

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS LICENÇAS-PARENTAIS NO BRASIL E A SOBRECARGA DO TRABALHO REPRODUTIVO

Nádia Ludimila Menezes Santos de Andrade¹

Orientadora: Sandra Suely Moreira Martins Lurine Guimarães²

RESUMO

O presente artigo científico objetiva analisar a disparidade entre a licença-maternidade e a licença-paternidade no Brasil e a sua influência na sobrecarga do trabalho feminino. A pesquisa fundamenta-se em uma abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica de teóricas feministas e artigos produzidos por acadêmicos brasileiros em conjunto com a análise da legislação que disciplina o tópico das licenças-parentais. A conclusão do presente trabalho caminha no sentido de que a ampliação e equiparação dos períodos de licença parental aliado a uma educação de base que possua letramento de gênero, são fundamentais para reduzir a desigualdade de gênero, promovendo uma mudança radical para que mulheres possam deixar de desempenhar múltiplas jornadas de trabalho. Propõe-se, portanto, a adoção de licenças-parentais de 180 dias para ambos os genitores, usufruídas simultaneamente, e a oferta de uma educação de gênero institucional desde a educação infantil, como meios possíveis de garantir a igualdade de gênero e minimizar a exploração do trabalho feminino no âmbito doméstico e profissional.

Palavras-chave: licenças-parentais; trabalho reprodutivo; desigualdade de gênero.

ABSTRACT

The present scientific article aims to analyze the disparity between maternity and paternity leave in Brazil and its influence on the overburdening of female labor. The research is based on a qualitative approach, with a bibliographic review of feminist theorists and articles produced by Brazilian academics, alongside an analysis of the legislation governing parental leave. The conclusion of this study argues that extending and equalizing parental leave periods, combined with foundational education that includes gender literacy, are essential steps in reducing gender inequality. Such measures would bring about a radical transformation, allowing women to move away from performing multiple labor shifts. Therefore, the article proposes the adoption of 180-day parental leave for both parents, to be taken simultaneously, along with the implementation of institutionalized gender education from early childhood education as potential means to ensure gender equality and mitigate the exploitation of female labor in both domestic and professional spheres.

Keywords: parental leaves; reproductive work; gender inequality.

¹ Graduanda do curso de direito da Universidade Federal do Pará.

² Professora Adjunta do Instituto de Ciências Jurídicas e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará. Vice-coordenadora do programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Pará.

INTRODUÇÃO

Os comportamentos sociais de homens e mulheres não são provenientes de uma determinação biológica objetiva, mas de construções sociais, baseadas em estereótipos de gênero, decorrentes da divisão sexual do trabalho, uma ideologia reforçada pelo sistema capitalista a fim de perpetuar a manutenção dos papéis de gênero clássicos, o que resta evidenciado nas dinâmicas familiares brasileiras, marcadas pela desigualdade de gênero.

Uma das facetas dessa desigualdade de gênero é a discrepância entre os períodos de licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil. Tal discrepância não demonstra somente um descompasso legislativo, mas um sintoma da institucionalização dos papéis de gênero, que estabelece quais trabalhos devem ser realizados por homens e mulheres, de modo que às últimas toda a economia do cuidado

O ordenamento jurídico brasileiro não reconhece a vital importância da presença do homem ao lado da companheira e filho no início de seu caminho parental. Enquanto a mulher está passando por um período biologicamente sensível, o homem, genitor e companheiro, não está presente nos cuidados com a criança, em razão do papel de gênero que atribui ao homem a condição de provedor. Em virtude disso, sua atuação é no espaço público e, assim, o direito ao afastamento da licença-paternidade é somente de cinco dias.

Nesse contexto, a legislação brasileira menospreza a importância do desempenho da função paterna nos primeiros meses de vida da criança. Dessa forma, continua a contribuir para a sobrecarga do trabalho feminino, relegando às mulheres o desempenho de múltiplas jornadas, que vão desde o trabalho reprodutivo e social às demandas mercantis do emprego externo.

