

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

REGINA VERA VILLAS BOAS

SILVANA BELINE TAVARES

FABRÍCIO VEIGA COSTA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

G326

Gênero, sexualidades e direito II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fabrício Veiga Costa; Regina Vera Villas Boas; Silvana Beline Tavares – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-908-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

Apresentação

TEXTO DE APRESENTAÇÃO

GT- 42 – GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

No dia 26 de junho de 2024, os professores Fabricio Veiga Costa (Universidade de Itaúna – MG), Silvana Beline Tavares (Universidade Federal de Goiás) e Regina Vera Villas Boas (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo) coordenaram o GT- 42 – GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II, no VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI.

O trabalho intitulado “REVISÃO DE ESTUDOS SOBRE A AUSÊNCIA DE LEIS PARA A PROTEÇÃO E O RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBTQIAP+” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Paulo Cezar Dias, professor no PPGD UNIVEM e Mateus Eduardo Geroldi. A presente pesquisa objetiva problematizar a ausência de legislação para a proteção e o reconhecimento dos direitos da população LGBTQIAP+, recortando-se o espectro temático no princípio da dignidade da pessoa humana. O estudo debate as estruturas sociais que naturalizam a homofobia, a exclusão, segregação e marginalidade da população LGBTQIAP+, enaltecendo a necessidade de produção legislativa para proteger os direitos civis das pessoas humanas, independentemente da sua orientação sexual.

O trabalho intitulado “SOLIDÃO E DIREITOS: A LUTA DA MULHER NEGRA POR IGUALDADE” foi elaborado e apresentado pelas pesquisadoras Jordana Cardoso do Nascimento (graduanda em Direito da UFG), Silvana Beline Tavares (professora da UFG) e Sofia Alves Valle Ornelas (professora da UFG). A pesquisa tem como objetivo discutir a luta da mulher negra pela igualdade, problematizando a discussão da sua solidão e violação de direitos. Foi desenvolvido um estudo histórico-sociológico a fim de compreender o referido fenômeno social, recortando-se a análise no contexto do feminismo negro, como referencial teórico para o estudo do tema no contexto da igualdade e da dignidade humana. Foi ainda debatido o racismo estrutural e demonstrada a importância de sua compreensão no estudo da temática, enaltecendo-se a importância do empoderamento das mulheres negras na sociedade brasileira.

O trabalho intitulado “POLÍTICAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL E ARGENTINA” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Pablo Martins Bernardi Coelho, Cildo Giolo Junior e Moacir Henrique Júnior, professores da UEMG. A presente pesquisa objetiva investigar o fenômeno social da violência de gênero contra a mulher, demonstrando-se que as estruturas sociais de dominação naturalizam sua exclusão e marginalidade. Por isso, foi desenvolvido um estudo documental e bibliográfico, a fim de discutir comparativamente as legislações e jurisprudências brasileira e argentina no que atine ao combate da violência contra as mulheres. Na conclusão foi demonstrada a incipiência de leis e julgados na Argentina e no Brasil para, assim, fato esse que compromete a efetiva igualdade de gênero para as mulheres.

O trabalho intitulado “A REVITIMIZAÇÃO DAS MULHERES: ANALISAR O MACHISMO ESTRUTURAL DA SOCIEDADE NAS VÍTIMAS DO CRIME DE ESTUPRO NO TERRITÓRIO BRASILEIRO” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Cristiane Feldmann Dutra (professora e pesquisadora), Eduarda Lopes Gomes e Gil Scherer. A relevância do tema em questão objetiva denunciar o machismo estrutural sofrido pelas mulheres vítimas do crime de estupro. Foi demonstrado que o estupro é um crime subnotificado, motivo esse que deixa clara a necessidade de a ciência do Direito e as estruturas sociais de poder garantirem com efetividade a proteção dos direitos fundamentais das mulheres vítimas de estupros, enaltecendo a necessidade de humanização dos processos judiciais de apuração dos fatos.

O trabalho intitulado “(IN)VISIBILIDADE DA PERSPECTIVA DE GÊNERO LGBTQIAPN+” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Ythalo Frota Loureiro, promotor de Justiça em Fortaleza –CE-. O presente estudo problematiza o debate da invisibilidade da comunidade LGBTQIAPN+ no Brasil, demonstrando-se a necessidade de diálogo da legislação interna, tratados e convenções internacionais. O trabalho trouxe novas perspectivas hermenêuticas para a garantia da igualdade, dignidade humana e não-discriminação da população LGBTQIAPN+.

O trabalho intitulado “A TRIBUTAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE (DES)IGUALDADE DE GÊNERO: UMA PERSPECTIVA DO FEMINISMO” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Leonardo Afonso Côrtes, mestrando em Direito. A presente pesquisa discute as questões tributárias envolvendo a licença maternidade, recortando-se o espectro analítico no estudo da igualdade de gênero. Para isso, foi proposto na pesquisa a criação de legislações específicas que tragam uma carga tributária mais equânime para situações que envolvem o exercício de direito igualitário pelas mulheres, no âmbito das questões tributárias.

O trabalho intitulado “A VIOLÊNCIA PATRIMONIAL E AS POLÍTICAS PÚBLICAS: UM ESTUDO SOBRE O ESTELIONATO SENTIMENTAL” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Nathália de Carvalho Azeredo (Universidade Estadual do Estado do Rio de Janeiro) e Daniel Augusto Cezar Sereno. A pesquisa desenvolvida debateu a violência patrimonial sofrida por mulheres vítimas de estelionato sentimental. Propõe-se a criação de políticas públicas e uma atuação mais efetiva do poder Judiciário na prevenção e na repressão do estelionato sentimental, especificamente sofrido por mulheres. As estruturas sociais que naturalizam o machismo estrutural e a misoginia justifica o aumento significativo de casos de estelionato sentimental.

O trabalho intitulado “ALÉM DA IMAGEM: A PORNOGRAFIA DE VINGANÇA COMO MEIO DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA MULHER” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Bibiana Paschoalino Barbosa (doutoranda em Direito na Universidade Estadual do Norte do Paraná) e Luiz Fernando Kazmierczak (Universidade Estadual do Norte do Paraná, professor da graduação e do PPGD). A presente pesquisa discutiu a pornografia de vingança como mais uma forma de prática do machismo, misoginia e violência de gênero. Tal prática constitui forma de violência psicológica, além da ofensa do direito de imagem e privacidade da mulher.

O trabalho intitulado “FEMINISMO DECOLONIAL E INTERSECCIONALIDADE A PARTIR DAS ANÁLISES DE MARIA LUGONES” foi elaborado e apresentado pelas pesquisadoras Amélia Do Carmo Sampaio Rossi, Sandra Mara Flügel Assad e Beatriz Flügel Assad. A presente pesquisa investigou a invisibilidade da mulher negra, utilizando-se o feminismo decolonial e a interseccionalidade a partir das análises de Maria Lugones. Demonstrou-se a exclusão da mulher negra pelo fato de ser mulher e pessoa negra. Foi proposta a reflexão crítica da temática, como forma de inclusão e dignidade de pessoas trans.

