poucos, a mulher adentrou no espaço público e ocupou postos de trabalho. Não obstante, a inserção feminina no meio profissional não foi suficiente para resolver a divisão no trabalho

doméstico, que ainda recai majoritariamente sobre elas, e o problema da estratificação, uma vez que ainda lhes é dificultado o acesso aos cargos de liderança (BONELLI, 2016).

Além da dificuldade de ascensão na carreira, as mulheres também enfrentam uma luta contínua pela igualdade salarial e contra a discriminação no ambiente de trabalho. Enfrentar a concepção de que a obrigação doméstica e o cuidado com os filhos são atribuições eminentemente femininas, reivindicando-se um compartilhamento das obrigações familiares, é, conforme apontado por alguns autores, uma das formas de combater a discriminação no ambiente de trabalho (THOMÉ, 2009).

Machado e Pinho Neto (2016), em estudo que acompanhou a trajetória profissional de mulheres antes e depois de usufruírem da licença-maternidade, concluíram que a atual política brasileira não é suficiente para manter a mulher no mercado de trabalho em longo prazo.

Ao analisar a trajetória profissional de mulheres, nota-se que sua ascensão a postos de destaque de gestão e liderança são rarefeitos, uma vez que no Brasil 63,47% dos cargos de liderança são ocupados por homens (SILVA; RODRIGUES; DE QUEIROZ, 2017), realidade essa que, conseqüentemente, implica em diferença salarial entre os gêneros.

Nessa toada, Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009, p. 853) apontam como um dos motivos para a diferença salarial entre homens e mulheres a atual legislação trabalhista, porquanto “os benefícios previstos focalizam, prioritariamente, os direitos reprodutivos das mulheres, oferecendo poucas possibilidades aos homens de se comprometerem com o exercício da paternidade responsável”.

Imperiosa, portanto, a quebra de paradigmas e estereótipos que reproduzem uma discriminação de gênero que não encontra mais espaço nas relações laborais, tendo em vista a necessidade da promoção de um ambiente laboral com representatividade e diversidade na ocupação de todos os cargos. Ainda mais quando inegáveis os benefícios trazidos pela adoção de políticas que promovam a inclusão e a diversidade na ocupação dos cargos em todos níveis hierárquicos, proporcionando resultados positivos pela representatividade na composição dos gestores.

Outrossim, veja-se que a crença social, esta entendida como um dos principais fatores de discriminação no ambiente laboral, de que a “mulher deve ter filhos e a ideia corrente é de que o maior sonho de uma mulher é ser mãe e que uma mulher sem filhos é um ser incompleto” (THOMÉ, 2009, p.45) já não se sustenta quando se considera o movimento social que privilegia a família e o interesse da criança.

Nesse sentido, inclusive, convém citar como base comparativa a alteração legislativa que determinou como regra a guarda compartilhada. Pela própria razão de aplicação do

princípio da isonomia, como direito fundamental, como muito bem aplicado no direito da família, pode e pela própria evolução dos valores sociais, ser empregado nas relações de trabalho que vem como decorrência como o reconhecimento da mesma responsabilidade dos pais aos filhos para atender nos deveres e direitos de ambos.

Ademais, tendo como base análise dos fatores biológicos, superada a fase gestacional e de amamentação, os genitores, independente do gênero, possuem as mesmas responsabilidades com igualdade de condições para exercer sobre todos os aspectos que envolvem o desenvolvimento de uma criança (THOMÉ, 2009).

Por conta disso, conclui Thomé (2009, p. 45): “(...) ao homem deve ser dado tanto a obrigação como o direito de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos”, viabilizando, conseqüentemente, maior igualdade de gênero na ocupação de cargos de liderança nas corporações.

A não responsabilização do homem pelos cuidados dos filhos promove a imagem de que a contratação de mulheres gera custos maiores à empresa quando comparados à contratação masculina, uma vez que, após se tornarem mães, terão menos disponibilidade para horas extras, viagens e treinamentos, etc., o que, por conseguinte, implica em menores salários para as mulheres (SPELMANN, 2016).

Cada vez mais é evidente a exigência do papel ativo do homem nas atividades domésticas, com a produção, inclusive, de mudança comportamental e de valores sociais aceitos. Desse modo, em razão dessa proeminente mudança cultural, a conciliação entre a vida profissional e pessoal tende a ser uma preocupação de ambos gêneros.

Por conseguinte, a responsabilidade familiar não será vista mais como elemento determinante da desigualdade entre homens e mulheres, porquanto não haverá a concentração na figura da mulher como a única responsável pela vida familiar.

Nesse passo, medidas que visem reduzir as diferenças entre homens e mulheres no meio profissional devem concentrar-se em políticas que proporcionem uma divisão mais equitativa das tarefas domésticas, de tal forma que os custos nas empresas relacionados à reprodução não sejam atribuídos exclusivamente às mulheres (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009).