Outrossim, hodiernamente, as mulheres possuem o direito de obter o afastamento referente a licença-maternidade no período de 120 dias³. Contudo, a licença-paternidade é limitada a cinco dias, o que denota claramente a visão conservadora da sociedade às relações familiares e trabalhistas, clarividentes a partir da chancela do ordenamento jurídico brasileiro

³ O período de 120 dias é aplicado para as trabalhadoras em geral, conforme art. 392 da CLT. Contudo, registra-se o advento da Lei nº 13.257/2016 destinada a prorrogar a licença-maternidade por 60 dias às trabalhadoras que laboram em empresas participantes do programa “Empresa Cidadã”. Desse modo, a licença-maternidade dessas trabalhadoras passa a ser de 180 dias.

que se torna cúmplice da perpetuação das desigualdades de gênero e do aumento da sobrecarga do trabalho feminino.

Este trabalho científico propõe uma investigação da influência dessa desigualdade entre os períodos de licença-parental no aumento da sobrecarga de trabalho das mulheres, forçadas a desempenhar diversas jornadas de trabalho.

Busca-se, a partir do fomento dessa discussão, fornecer aparatos teóricos e práticos para refletir acerca de alternativas possíveis e urgentes a serem implementadas, visando a equiparação dos períodos de licença-parental que devem ser gozados de forma simultânea para que seja possível a superação das desigualdades de gênero e o exercício de uma parentalidade responsável e paternidade saudável.

Sobretudo, antes de se discutir a parentalidade responsável, é essencial que os homens exerçam uma paternidade saudável, o que, por sua vez, requer a plena realização da igualdade de gênero.

Desta feita, este artigo buscou investigar a problemática existente na influência da distinção entre os períodos legais de afastamento relativos às licenças-parentais sobre a sobrecarga do trabalho feminino e a reprodução de desigualdades de gênero.

A partir disso, os objetivos específicos do trabalho são os seguintes: a) expor a situação do trabalho reprodutivo no Brasil, demonstrando à quem compete, majoritariamente, o desempenho deste tipo de trabalho, discorrendo sobre as múltiplas jornadas de trabalho desempenhadas por mulheres; b) demonstrar como a ausência de equiparação das licenças-parentais no Brasil reforçam desigualdades de gênero e impedem o exercício de uma paternidade responsável por parte dos homens; c) discutir sobre como a legislação trabalhista referente às licenças-parentais influenciam diretamente na manutenção da sobrecarga do trabalho feminino, e, conseqüentemente, na perpetuação de múltiplas jornadas de trabalho suportadas por mulheres no Brasil.

Quanto à metodologia do trabalho, este trabalho se enquadra no método dedutivo, baseando-se na revisão bibliográfica dos escritos de Silvia Federici e de artigos produzidos por acadêmicos brasileiros. Tais trabalhos relacionam a reprodução social e a economia do cuidado com a situação fática vivenciada pelas mulheres no período da licença-maternidade no que diz

respeito à sobrecarga do trabalho feminino, bem como a insuficiência da regulamentação legal sobre as licenças-parentais e a absoluta ausência de uma educação de gênero básica no Brasil.

Nesta toada, partindo da premissa geral de que o trabalho reprodutivo é realizado majoritariamente por mulheres, que por muitas vezes se tornam/são mães, buscou-se analisar a influência da desigualdade dos períodos entre as licenças-parentais no aumento da sobrecarga do trabalho feminino e consequente manutenção das desigualdades de gênero.

Outrossim, inicialmente, o artigo busca conceituar o trabalho reprodutivo, valendo-se da categoria de trabalho marxista utilizada por Federici. Em seguida, a partir de pesquisas científicas produzidas por pesquisadores brasileiros, o artigo busca demonstrar a sobrecarga do trabalho feminino no Brasil em função das múltiplas jornadas suportadas pelas mulheres, evidenciando que as mulheres negras são mais afetadas por este cenário.

Posteriormente, analisa-se as legislações brasileiras que disciplinam as licenças-parentais atualmente. Não obstante, a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, julgada pelo Excelso Supremo Tribunal Federal no ano de 2024 fora analisada neste momento, onde reputou-se inconstitucional a ausência de regulamentação específica da licença paternidade, eis que ainda se utiliza uma norma temporária para disciplina da matéria, o que impede o exercício deste direito fundamental e dificulta a efetivação do direito à igualdade de gênero.