O trabalho intitulado “IDENTIDADE EM EVOLUÇÃO: A TRANSIÇÃO DO NOME SOCIAL PARA O NOME CIVIL” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Nayara Resende Neiva, Jamile Gonçalves Calissi e Edmundo Alves De Oliveira. A pesquisa problematizou o uso do nome social por pessoas trans, propondo um estudo analítico das conquistas de direitos no âmbito da transexualidade. Critica-se o uso do nome social como forma de pseudocidadania de pessoas trans. A luta pela igualdade e não-discriminação passa diretamente pelo reconhecimento do direito de retificação do registro civil de pessoas trans, de forma extrajudicial e independentemente de realização de cirurgia de redesignação sexual. Foi proposta ainda a reflexão acerca da retificação do registro civil de nascimento de crianças e adolescentes trans.

O trabalho intitulado “VIOLÊNCIA POLÍTICA DE GÊNERO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS VULNERABILIDADES DE CANDIDATURAS FEMININAS NO CONTEXTO DA REPRESENTAÇÃO DEMOCRÁTICA” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Fabíola Susana Macedo Coelho Fontes (mestranda e servidora da justiça eleitoral), Thiago Allisson Cardoso De Jesus e Valdira Barros. O objeto central do trabalho é a análise da cota de gênero nas eleições proporcionais. Candidaturas laranjas representam um fenômeno social brasileiro, ressaltando-se que essa prática constitui uma forma de violência política de gênero.

O trabalho intitulado “MATERNIDADE NEGRA E BURNOUT: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE ENFRENTAMENTO” foi elaborado e apresentado pelos pesquisadores Thainá Miranda de Carvalho, Sérgio Albuquerque Damião e Mariana Soares de Moraes Silva. Como mitigar as consequências negativas suportadas por mães negras com síndrome de burnout? Trata-se de tema relevante para a sociedade brasileira, especialmente para a visibilidade, reconhecimento e a igualdade de mães negras. A violência estrutural a qual se encontra submetida a mulher e mãe negra justifica o debate do tema proposto. Problematicou-se, ainda, o estudo da síndrome de burnout como um fenômeno que não se limita ao ambiente do trabalho mas, também, a outras estruturas sociais onde as mulheres negras se encontram inseridas.

O trabalho intitulado “O IMPACTO DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO E OS ENTRADES RESISTENTES DO VIES DE GÊNERO” foi elaborado e apresentado pelas pesquisadoras Danielle Fonseca-Sena (mestre em Direito e professora da Universidade da Amazônia) e Eduarda Mikaele Barros Teixeira (mestre em Direito). Objetiva-se com a presente pesquisa problematizar a discussão de que a maternidade compromete o progresso e crescimento profissional das mulheres no mercado de trabalho. Tal fenômeno social foi debatido sob o ponto de vista bibliográfico-documental, evidenciando a desigualdade de gênero como fator preponderante para justificar a necessidade de novas propostas legislativas voltadas a instituir a licença parental, para que o homem possa, também, gozar da referida licença com a finalidade de auxiliar a mãe nos cuidados do filho recém-nascido.

O trabalho intitulado “OS ROSTOS FEMININOS SEM NOMES NA INTERNET: A VULNERABILIDADE QUE UNE” foi elaborado e apresentado pelas pesquisadoras Samia Moda Cirino e Renata Laudelina de Paula Oliveira. A presente pesquisa problematiza a violência de gênero de rostos femininos sem nome na internet. As redes sociais e o meios digitais são espaços comumente utilizados para vulnerabilizar mulheres, corpos e imagens, objetivando coisificá-las, em clara ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O trabalho intitulado “A RESTRIÇÃO DE GÊNERO NO INGRESSO DE CARREIRAS DA POLÍCIA MILITAR: UMA VIOLAÇÃO À JUSTIÇA SOCIAL” foi elaborado e apresentado pelas pesquisadoras Isabella Pozza Gonçalves e Viviane Behrenz Da Silva Einsfeld. O presente trabalho tem profunda relevância teórica e prática, em razão da discriminação de gênero no ingresso nas carreiras da polícia militar. Foram propostas discussões de julgados que analisaram a constitucionalidade de legislações estaduais que estabelecem percentuais desproporcionais para limitar o ingresso de mulheres na carreira militar. O Judiciário tem sinalizado entendimento pela inconstitucionalidade das respectivas leis sob o argumento da universalidade de acesso a cargos públicos e igualdade de oportunidades.

O trabalho intitulado “A ADEQUAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO NO REGISTRO CIVIL DA PESSOA TRANS SOB A ÓTICA DA ADI 4.275/DF” foi elaborado e apresentado pelas pesquisadoras Clarissa Villas-Bôas dos Santos Tabosa e Linara Oeiras Assunção. A presente pesquisa discutiu o direito de retificação civil do nome e do sexo para pessoas trans, delimitando-se o objeto do estudo na ADI 4.275/DF. Os fundamentos utilizados como parâmetro para o presente estudo são o direito fundamental a liberdade e igualdade, além do princípio da não-discriminação. Demonstrou-se que a retificação do nome e sexo no registro civil é uma forma de exercício legítimo da cidadania no Estado Democrático de Direito.

O trabalho intitulado “VIOLÊNCIA DE GÊNERO, SISTEMA DE JUSTIÇA E O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: JUDICIÁRIO NO CAMINHO DA ODS 5 DA AGENDA 2030 DA ONU” foi elaborado e apresentado pelas pesquisadoras Juliana Mayer Goulart e Juliana Tozzi Tietböhl. A pesquisa propõe um estudo da violência de gênero no poder Judiciário brasileiro, recortando-se o estudo proposto na análise da agenda 2030 da ONU. Foram realizados estudos de julgados para evidenciar a necessidade de interpretação constitucionalizada para assegurar a igualdade material de gênero, especificamente para as mulheres e a comunidade LGBTQIAPN+. Esse é um caminho para ressignificar as estruturas sociais de poder e de violência de gênero.

O trabalho intitulado “ENTRE PASSADO E PRESENTE, UMA DOMINAÇÃO PERSISTENTE: ANÁLISE SOBRE A DOMINAÇÃO NO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO EM ZONA RURAL BRASILEIRA” foi elaborado e apresentado pelas pesquisadoras Silvana Beline Tavares e Elionai de Faria Silva. O trabalho problematizou o estudo do trabalho análogo de escravo na zona rural, contextualizando como uma modalidade de dominação e violência de gênero na sociedade brasileira.