UMA PROPOSTA: LICENÇA PARENTAL

A licença maternidade, nos termos como existe hoje no Brasil, voltada para a proteção da maternidade, do recém-nascido e da família, oferece pouca possibilidade para que os pais

também desenvolvam a paternidade. Como consequência, contribui-se para a “reprodução de uma realidade bastante desigual no que diz respeito à divisão sexual do trabalho reprodutivo” (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 854):

A Constituição da República garante, em seu artigo 7º, inciso XVIII, licença maternidade pelo período de 120 dias, além de garantir estabilidade no trabalho desde o momento da confirmação da gravidez até 5 meses após o nascimento do bebê. Em 2008, a Lei 11.770 instituiu o Programa Empresa Cidadã, que forneceu incentivos fiscais às empresas que concedessem licença maternidade pelo prazo de 180 dias. Por outro lado, aos genitores são garantidos apenas 5 dias a título de licença paternidade, nos termos do §1º do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ou 20 dias, no caso das empresas que adotaram o Programa Empresa Cidadã.

O que se percebe, no entender de Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009, p. 853), é um “descompasso entre mudanças públicas sociais e reconhecimento institucional”, isto é, as políticas públicas nacionais não acompanharam as transformações sociais das últimas décadas e os novos modelos de família, o que implica dizer que há um significativo desamparo às famílias que não seguem o modelo familiar tradicional, incluindo as monoparentais masculinas e as homoafetivas.

Diante desse cenário e visando à ampliação das oportunidades das mulheres no mercado de trabalho, faz-se necessário um profundo debate sobre a extensão dos direitos reprodutivos garantidos às mulheres e aos homens, mediante a implementação de uma licença parental, ou seja, aquela que pode ser compartilhada entre os genitores (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009). A adoção dessa medida pode trazer impactos positivos para a mulher no ambiente de trabalho, pois fomenta o ideal de corresponsabilidade na criação dos filhos e também no âmbito doméstico.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ainda que sem especificar período ou conferir maior detalhamento, recomenda a adoção de licença parental, a ser dividida entre ambos os genitores e usufruída após o término da licença maternidade. É o que se extrai do teor de dispositivos das Recomendações 191 (2000) e 165 (1981), a seguir transcritas:

Recomendação 191 “ 10(3) The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave”¹

¹ Em tradução livre: A mãe empregada ou o pai empregado da criança devem ter direito à licença parental durante um período após o término da licença de maternidade.

Recomendação 165 “22. Either parent should have the possibility, within a period immediately following maternity leave, of obtaining leave of absence (parental leave), without relinquishing employment and with rights resulting from employment being safeguarded.”²

Medidas dessa natureza contribuem com a promoção de uma cultura de responsabilidade igualitária na educação dos filhos, ainda que existam as dificuldades iniciais de adesão por questões socioculturais, não se mitiga a importância da proposta que intencionalmente coloca em prática a conscientização da responsabilidade parental.

Ademais, conveniente considerar o efeito benéfico sobre os resultados futuros dos filhos com a promoção da importância do papel a ser desempenhado pelo genitor, com efeitos no próprio desenvolvimento sociocognitivo da criança.

Nesse sentido, Addati, Cassirer e Gilchrist (2014), em trabalho publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), apontam que de acordo com um estudo produzido também pela OIT, os pais que desfrutam da licença paternidade têm mais chances de se envolverem com o filho recém-nascido, o que provavelmente trará efeitos positivos na igualdade de gênero em casa, o que, por sua vez, é o fundamento da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Destarte, a proposta não é ampliação da licença-paternidade por si, mas a revisão dos benefícios hoje concedidos, de forma a abarcar ambos os genitores, uma vez que o interesse predominante é da proteção conferida ao desenvolvimento do recém-nascido, o que pode ser desempenhado por ambos.

De todo modo, a dificuldade para implementação da licença parental é uma realidade, mormente pelo processo de conscientização e de mudança de cultura que demanda mais esforço e consistência no processo. Ainda assim, os resultados benéficos são inegáveis, tanto para mulher que deixa de ter o protagonismo quanto ao sucesso ou fracasso sobre a vida familiar, quanto para o próprio desenvolvimento da criança.

Uma proposta condizente com princípio da isonomia é a reformulação do benefício com alteração, inclusive, da nomenclatura, como realidade existente em outros países como licença parental, tendo em vista a necessidade de abertura de escolha entre os genitores para usufruir do período de afastamento da atividade profissional, uma vez que é preciso contabilizar

² Em tradução livre: Qualquer um dos genitores deve ter a possibilidade, no período imediatamente posterior à licença-maternidade, de obter uma licença (licença parental), sem renúncia ao emprego e com a salvaguarda dos direitos decorrentes do emprego.

o custo para o empresário na hipótese da extensão dos benefícios para uma licença de paternidade.