Por fim, o trabalho oferece aparatos teóricos e estatísticos, considerando a legislação brasileira, para subsidiar a solução legislativa para o tema, estabelecendo que a unicidade e simultaneidade das licenças-parentais são essenciais para a desoneração da sobrecarga de trabalho das mulheres e para auxiliar à concretização do direito material de Igualdade de gênero.

1. A QUESTÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO E A SOBRECARGA DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL.

A categoria de trabalho adotada por Federici a partir dos escritos marxistas, se divide em dois: o trabalho produtivo e o trabalho não produtivo. O primeiro se refere ao trabalho que gera mais-valia imediata, denominado de “trabalho produtivo”, desempenhado nas fábricas, empresas e indústrias, ambientes externos ao domicílio e majoritariamente por pessoas do sexo masculino.

Por outro lado, o “trabalho não-produtivo” diz respeito ao trabalho que não gera mais-valia imediata, mas auxilia a manutenção do sistema capitalista à medida em que realiza os serviços básicos de reprodução social que permitem às pessoas desempenharem suas jornadas de trabalhos externas, servindo aos interesses do capital, o que a autora também chama de economia do cuidado.

Com efeito, atualmente, o trabalho reprodutivo é uma categoria de trabalho que diz respeito a todo trabalho desempenhado pelas mulheres no âmbito doméstico, desde o trabalho doméstico em si (cuidado com a casa, cozinha e afins) até a criação das crianças e o cuidado com os idosos, trabalho este não remunerado e invisível para grande parte da sociedade.

Nesse sentido, sabe-se que gênero como algo biológico e inato é uma falácia, pois, se tratam apenas de construções sociais criadas para manter mulheres e homens sob a lógica de dominação capitalista, patriarcal e racista. No caso das mulheres, essa lógica patriarcal se torna ainda mais evidente, vez que as construções sociais de gênero buscam limitá-las e mantê-las aprisionadas ao espaço privado, dominado pelos homens, desempenhando todo o trabalho reprodutivo necessário para a sobrevivência da família. Esse trabalho reprodutivo vai desde o cuidado com as crianças, o trabalho doméstico, a produção de alimentos e a manutenção de todo o corpo social, base que sustenta toda a sociedade (Federici, 2019).

A centralidade do trabalho reprodutivo para a manutenção do sistema capitalista se firma em sua invisibilidade, eis que:

O trabalho doméstico, na verdade, é muito mais do que a limpeza da casa. É servir à mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais, prepará-la para batalhar dia após dia por um salário. É cuidar de nossas crianças – futura mão de obra -, ajudá-las desde o nascimento e ao longo de seus anos escolares e garantir que elas também atuem da maneira que o capitalismo espera delas. Isso significa que por trás de cada fábrica, cada escola, cada escritório ou mina existe o trabalho oculto de milhões de mulheres, que consomem sua vida reproduzindo a vida de quem atua nessas fábricas, escolas, escritórios e minas. (Federici, 2021, p.29)

Em razão da alta relevância desse trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres, o sistema capitalista precisa mantê-lo invisível, acobertado pelo manto do sigilo da esfera privada e sustentando-o em estereótipos de gênero considerados “naturais” para maior parte da sociedade. Chega, inclusive, a escondê-lo sob a justificativa de que seria realizado por “amor”, natural de mães (e mulheres em geral). No entanto, a teoria feminista rejeita tais estereótipos e brada o contrário: “Aquilo que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago” (Federici, 2019).

Segundo Federici, considerando o contexto de exploração do trabalho feminino e sobrecarga das mulheres, uma movimentação feminista importante para a discussão sobre trabalho reprodutivo foi fundada: o movimento feminista *Wages for Housework*⁴. Foi orientado pelos escritos marxistas, com o intuito de desenvolver análises teóricas e ações práticas sobre como o trabalho doméstico não assalariado, desempenhado majoritariamente por mulheres, é uma das bases da sustentação do sistema capitalista. Ganhou notoriedade entre as feministas estadunidenses e europeias nos anos 1970, influenciou as discussões feministas ao redor do mundo todo, iniciando-se uma campanha para que o trabalho reprodutivo fosse reconhecido e remunerado.