O trabalho intitulado “ISTO NÃO É UMA BONECA: UMA REFLEXÃO FOUCAULTIANA SOBRE O FILME BARBIE EM UM CONTEXTO TRANSDISCIPLINAR DO ESTUDO DE GÊNERO NOS CURSOS DE DIREITO” foi elaborado e apresentado pelas pesquisadoras Raíssa Lima e Salvador e Elda Coelho De Azevedo Bussinguer. O trabalho propõe o estudo de gênero como conteúdo obrigatório na formação dos bacharéis em Direito no Brasil. Tal conteúdo assegura uma formação transdisciplinar e humanista para o profissional do direito. A partir dessas premissas iniciais, o trabalho debateu o filme Barbie na perspectiva de Michael Foucault, problematizando o estudo do patriarcado e da violência de gênero.

Fabício Veiga Costa

Professor do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna –MG-. Doutorado e mestrado em Direito. Pós-doutorado em Educação, Psicologia e Direito. Especializações em Direito Processual, Direito de Família e Direito Educacional.

Silvana Beline Tavares

Professora associada do curso de Direito na Universidade Federal de Goiás/Faculdade de Direito/Campus Goiás. Tem trabalhado com o cinema como objeto de estudo, tanto pela teoria quanto em realizações de filmes, apontando para um novo horizonte interdisciplinar que dialoga com o Direito e as Relações de Gênero.

Regina Vera Villas Boas

Bi-Doutora em Direito das Relações Sociais (Direito Privado) e em Direitos Difusos e Coletivos e Mestre em Direito das Rel. Sociais, todos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Pós-Doutora em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra (Ius Gentium Conimbrigae). Prof. e Pesq. do PG e PPG em Direito, coord. do PP “Diálogo das Fontes: Efetividade dos Direitos, Sustentabilidade, Vulnerabilidades e Responsabilidades (PUC/SP).

CV: <http://lattes.cnpq.br/4695452665454054> - <https://orcid.org/0000-0002-3310-4274>

O IMPACTO DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO E OS ENTRAVES RESISTENTES DO VIES DE GÊNERO

THE IMPACT OF MOTHERHOOD ON THE LABOR MARKET AND THE PERSISTENT OBSTACLES OF GENDER BIAS

**Danielle Fonseca-Sena
Eduarda Mikaele Barros Teixeira**

Resumo

O presente artigo busca analisar os impactos que a maternidade ocasiona na vida profissional da mulher, reforçando a persistência dos entraves acerca do viés de gênero. Assim, a pergunta que norteia a pesquisa é: como desconstruir o paradigma de que a maternidade torna a mulher menos competente e profissional? Para tanto, inicialmente, será abordado questão dos estereótipos de gênero relacionados à maternidade. Após, buscar-se-á compreender os impactos da maternidade no mercado de trabalho. Ademais, serão analisadas as medidas para combater a discriminação acerca da maternidade no ambiente laboral, salientando a licença parental como uma iniciativa inovadora e eficiente. Assim, o percurso metodológico, de natureza qualitativa, baseia em levantamento bibliográfico e documental através dos textos de múltiplos autores como Cristina Kerr, José Afonso da Silva e Cristina Almeida de Araújo e outros, que trará lastro material a partir da análise de livros, artigos e revistas sobre o tema. Destarte, conclui-se que, a maternidade tem sido acompanhada por uma penalização profissional, se fazendo necessário medidas para suprimir os impactos causado na vida das mães e seus filhos.

Palavras-chave: Maternidade, Trabalho feminino, Gênero, Estereótipos, Direito

Abstract/Resumen/Résumé

This article seeks to analyze the impacts that motherhood has on women's professional lives, reinforcing the persistence of obstacles regarding gender bias. Thus, the question that guides the research is: how to deconstruct the paradigm that motherhood makes women less competent and professional? To this end, initially, the issue of gender stereotypes related to motherhood will be addressed. Afterwards, we will seek to understand the impacts of motherhood on the job market. Furthermore, measures to combat discrimination regarding maternity in the workplace will be analyzed, highlighting parental leave as an innovative and efficient initiative. Thus, the methodological path, of a qualitative nature, is based on a bibliographic and documentary survey through the texts of multiple authors such as Cristina Kerr, José Afonso da Silva and Cristina Almeida de Araújo and others, which will bring material support from the analysis of books, articles and magazines on the topic. Therefore, it

is concluded that motherhood has been accompanied by a professional penalty, making it necessary to take measures to suppress the impacts caused on the lives of mothers and their children.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Maternity, Women's work, Gender, Stereotypes, Right

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo busca analisar os impactos que a maternidade ocasiona na vida profissional da mulher, reforçando a persistência dos entraves acerca do viés de gênero que apesar de inúmeras discussões ocorridas nos últimos anos não foi plenamente desconstruído e continua afetando a sociedade, visto que tais problemáticas decorrem da concepção enraizada no senso comum de que é uma responsabilidade somente da mulher se dedicar aos afazeres domésticos e as necessidades da maternidade

Baseado nisso, de acordo com Camargo e Montibeler (2018, p.3), “a maternidade tem sido acompanhada por uma penalização profissional”, o que conseqüentemente gera o afastamento da mulher do ambiente laboral. Dito isso, é imperioso destacar, que o fator primordial dessa penalização está associado ao pensamento correlacionado da figura feminina ao acúmulo das responsabilidades de cuidado com os filhos.

Dessa forma, o trabalho tem como problema de pesquisa a seguinte pergunta: Como desconstruir o paradigma de que a maternidade torna a mulher menos competente e profissional?

A princípio, no primeiro capítulo, tratar-se-á da questão dos estereótipos de gênero relacionados à maternidade; no segundo capítulo buscar-se-á compreender os impactos da maternidade no mercado de trabalho; por fim, na última seção serão analisadas as medidas para combater a discriminação acerca da maternidade no ambiente laboral, salientando a licença parental como uma iniciativa inovadora e eficiente.

Diante deste cenário, o tema mostra-se relevante porquanto da existência de grandes dificuldades enfrentadas no contexto hodierno por mulheres que apesar de serem profissionais com atributos excelentes e enorme capacidade intelectual, acabam sendo discriminadas e tendo seus direitos feridos pelo simples fator de exercerem a maternidade, nota-se, assim que, a possibilidade de conciliar maternidade e carreira tem sido suprimida no mercado de trabalho brasileiro.

Dessa maneira, o presente trabalho busca analisar os estereótipos de gênero que estão incorporados na sociedade e como afetam diretamente essa relação triangular: mãe – mulher – carreira, assim como, salientar que a legislação brasileira pode alterar esse pensamento e influenciar na implementação de um ambiente de trabalho integrador que potencialize os atributos da mulher enquanto profissional e assegure os seus direitos enquanto mãe. Tendo por objetivos específicos: expor os impactos negativos dessa discriminação que classifica a mulher enquanto mãe como uma

profissional inferior e, por fim, evidenciar medidas que são implementadas pelo setor privado e que podem ser acolhidas e adaptadas na legislação.

Por último, é importante destacar que o presente artigo está pautado em pesquisa bibliográfica e documental, que trará lastro material a partir da análise de livros, artigos e revistas sobre o tema. Analisando-se os argumentos que fundamentam as consequências ocorridas na vida profissional da mulher após durante e após a maternidade, bem como as possíveis alternativas que podem ser adotadas.