Portanto, a adesão da proposta não teria tanta resistência, na medida em que se propõe a reformulação de uma ideia preconcebida acerca do benefício através de um processo de conscientização. Este processo afetará, inclusive, a construção e desenvolvimento de maturidade do núcleo familiar com a divisão de tarefas, um processo inclusivo, educativo e libertário.

Assim, a ideia de implementação de mecanismos para tornar igualitária no âmbito laboral, passa, inicialmente, pela revisão dos benefícios que a legislação prevê apenas para as mulheres, para que passe a ter uma abordagem apropriada com a extensão aos homens com responsabilidades familiares.

Neste contexto, a proposta de uma licença parental seria um passo considerável na medida em que pode ser exercido indistintamente pelo pai ou pela mãe, atribuindo-se a ambos o ônus na criação dos filhos e atividades familiares. Com a medida, obrigações familiares passam a ser mais igualmente compartilhada entre homens e mulheres, o que poderá proporcionar redução significativa na desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

A partir da análise da legislação brasileira, é possível perceber um descompasso em relação às novas formas de organização social e familiar. Ao mesmo tempo em que o país confere um período relativamente extenso em termos de licença maternidade, concede aos pais pouquíssimo tempo para dedicação aos filhos.

Esse cenário ratifica as concepções referentes à divisão dos papéis, tanto no âmbito doméstico como no ambiente de trabalho, reafirmando a compreensão de que a maternidade é atribuição das mulheres.

Isto posto, compreende-se que incumbe ao Estado assumir um papel protagonista na luta pela redução da discriminação de gênero no ambiente de trabalho, estendendo aos pais, ainda que paulatinamente, os direitos e responsabilidades associados às mães, de forma a contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais igualitário e menos discriminatório.

Levando-se em consideração que a finalidade da licença maternidade tem como intenção primeira a proteção dos direitos fundamentais do recém-nascido, sendo essa a função do núcleo familiar, não se pode concluir tratar-se de papel a ser desenvolvido exclusivamente pela genitora.

Diante desse cenário, no presente artigo, sugere-se como medida preliminar a ser adota, a instituição de uma licença-parental, aquela que pode ser compartilhada entre mães e pais após a licença maternidade e que, por conseguinte, permite a ambos os genitores maior participação e envolvimento nos primeiros meses de vida da criança.

A implementação dessas políticas, além de valorizar a convivência familiar e conferir maior proteção às famílias homoafetivas e monoparentais, que não se enquadram no modelo tradicional, pode contribuir para a expansão das possibilidades das mulheres no mercado de trabalho, na medida em que ambos passam a ter o mesmo ônus familiar perante o empregador.

REFERÊNCIAS

ADDATI, L.; CASSIRER, N.; GILCHRIST, K. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Geneva: International Labour Office – ILO, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf>. Acesso em: 14 jan 2021.

ALMEIDA, Sérgio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira De Estudos De População**, Rio de Janeiro, v.33, n.3, p.495-516, set./dez. 2016.

ÁLVARES, Maria Luzia Miranda. Entre eleitoras e elegíveis: as mulheres e a formação do eleitorado na democracia brasileira – quem vota? quem se candidata?, **Cadernos Pagu (43)**, jul-dez., 2014.

BONELLI, Maria Gloria. **Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família**. **Cadernos pagu (46)**, jan.-abr., 2016.

COELHO, Leila Machado. BAPTITA, Marisa. A História da Inserção Política da Mulher no Brasil: uma Trajetória do Espaço Privado ao Público. **Psicologia Política**, vol. 9. nº 17 . p. 85-99. jan-jun, 2009.

MACHADO, Cecilia. PINHO NETO, Valdemar Rodrigues. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. FGV – Projetos de Pesquisa Aplicada, 2016. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>. Acesso em 13 fev. 2021.

OIT. Recomendação 191. 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191. Acesso em 14 jan. 2021.

OIT. Recomendação 165. 165. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312503:NO. Acesso em: 14 jan. 2021.

PINHEIRO, Luana. GALIZA, Marcelo e FONTOURA, Natália. Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais de Gênero: A licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 17(3): 312, set./dez., 2009.

SILVA, Priscila de Souza; RODRIGUES, Francisco Demetrius Monteiro; DE QUEIROZ, Silvana Nunes. Trabalhadores em cargos de liderança no mercado de trabalho formal brasileiro entre os anos de 1995, 2005 e 2015. **Caderno de Ciências Sociais Aplicadas**, Vitória da Conquista/BA, vol. 14, n° 24, ano 14, p. 266-284, jul/dez 2017.

SPELMANN, Samuel. A licença paternidade enquanto contribuição para a melhoria das condições de trabalho femininas. **Revista Fórum Trabalhista – RFT** | Belo Horizonte, ano 5, n. 22, p. 91-124, jul./set. 2016.

THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009.