A principal reivindicação do movimento *Wages for Housework* era o salário para todas as mulheres que realizavam trabalho doméstico-reprodutivo, pois “o salário, bem como a falta dele, é a medida de nossa exploração e a expressão direta da relação de poder entre capital e classe trabalhadora e no interior desta.” (Federici, 2021, p. 40)

Neste ponto, é válido mencionar que a questão do salário recebeu um contorno relevante, porque as feministas da época acreditavam ser o primeiro passo para a visibilidade do trabalho reprodutivo, quebrando a lógica capitalista-patriarcal de que tais tarefas seriam um destino biológico, aceito de bom grado por todas as mulheres em nome do “amor” que nutriam pela família. (Federici, 2021)

Todavia, ainda que fosse um ponto de partida para a redução das desigualdades de gênero, não o era para a erradicação da opressão feminina como um todo. Apenas remunerar o trabalho doméstico não era, e ainda não é, suficiente, posto que seria uma maneira de mascarar o real problema, que é justamente os papéis de gênero e a perpetuação de uma cultura patriarcal e racista dentro do sistema capitalista (Federici, 2021).

Uma discussão importante, embora pouco mencionada pelas teóricas da Reprodução Social⁵, cinge-se em torno do marcador racial existente no trabalho doméstico. É indubitável

⁴ *Wages for Housework* foi um movimento feminista fundado no ano de 1972, pelas teóricas feministas Maria Rosa Dalla Costa, Selma James, Brigitte Galtier e Silvia Federici. Utilizando-se dos escritos de Marx, as teóricas buscaram analisar a questão do trabalho reprodutivo e a sua importância para a manutenção do sistema capitalista patriarcal. Pleiteavam, especialmente, o pagamento de salários pelo trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres em seus domicílios em benefício de seus filhos e maridos. Defendiam que somente a utilização estratégica do salário poderia trazer visibilidade a este trabalho, dismantando, assim, as bases do sistema patriarcal e capitalista. (Federici, 2021)

⁵ A teoria da Reprodução Social busca analisar a razão pela qual o trabalho doméstico, como o cuidado com as crianças e os idosos, tarefas domésticas e outras atividades desempenhadas em âmbito doméstico, são fundamentais para a manutenção do sistema capitalista e patriarcal. A crítica principal gira em torno da distinção entre trabalho produtivo e não-produtivo, neste último, onde costuma ser inserido o trabalho doméstico desempenhado pelas mulheres, com o intuito de visibilizar e valorizar o trabalho reprodutivo, ponto central da

que todas as mulheres, das mais diversas classes e raças, desempenham trabalho reprodutivo em algum grau. Todavia, a vasta maioria que o desempenha dentro de suas casas e fora, de forma profissional, ainda é formada por mulheres negras, uma herança da época escravocrata que perdura até os dias atuais.

Nesta perspectiva, é inegável que o trabalho reprodutivo realizado nas cozinhas da maior parte da população humana detém um potencial subversivo elevado, cuja a explosão da movimentação feminista dos últimos anos, pautada na Teoria da Reprodução Social, demonstrou que não se trata somente de um trabalho invisível e não remunerado. Trata-se de um trabalho que possui vital importância para a sociedade, a ponto de se imaginar a tragédia que ocorreria caso mulheres decidissem deflagrar greves em suas cozinhas. (Federici, 2021).

Desse modo, o trabalho reprodutivo não-remunerado é uma das formas mais eficazes de exploração de mulheres e meninas, deixando-as reféns do ambiente privado e limitando suas capacidades intelectuais.