2 ESTERÍOTIPOS DE GÊNERO RELACIONADOS À MATERNIDADE

A sociedade pode ser definida como um corpo social que absorve concepções históricas e que se molda por meio de influências sociais enraizadas, e nesse viés, surgem os estereótipos, como sendo rótulos sociais estigmatizados. Nesse sentido, os estereótipos de gênero são incorporados na realidade do indivíduo e têm como propósito padronizar, criando estigmas, determinando lugares e disposições sociais (Bourdieu, 2002).

Nesta esteira, as relações de gênero estão conectadas a uma construção social baseada na díade homem provedor – mulher cuidadora, que persistiu entre aproximadamente o século XVIII até o século XX. A larga escala temporal edificou o pensamento que atribui às mulheres toda e qualquer função de cuidado da vida privada, transformando erroneamente como características inerentes e exclusivas da mulher as de cuidar da casa e dos filhos.

Neste sentido, Pedro e Guedes (2010, p. 5) , argumenta que “a luta das mulheres está na libertação das amarras de um senso moral construído pela cultura machista, cristalizada durante séculos” e, sendo assim, a discussão perpassa da esfera econômica e atinge a política e a visão de uma sociedade livre de relações distantes de preconceito e discriminações, principalmente de gênero.

O fator biológico da mulher de ser a única capaz de gerar uma vida, gestá-la por nove meses e poder supri-la após o parto já ativa um estereótipo de gênero que a coloca como a pessoa exclusivamente responsável por ter o dever de cuidado com a prole, o que automaticamente a leva a uma concepção de dedicação e atenção que lhe afastará dos compromissos do trabalho e do foco em sua carreira.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010), ainda é forte também a ideia de que, depois dos filhos, as mulheres ficam mais focadas na casa e nas crianças, enquanto o homem

fica mais concentrado e preocupado com o trabalho, crença que é retroalimentada pela ideia de que homens são os provedores, e com mais uma boca para alimentar, ficam mais dedicados ao trabalho.

Com efeito, pode-se constatar que mulheres que são mães são caracterizadas como menos competentes e menos comprometidas com o trabalho do que as que não possuem filhos, fator que as coloca em desvantagem no mercado de trabalho.

Bowlby (1989) ressalta a capacidade do ser humano, enquanto espécie, para o cuidado. Desse modo, a possibilidade de cuidado não é inerente a mulher, sendo assim, possível de ser exercida pelo ser humano de forma geral, independente de gênero.

Não obstante, é necessária a compreensão de que ao tratar sobre gênero não se está afirmando que a figura masculina é a rival, mas sim que ambos se reconhecem como “potencialmente iguais em direitos e em dignidade” (Espinoza, 2004, p.52). Com efeito, pode-se constatar que o homem, enquanto pai, pode preencher um papel semelhante ao da mãe no exercício do dever de cuidado, bem como pode atuar como figura essencial na divisão das tarefas domésticas e rede de apoio da mulher. Portanto, cuidado não é específico da mulher, podendo ser exercício por qualquer um, ou compartilhado por ambos.

Todavia, não é culturalmente comum que os homens desempenhem esse papel, o que torna dificultoso a quebra desse padrão. Pois quando os indivíduos não correspondem às expectativas de gênero, ou seja, quando fogem da matriz hegemônica do contexto social, correm o risco de sofrerem com a exclusão, discriminação e retaliação.

No entanto, é importante compreender que as nuances femininas direcionadas ao gênero são capazes de demonstrar a disparidade de tratamento social no contexto aqui tratado. Veja-se o trazido por Pedro e Guedes (2010, p.4).

A partir do momento em que o conceito de gênero passa a ser constatado, é possível verificar com maior clareza as discriminações relativas a gênero, que, até então eram vistas com naturalidade para a maior parte das sociedades e através dessa naturalização, cada sociedade emprega seus conceitos de comportamentos considerados adequados às mulheres. Na maior parte delas, a mulher deve apresentar características como sensibilidade, protetora da prole e do lar, procriadora dentre outras que revelam o sexo frágil.

A maternidade é o período da vida da mulher no qual se evidenciam todas as diferenças de gênero, principalmente as biológicas, culminando na exposição das desigualdades e das justificativas de inferiorização do sexo feminino, condicionando as mulheres a menor produtividade e capacidade por conta do seu papel de mãe. Consequentemente, a sociedade cristaliza a negação da igualdade

profissional para o universo feminino e as empresas e organizações perdem a oportunidade de inovar e solidificar marcas de forma positiva, se potencializando dessa maneira. (Camargo, Montibeler, 2018).

Assim, nota-se que tratar de estereótipos de gênero é compreender que tais pensamentos já estão arraigados no senso comum, quadro que se agrava ao tratarmos da maternidade, visto que biologicamente somente a mulher possui tal capacidade de gerir uma vida. Baseado nisso, nota-se que tais concepções têm afetado não somente a vida pessoal e particular da mulher, mas sim sua vida profissional e social, ocasionando uma série de adversidades e transtornos mediante a sua manutenção e crescimento no mercado de trabalho.

3 IMPACTOS DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Os padrões comportamentais que prescrevem o papel social das mulheres, bem como, aspectos culturais, econômicos e demográficos, sofreram modificações nas últimas décadas (Alvez, Pazello, Scorzafave, 2017). Ocorreu que, a partir da década de 70 juntamente com o período de crescimento econômico e urbanização, o trabalho feminino ascendeu, havendo assim, grande amplificação da atuação das mulheres no mercado de trabalho, especialmente entre mais escolarizadas.

Segundo Bruschini (2007), as mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. Nessa perspectiva, em conjunto com essa nova realidade o dilema entre carreira e maternidade passou a se destacar, as mulheres passaram a lidar com as responsabilidades do lar, com o dever de cuidado com os filhos e com as obrigações profissionais.

Diante disso, tendo em vista a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, bem como a conciliação dos papéis acima expostos, diversos países pelo mundo passando a desenvolver políticas trabalhistas de proteção à mulher, especialmente que a protegessem durante a gestação e após o parto.

A licença-maternidade tem origem no contexto de reconhecimento das vicissitudes fisiológicas, mas também sociais, das mulheres e de consequente concessão, a elas, de direitos trabalhistas específicos (Teixeira, 2017).

Essa previsão é entendida como um direito da mulher se ausentar de forma remunerada de seu emprego por um determinado número de meses logo após o parto, protegendo seu bem-estar e o da

criança. No Brasil a licença-maternidade foi regulamentada através da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo posteriormente ratificada como direito social pela Carta Magna Brasileira, que em seu artigo 7º, XVIII, assegura licença a gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias.

Apesar desse direito estabelecido influenciar na permanência da mulher no mercado de trabalho, garantindo o seu retorno após a gestação e oferecendo tempo de dedicação aos seus filhos, tal garantia também vem impactando negativamente a inserção e progressão das mulheres no mercado de trabalho, atingindo suas oportunidades e salários.

De acordo com Heilman e Okimoto (2008), tanto a paternidade quanto a maternidade têm impacto negativo, mas ser mãe tem um impacto negativo maior, o status materno pode impedir o progresso na carreira. Nesse sentido, frisa-se que prevalecem os enquadramentos culturais que colocam as mulheres e os homens com papéis e responsabilidades diferentes, posicionando as mulheres, na condição de mães, em um cenário de discriminação nas relações de trabalho.

Nessa linha, nota-se que o principal fator de segregação no ambiente laboral está relacionado à questão de gênero, ou seja, a mulher permanece sendo vista como a única responsável pelos afazeres domésticos e deveres de cuidado com a família. Esse estereótipo, em conjunto com os direitos protetivos a maternidade e a infância, transpassam para as empresas uma visão excessiva, onerosa e desvantajosa na contratação de mulheres.

Baseado nisso, esse quadro de diferenciação e preconceito gera contratações com salários mais baixos, ocasionando a desigualdade salarial entre homens e mulheres, e ainda entre mulheres que não são mães e as que são. Com efeito, números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad, 2019) Contínua, do IBGE, apontam que, enquanto mulheres sem filhos ganham em média R\$ 2.115 por mês, ter o primeiro filho reduz o salário em 24%, se a família crescer e o número de crianças chegar a três ou mais, a queda no rendimento é de quase 40%.

Em relação a essa desigualdade salarial, tem-se o pensamento de Proni (2018, p. 05) em que há o chamado “teto de vidro” afirmando que:

a divisão sexual do trabalho profissional esteja se alterando e que mulheres ocupem profissões de alta qualificação e status social, a discriminação permanece gerando condições desiguais. Muitas mulheres enfrentam no mercado de trabalho barreiras invisíveis (“teto de vidro”) que acarretam grande dificuldade em galgar postos destacados e de maior responsabilidade, apesar das conquistas históricas do movimento feminista. Tal dificuldade pode estar relacionada com a dupla jornada de trabalho e a necessidade de conciliação entre vida profissional e vida familiar.

Ademais, há que se destacar que outro fator suscitado é a minimização da disponibilidade de cargos de liderança. Tradicionalmente a visão de líder já está muito associada ao sexo masculino, sendo esses escolhidos para ocupar cargos de chefia com naturalidade (Hryniewicz e Vianna, 2018), fator esse que provoca a obrigação feminina de ser reconhecida no ambiente profissional, provando assim possuir as mesmas, ou ainda melhores, capacidades que os homens para ocupar tais cargos.

Nesta linha, profissionais que são mães são associadas a uma imagem de menos dedicação ao trabalho, por terem que se dedicar as suas obrigações pessoais. Um dos principais motivos velados é que a mulher se desvirtuaria na sua carreira por causa da família e da maternidade, reforçando uma cultura de que a mulher enquanto mãe prejudica a empresa, não dando conta das tarefas ou não as exercendo com excelência.

Além disso, dentre as desvantagens enfrentadas no retorno ao mercado de trabalho após a maternidade, cabe ressaltar ainda a penalização e assédio soturno que recai sobre a mulher. Dito isso, verifica-se então, que ao retornar ao mercado de trabalho após o período de licença maternidade a mulher precisa se adequar aos moldes estipulados, dentre horários inflexíveis, demandas exigentes e cobranças excessivas. Em caso de não adequação a esses padrões seu emprego e carreira estarão ameaçados.

Neste sentido tem-se também que, por vezes, esse retorno ao trabalho resulta em uma demissão, mesmo com a legislação vigente, tem-se que a maternidade gera um certo desconforto para com a rotina empresarial e que impacta diretamente na figura da mulher mãe. Neste passo, Machado (2019) em pesquisa, traz que a Fundação Getúlio Vargas – FGV demonstra que essa demissão ocorre em até 24 meses após o retorno da mulher ao mercado de trabalho

(...) a queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses). Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador.

Este quadro pode ser considerado como a resposta da vivência que as empresas têm da mulher: de que não consegue manter uma rotina de trabalho, sendo sempre interrompida pelas “tarefas de mãe”, já que estas atividades estariam mais ligadas a figura feminina, como cuidadora/protetora.

Destarte, a mãe, além de cumprir com seu trabalho remunerado, acaba por também ter que cumprir uma segunda jornada em sua casa, sendo que, o cuidado com a casa e com os filhos é uma incumbência sem fim, e não remunerada, que se torna onerosa. Socialmente, o trabalho no lar é

desvalorizado, e o trabalho no ambiente público é um privilégio na medida em que as discriminações incidem em todos os momentos, antes, durante e após o efetivo trabalho.

De acordo com Bourdieu (2016), pode-se traçar um panorama a respeito da violência simbólica encontrada nos atos de discriminação de gênero. Além de afetar o ambiente privado, onde a mãe se encontra encerrada, tem seus reflexos no ambiente público, ou melhor na falta do ambiente público. Pois, à mãe não é permitida a vida social da mesma forma que o homem o vive, mesmo enquanto pai.

Desse modo, verifica-se que essa conjuntura ainda patriarcal e discriminatória gera uma sobrecarga na mulher, a colocando em confronto com sua vida pessoal e profissional. Tal cenário, acarreta uma série de consequências na vida da mulher, como problemas de ansiedade, depressão e síndrome do pânico, e por conseguinte, em efeito cascata na vida da criança.

Não obstante, a sociedade capitalista atual exige a participação das mulheres no mercado de trabalho, mas não as libera de suas pré-determinadas responsabilidades familiares. O trabalho no lar e o dever de cuidado são desvalorizados, pois são tarefas realizadas integralmente na vida das mulheres, assim, é evidente que se houverem transformações na vida privada da mulher, na forma de divisão de tarefas, rede de apoio, flexibilização de horários e necessidades validadas, na mesma medida acontecerão transformações no seu ambiente de trabalho. Pois, é notório, que a área profissional está intimamente vinculada a área pessoal de qualquer ser humano, e enquanto essas necessidades não forem compreendidas pelo meio social e a discriminação for eliminada será inviável a visualização da equidade laborativa.

Nesse sentido, depreende-se que as conquistas dos direitos relativos a maternidade, sem dúvida, foram avanços significativos para o alcance da igualdade, no entanto de nada adiantará garantias estipuladas que não se adequem de fato ao cenário social discriminatório. Por isso, constata-se a necessidade do real avanço dessa legislação e da aplicação de medidas eficazes no setor privado, para que de fato possa se alterar o comportamento social e influenciar no efetivo alcance da equidade, assegurando assim o direito da mãe e da criança, fato este que será discutido na seção seguinte.

4 MEDIDAS PARA COMBATER A DISCRIMINAÇÃO ACERCA DA MATERNIDADE NO AMBIENTE LABORAL: Breves reflexões.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Brasil, 1988) estabelece como direito fundamental, no rol do seu artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”. Prevê ainda no inciso I do referido dispositivo que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Deste modo, o texto constitucional concretiza o direito à igualdade de gênero, sendo tal igualdade material, uma vez que se tratando de desiguais, é necessário que haja medidas a fim de torná-los iguais, ou seja, busca-se a equidade.