Em razão deste contexto, em 1979, a questão do trabalho doméstico foi discutida no âmbito da Organização das Nações Unidas - ONU através da Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher. Na ocasião, a Recomendação Geral 17 se destacou, pois recomendava aos Estados-Partes que fomentassem e apoiassem pesquisas e estudos experimentais destinados a medir e valorar o trabalho doméstico não remunerado da mulher. (Fontoura et al., 2016)

A partir disso, criou-se as pesquisas de “Uso do Tempo”, relacionada especialmente ao gênero, onde se observa a discrepância existente entre homens e mulheres no que diz respeito ao uso do tempo para o trabalho reprodutivo não-remunerado. Tais pesquisas evidenciam a sobrecarga de trabalho enfrentada pelas mulheres que são obrigadas a desempenhar múltiplas jornadas de trabalho. (Fontoura et al., 2016)

Na mesma linha, as pesquisas de Uso do Tempo:

[...] medem o tempo que as pessoas dedicam a diferentes atividades, de modo que permitem mostrar formas de trabalho remuneradas e não-remuneradas, que tanto mulheres quanto homens realizam, dentro e fora do lar. Como afirma Araya (2003, p.8, tradução nossa), as pesquisas de uso do tempo: ‘proporcionam informações sobre como a população, segundo variáveis, tais como o sexo, a idade, a etnia, o nível socioeconômico, o tipo de domicílio, aloca o seu tempo. Permitem, também, saber qual proporção de tempo é alocada à realização de determinada atividade, com qual finalidade, para quem, com quem e onde.’

Por meio das pesquisas de uso do tempo, foi possível obter estatísticas para quantificar o tempo que as pessoas, especialmente as mulheres, dedicam às atividades de trabalho não-remunerado do lar, o que evidenciou a importância de tais atividades, não só na perspectiva da reprodução doméstica, mas também para a economia dos países. Mas, apesar de terem proporcionado, informações fundamentais para a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas para igualdade de gênero, ainda é necessário contar com mais estudos que permitam quantificar e valorar a contribuição do trabalho remunerado e não-remunerado realizado pelas mulheres para a economia e a sociedade. (Fontoura *et al*, 2016, p. 23)

Considerando essa realidade, embora o Brasil não possua um programa específico para quantificar e valorar o trabalho reprodutivo das mulheres brasileiras, fora adicionado à Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD – módulos sobre a quantidade de horas que as brasileiras gastam somente com os afazeres domésticos, visando atender a recomendação.

Desde a inserção de tais módulos, tornou-se possível realizar uma estimativa do valor econômico do trabalho reprodutivo não-remunerado, realizado em benefício da instituição familiar. (Melo, 2009)

Não obstante, importa mencionar que as mulheres tiveram uma inserção significativa no mercado de trabalho nos últimos quarenta anos, passando a laborar também fora de casa. Entretanto, mesmo diante dessa realidade, a taxa de atividade feminina no mercado externo não ultrapassa o percentual de 40% das mulheres brasileiras. Tal estatística demonstra que milhares de mulheres permanecem em suas casas, cuidando dos filhos, dos velhos, dos familiares, dos doentes e do marido. (Melo, 2009)

O cenário brasileiro consiste em milhares de mulheres fora do mercado de trabalho em razão das necessidades familiares envolvendo o trabalho reprodutivo não-remunerado. Esta realidade levanta uma discussão de extrema importância, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro não reconhece tal labor como trabalho de fato em vista da ausência de remuneração e a ideologia capitalista que prepondera a respeito do trabalho reprodutivo. Em função disso, a discussão toma contornos relevantes, pois tais mulheres não vão conseguir se aposentar ou conseguir outros tipos de renda, realidade que as relega a dependência econômica e financeira de seu marido e filhos, quando os tem.

Segundo a Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD (2022), em 2022, as mulheres gastaram, em média, 9,6 horas por semana a mais do que os homens com os afazeres domésticos e o cuidado de pessoas.

As tarefas domésticas consumiam 21,3 horas semanais das mulheres, sendo que as

mulheres pretas e pardas enfrentam um aumento de 1,6 horas a mais do que as brancas, enquanto as mesmas tarefas consumiam apenas 11,7 horas dos homens, sem alterações significativas em razão da raça.