Não obstante, em conjecturas em que não haja desigualdade, todos devem receber o mesmo tratamento, independente de gênero. Nesse sentido, Silva (2007, p. 217) defende que: “onde houver um homem e uma mulher, qualquer tratamento desigual entre eles, a propósito de situações pertinentes a ambos os sexos, constituirá uma infringência constitucional”.

Dessa forma, a licença maternidade, da forma como é estabelecida no Ordenamento Jurídico Brasileiro, viola o princípio da isonomia, vez que trata de forma distinta a relação da mulher e do homem com a prole, responsabilizando o papel feminino como exclusivo no dever de cuidado, quando na realidade ambos possuem capacidade plena e dever de cuidado com os filhos.

Com base nisso, manifesta-se a contradição de que mesmo que o Brasil seja um dos países que garanta um dos mais vastos períodos de licença maternidade (120 dias), bem como assegure direitos trabalhistas protetores da gestante, ele é também o que assegura um mínimo período de licença paternidade (5 dias) e, através disso, o Estado permanece reforçando cultura de que a maternidade é um ato estritamente feminino e corroborando para a perpetuidade da desigualdade de gênero.

Nesta linha, os direitos trabalhistas relacionados à proteção à família, além de terem cobertura bastante limitada, reforçam a concepção tradicional de família composta de um ‘homem provedor’ e uma ‘mulher dedicada aos cuidados do lar’, com sérios rebatimentos sobre a inserção feminina no mercado de trabalho e sobre a divisão sexual do trabalho reprodutivo (Pinheiro, Galiza e Fontura, 2009, p. 853).

Nota-se que nessa conjuntura a legislação não incentiva a divisão equânime da responsabilidade familiar de cuidado, pois ao conceder maior prazo de afastamento apenas para as mulheres se reforça o estereótipo cultura da mulher como mãe cuidadora, ao mesmo tempo que, reproduz a ideia de que o pai é o provedor, possuindo responsabilidade secundária de cuidar dos filhos e com atuação externa.

Ademais, elenca-se que as medidas que devem ser aplicadas não devem estar baseadas somente com o olhar para o ambiente laboral público e para o empresariado, mas também e principalmente, voltada para as famílias, pois é necessário que dentro do próprio seio familiar haja a aplicação da igualdade real e a quebra dessas discriminações, com divisões isonômicas no trabalho doméstico e de cuidado.

Apesar dessas percepções, verifica-se que a maioria das instituições e empresas permanecem engessados em um modelo de trabalho que não absorve a diversidade e que tem uma visão binária dos papéis de gênero, atribuindo à mulher os cuidados com a família e ao homem o sustento. Contudo, é imperioso salientar que algumas empresas desenvolveram medidas que minoram as desigualdades, integram as necessidades e incentivam as capacidades envoltas a maternidade.

Nesta linha, elenca-se que, a principal medida inovadora adotada por empresas privadas como O Boticário, Nubank, Netflix, Natura e Unilever, foi a Licença Parental, que é uma iniciativa pensada com o objetivo de equiparar os períodos de licença-maternidade e licença-paternidade, além de possibilitar que outras configurações familiares também possam ter a mesma oportunidade.

Baseado nisso, a iniciativa representa a união de aspectos, criando uma licença comum remunerada, que pode ser concebida aos responsáveis e pessoas cuidadoras. Ela abarca os deveres de ambos os genitores na questão da criação dos filhos e gera uma gradativa divisão das tarefas domésticas, bem como foi pensada para valorizar a criação de vínculo de amor familiar, que só é possível por meio de tempo de qualidade e muito afeto.

De acordo com a Pesquisa Filhos no Currículo & Infojobs 2023, 8 em cada 10 profissionais com filhos percebem um maior engajamento e compromisso com a empresa quando seu papel como pai ou mãe é respeitado no ambiente de trabalho. Destarte, foi notado que efetivar políticas como a licença parental, de forma combinada com um trabalho de transformação cultural, é o alicerce para o bem-estar parental nas empresas.

Ademais, trazendo como exemplo de aplicação dessa medida, a empresa O Boticário adota a Licença Parental para todos os colaboradores — sejam cis, trans, em relações homo ou heteroafetivas, com filhos (as) consanguíneos(as) ou não. O benefício é obrigatório, o colaborador recebe o seu salário de maneira integral durante todo o período de afastamento, sem prejudicar, inclusive, o seu direito às férias (Grupo Boticário, 2023). Além disso, a instituição é adepta ao Programa Empresa Cidadã, logo, para as mães, o prazo permanece sendo de 120 dias, com possibilidade de ampliação

para 180 dias, os pais, por sua vez, têm 120 dias de afastamento como prazo obrigatório de licença — 115 dias a mais do que os 5 concedidos pela licença-paternidade legal.

Outra empresa que merece destaque pela aplicação da Licença Parental é a Nubank, que inclui os casos de maternidade, paternidade e adoção, e independe de estrutura familiar ou de orientação de gênero. Em sua política, toda pessoa que possa comprovar o nascimento ou a adoção de uma criança ou adolescente pode ser elegível à licença. Essa pessoa terá direito, no mínimo, a 120 dias corridos, após o parto ou adoção. Esses 120 dias correspondem aos prazos legais, podendo se estender para 180 dias para as mães (biológicas ou adotantes), pelo Programa Empresa Cidadã. Todas as pessoas nubankers que gozam da Licença Parental continuam usufruindo do salário e de todos os benefícios, sem descontos, e não há impacto no seu período de férias (Grupo Boticário, 2023).

É possível afirmar, conforme Guia de Boas Práticas para a Implementação da Licença Parental em Empresas (2023), que a Licença Parental proporciona benefícios tanto para o colaborador quanto para a empresa, tais como, constrói de núcleos familiares mais saudáveis, sólidos e com muito amor; promove a corresponsabilidade no cuidado com filhos e filhas; aumenta a satisfação e o engajamento da pessoa empregada; fortalece a reputação da empresa e a sua imagem de marca empregadora, atraindo novos talentos; fortalece as práticas de diversidade e inclusão; incentiva e integra seus funcionários, tornando-os mais produtivos, dentre outras.

Face ao exposto, aduz-se que a Licença Parental possibilitaria a mais plena justiça e igualdade na seara familiar legislativa. Visto que, é um grande incentivador da participação masculina na família, e aliada a uma mudança da cultura, de que a economia do cuidado passa a ser uma responsabilidade compartilhada, poderemos ter uma revolução na sociedade.

Nesse íterim, notada essa movimentação no setor privado, bem como seus benefícios, foi apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 1974/21 que dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã).

No que tange a legislação, podemos citar a seguinte redação de relevância apontada pelo PL:

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a Parentalidade no Brasil e todos os direitos dela decorrentes.

§ 1º Para efeitos desta Lei, considera-se a Parentalidade como sendo o vínculo socioafetivo, maternal, paternal, de adoção ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar a atividade parental, que consiste no conjunto de atividades desempenhadas pelas pessoas de referência da criança ou do adolescente para assegurar sua sobrevivência e pleno desenvolvimento.

§ 2º Compreende-se como pessoa de referência da criança ou do adolescente aquela que se compromete legalmente com o exercício da parentalidade, estando sujeita às responsabilidades atinentes ao descumprimento dos deveres de cuidado.

Art. 2º. A licença parental consiste na ausência obrigatória do trabalho pelo período de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data do nascimento da criança dependente de seus cuidados, sem prejuízo de emprego ou salário.

§ 1º O direito à licença parental é assegurado a todos os trabalhadores, autônomos ou não, que exerçam vínculo de parentalidade com a criança recém-nascida.

§ 2º A licença parental será concedida a até duas pessoas de referência para uma mesma criança ou adolescente.

Cabe ressaltar que o projeto segue guardando Designação de Relator na Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família (CPASF), para dar continuidade na sua regular tramitação.

Nessa análise, a Licença Parental, incontestavelmente, assinalaria grande avanço legislativo, procurando acolher ao princípio constitucional da igualdade. E, ainda, proporcionaria maior igualdade de gênero no gozo da vida profissional e familiar. Dessa maneira, implementaria a figura da corresponsabilidade entre pais e mães no que diz respeito à criação dos filhos e realização das tarefas domésticas.

Hodiernamente, diversos países concedem ou regulamentam o instituto da licença-parental, que varia entre períodos de três meses a três anos. O pioneiro na temática da licença-parental, que permitiu que ambos os genitores participassem do processo de criação do filho, foi a Suécia, em 1974 (Matos, Silva, 2015).

Desta forma, constata-se que a medida da Licença Parental é assertiva e proporcional, pois promove a atenuação da discriminação baseada no gênero, fomentando em relações familiares mais equitativas e com mais afeto, proporcionando a criança um ambiente adequado de crescimento que supra suas necessidades. Além disso, é de suma importância ressaltar, que essa iniciativa gera consequências amplamente positivas no mercado de trabalho, visto que acolhe, integra e incentiva seus funcionários dentro de suas particularidades, cuidando assim de suas saúdes físicas e mentais o que só agrega em seus rendimentos laborais.

Cabe ressaltar ainda, que existem outras medidas a serem analisadas e implementadas pelo setor público e privado, não somente se tratando do tempo de licença familiar, mas sim que acolham as necessidades da maternidade e assegurem os direitos das mulheres enquanto mães no seu ambiente profissional, tais como auxílio-creche, berçário na empresa, horários flexíveis ou home-office, e ainda:

01. Programas de Retorno ao Trabalho após a Licença: com o objetivo de facilitar a reintegração das mães ao ambiente de trabalho após a licença maternidade, com treinamento, acompanhamento psicológico e demais atividades que fossem correlatas;
02. Promoção da Diversidade em Cargos de Liderança: no intuito de incentivar a presença de mulheres em posições de liderança no âmbito empresarial, demonstrando a todos que é necessário combater os estereótipos e preconceitos relacionados à maternidade;
03. Treinamento sobre Igualdade de Gênero e Humanização: exercício de conscientização para personagens em âmbito empresarial, destacando a importância de tratar mães e pais de forma igualitária;
04. Políticas Claras de não Discriminação: Estabelecer regras de Compliance que determinem explicitamente a proibição de qualquer forma de discriminação relacionada à maternidade, com oferecimento de canais seguros para denúncias;
05. Apoio Psicológico: dispor de serviços de psicoterapia como benefício corporativo para ajudar as mães e pais a lidarem com o estresse e as pressões relacionadas à maternidade/paternidade e ao trabalho.

Com essas políticas, se busca integrar o bem-estar com a igualdade de oportunidades e a não discriminação, fazendo com que o ambiente de trabalho reflita a valorização da mulher em sua plenitude profissional e humana.

Assim, a não realização dessas políticas públicas, ou seja, a não preocupação com esse problema e com o custo da efetividade desses direitos humanos fundamentais têm consequência negativas tanto a médio quanto a longo prazo (Silva, 2019). Percebe-se que a falta desse tipo de iniciativa extrapolará a esfera individual da mulher enquanto mãe, e afetará toda a sociedade, em níveis econômicos, organizacionais e fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar os impactos que a maternidade ocasiona na vida profissional da mulher, reforçando a persistência dos entraves acerca do viés de gênero. Nesse sentido, observou-se que é cultural a associação da figura da mulher como pessoa exclusivamente responsável por ter o dever de cuidado materno durante e após a gestação, o que reproduz uma concepção de incapacidade e improdutividade dentro do ambiente de trabalho por associá-lo como prioridade secundária na vida dessa mulher.

Diante disso, buscou-se também analisar os impactos que esse estereótipo discriminatório causa na vida das mulheres e de seus filhos, bem como foram investigadas medidas que foram adotadas pelo setor privado e que podem ser adotadas pela legislação brasileira para diminuir esse ambiente prejudicial e segregador.

O estudo demonstrou que o custo social da não preocupação da igualdade de gênero na maternidade é incalculável, pois potencializa os riscos à saúde da mulher e da criança, ocasionando doenças como ansiedade, depressão, pressão alta, bem como prejudica o rendimento das empresas, visto que atenua o comprometimento com o trabalho. De igual modo, também gera um custo para a democracia e o exercício da cidadania internamente e internacionalmente, dado que a falta de conciliação entre o trabalho e a família restringe a participação das mulheres na vida públicas e afeta amplamente a formação de um núcleo familiar fraterno.

Finda-se, crendo portanto, que é necessário ponderar um mercado de trabalho igualitário, não apenas para as mulheres ou homens, no qual seja possível se fazer escolhas pessoais a depender dos planos de vida de cada ser humano, como a da maternidade, sem que isso afete na sua carreira profissional, suas oportunidades, cargos e salários, fazendo-se necessário assim, que as responsabilidades familiares que geram discriminação e o deveres de cuidado sejam reconhecidos como um direito garantido pelo Estado de forma isonômica. Por consequência, permitir que isso aconteça é a maneira mais eficiente de se efetivar a dignidade da mulher, assegurando seus direitos básicos na maternidade e protegendo a criança.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios**. 1º edição. ed. Brasília, Brasil: • Organização Internacional do Trabalho, 2010. ISBN 9789228234763;9789228234770. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf. Acesso em: 16 mar. 2024.

ALVES, Bruna; PAZELLO, Elane Toldo; SCORZAFAVE, Luiz Guilherme Dácar da Silva. **Silva. Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho: Impacto da Licença-Maternidade.** Retorno da mulher ao trabalho, ANPEC: Área 13- Economia do Trabalho, p. 1-17, 2017. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_I/i13-a1dce984011249fe59ff408396533c27.pdf. Acesso em: 11 mar. 2024.

AMARGO, Alisson Bittencourt Bueno; MONTIBELER, Débora Pinheiro da Silva. **Carreira versus Maternidade - Regulando a desigualdade no mercado de trabalho.** Maternidade, Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP), p. 1-11, 2018. Disponível em: <https://revistapmkt.com.br/wp-content/uploads/2022/01/2-Carreira-versus-Maternidade-Regulando-a-desigualdade-no-mercado-de-trabalho.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2024.

ARAUJO, Cristina Almeida de. **O IMPACTO DA MATERNIDADE NA CARREIRA DA MULHER.** Orientador: Ana Paula Ribeiro Bastos Arbache. 2017. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Pós-Graduação lato sensu MBA em Gestão Estratégica e Econômica de Recursos Humanos, Nível de Especialização, do Programa FGV Management.) - FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS - PROGRAMA FGV MANAGEMENT, [S. l.], 2017. Disponível em: <https://arbache.com/mundomelhor/artigos/Cristina-Almeida-de-Araujo.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2024.

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. **Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis.** Maternidade, Aletheia 38-39, p. 1-12, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n38-39/n38-39a17.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2024.

BILO, Charlotte; TEBALDI, Raquel. **ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: UMA REFLEXÃO SOBRE A REALIDADE DO TRABALHO FEMININO.** Revisão das políticas nacionais de licenças maternidade, paternidade e de apoio à amamentação em locais de trabalho na América Latina e Caribe, Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo, 2020. Disponível em: https://ipcig.org/sites/default/files/pub/pt-br/RR39PT_Sumario_executivo_Revisao_das_politicas_nacionais_de_licencas_maternidade.pdf. Acesso em: 16 mar. 2024.

BOTICÁRIO, GRUPO. Guia de Boas Práticas para a Implementação da Licença Parental em Empresas. **Licença Parental**, [s. l.], p. 14, 8 ago. 2023. Disponível em: https://www.grupoboticario.com.br/wp-content/uploads/2023/08/GB_GUIA_LICEN%C3%87A%20PARENTAL_04.pdf. Acesso em: 16 mar. 2024.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** 1ª edição. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil: [s. n.], 2002.

BOWLBY, John. **UMA BASE SEGURA: aplicações clínicas da teoria do apego.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

BRITO, Camila Gonçalves de. **LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE: ELEMENTOS DE IGUALDADE OU DIFERENÇA DE GÊNERO?.** Orientador: Cândice Lisbôa Alves. 2017. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito.) - Universidade Federal de Uberlândia, [S. l.], 2017. Disponível em:

<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20203/6/LicencaMaternidadeLicenca.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PROJETO DE LEI Nº PL 1974/2021**, de 26 de maio de 2021. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). BRASIL, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2019141&filename=PL%201974/2021. Acesso em: 17 mar. 2024.

CARBONELL, Claudia Cinelli. **MATERNIDADE E TRABALHO: o desafio das mulheres contemporâneas**. Orientador: Flavia Arantes Hime. 2010. 74 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Psicologia Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), [S. l.], 2010. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/28913/1/CLAUDIA%20CINELLI%20CARBONELL%20-%20TCC.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2024.

ESPINOZA, Olga. **A MULHER ENCARCERADA EM FACE DO PODER PUNITIVO**. São Paulo:IBCCRIM, 2004. 180p.

GAMA, Andréa de Sousa; OLIVEIRA, Ana Clara de Assis; HENRIQUES, Cristiane Cardoso. **GÊNERO E TRABALHO – o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada**. Gênero e Trabalho, PPGD, p. 1-22, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490/6346>. Acesso em: 9 mar. 2024.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. **A PENALIDADE PELA MATERNIDADE: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos**. Penalidade, Minas Gerais, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS/>. Acesso em: 12 mar. 2024.

HEILMAN, Madeline E; OKIMOTO, Tyler G. **MOTHERHOOD: A Potential Source of Bias in Employment Decisions**. Motherhood, Journal of Applied Psychology, p. 1-11, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/5640901_Motherhood_A_Potential_Source_of_Bias_in_Employment_Decisions/link/56c3efe608aeeaf199f902d1/download. Acesso em: 13 mar. 2024.

KERR, Cristina. **O IMPACTO DOS ESTEREÓTIPOS NA CARREIRA DAS MULHERES**. Estereótipos, GV Executivo, ed. v. 22 n. 1 (2023): Mulheres na liderança, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/89034/83670>. Acesso em: 11 mar. 2024.

LINHARES, Beatriz Hime. **DESIGUALDADE DE GÊNERO EM CARGOS DE LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO, Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo, 2019. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/47339/47339.PDF>. Acesso em: 9 mar. 2024.

MACHADO, Célia. **MULHERES PERDEM TRABALHO APÓS TEREM FILHO**. FGV, 2019. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em 13 de abril de 2024.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; SILVA, Débora Simões da. **LICENÇA-PARENTAL E O ENFRENTAMENTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E ÂMBITO FAMILIAR**. Licença-Parental, Revista Brasileira de Direito Civil-RBDCivil, v. 5, p. 1-19, 2015. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/88/84>. Acesso em: 16 mar. 2024.

PEDRO, Cláudia Bragança.; GUEDES, Olegna de Souza. **AS CONQUISTAS DO MOVIMENTO FEMINISTA COMO EXPRESSÃO DO PROTAGONISMO SOCIAL DAS MULHERES**. In: I SIMPÓSIO SOBRE ESTUDOS DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS. Anais. Universidade Estadual de Londrina. 2010. p 1-10.

PNAD CONTÍNUA, IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **SALÁRIO**, IBGE, p. 15, 8 mar. 2019.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. **DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO EM GRANDES EMPRESAS NO BRASIL**. Rev. Estudos Feministas, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?format=pdf&lang=pt> Acesso em : 13 de abril de 2024.

SILVA, José Afonso da. **CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL POSITIVO**. 28ª edição. ed. São Paulo, Malheiros: [s. n.], 2007.

SILVA, Paula Isabel Nóbrega Introine. **MULHERES E MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO: A discriminação e seus reflexos no direito ao desenvolvimento**. Orientador: André Ricardo Fonsêca da Silva. 2019. 176 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito), [S. l.], 2019. Disponível em: <https://repositorio.up.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2724/1/PAULA%20ISABEL%20NOBREGA%20INTROINE%20SILVA.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2024.

SPINELLI, Giovana; DUARTE, Letícia Machado. **ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: uma reflexão sobre a realidade do trabalho feminino**. Gênero, PROGRAD, 2019. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/342/2019/05/Giovana-Duarte-Estereotipos-de-Genero-e-Divisao-sexual-do-trabalho-1.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2024.

TEIXEIRA, Flávia Calmon Rangel. **Licença maternidade: um paradoxo normativo**. Licença maternidade, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1226/Licen%C3%A7a+maternidade:++um+paradoxo+normativo>. Acesso em: 16 mar. 2024.