Tal cenário demonstra cabalmente a preponderância do trabalho reprodutivo feminino, evidenciando a sobrecarga vivida pelas brasileiras ao desempenhar múltiplas jornadas de trabalho e a abissal desigualdade de gênero e raça no país.

Diante do contexto apresentado, observa-se um panorama geral a respeito da questão do trabalho reprodutivo no Brasil, que continua invisível e acobertado pelo sigilo da esfera privada a fim de manter as mulheres aprisionadas nas caixinhas de expectativas patriarcais e racistas.

Por fim, em que pese a constatação de que todas as mulheres desempenham trabalho reprodutivo, doméstico e não-remunerado no Brasil, ainda assim, não se olvida que as mulheres negras ainda o desempenham em maior quantidade. Isso porque há não somente a divisão sexual, mas também a divisão racial do trabalho reprodutivo.

Forçoso afirmar que as mulheres brasileiras, de maneira geral, suportam múltiplas jornadas de trabalho, evidenciando a sobrecarga de seu trabalho, sendo que as mães, em especial mulheres negras e de baixa renda, representam o grupo mais afetado.

Com efeito, conclui-se que o aumento da sobrecarga do trabalho feminino no Brasil desde a entrada da mulher no mercado de trabalho é um problema latente, assim como a necessidade de reconhecimento do trabalho reprodutivo para se garantir direitos às mulheres e quebrar a lógica patriarcal de que tais atividades seriam naturais do gênero feminino, retirando-o do manto do sigilo da esfera privada, temas indissociáveis da realidade materna.

2. AS LICENÇAS-PARENTAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Nesta seção, abordaremos um tópico de extrema importância: o direito às licenças-parentais no Brasil. O objetivo será destrinchar os seus conceitos e analisar a distinção legal existente entre homens e mulheres no exercício de tal direito, bem como a influência dessas distinções na sobrecarga do trabalho feminino.

2.1 A LICENÇA MATERNIDADE

A maternidade, tema inerente à realidade das mulheres e tido como o destino “natural” feminino, está envolto de discussões conservadoras, que se utilizam do momento em que a

mulher inicia a jornada materna para reforçar estereótipos de gênero e mantê-las confinadas ao espaço doméstico, sob o pretexto de que essa seria sua natureza.

Além disso, a entrada das mães no mercado de trabalho brasileiro, sem políticas públicas e/ou uma legislação ampla que garanta direitos a elas, resultou em uma legislação trabalhista extremamente básica e branda, que garante poucos direitos à maternidade, direitos esses que sequer são efetivados. (Teixeira, 2017)

Neste diapasão, um dos poucos direitos que as mães brasileiras possuem é a licença-maternidade, cujo o conceito pode ser dado como direito de obter um período de afastamento que a mulher/mãe possui quando dá a luz ao seu filho a fim de garantir a recuperação biológica de seu corpo em razão do trauma do parto e garantir o mínimo de convivência com o seu recém nascido (Teixeira, 2017).

Nesse sentido, o direito à licença-maternidade adveio, primariamente, da norma constitucional que assegurou, em seu art. 7º, inc. XVIII (Brasil, 1988), tal direito enquanto um direito fundamental de todas as trabalhadoras, regulamentado pelos arts. 391 e 392 da CLT (Brasil, 1943) e art. 10, II do ADCT (Brasil, 1988).

Ademais, visando garantir a manutenção do emprego da mulher e evitar tratamento discriminatório em razão da gestação, a Constituição Federal, em seu art. 10, inc. II do ADCT (Brasil, 1988) e a legislação celetista garantiram, ainda, um período de estabilidade provisória no emprego, popularmente denominada “Estabilidade gravídica”, presente no art. 391-A da CLT (Brasil, 1943).

A estabilidade gravídica consiste na proibição da dispensa sem justa causa da mulher gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ainda que durante o prazo do aviso prévio, seja ele indenizado ou trabalhado e independentemente do contrato de trabalho ser de prazo determinado ou indeterminado.

Importa mencionar que a licença-maternidade foi, inicialmente, estabelecida segundo um critério meramente biológico, tendo enfoque somente nas transformações biológicas intensas sofridas pelo organismo das mulheres durante o período gestacional, reverberando em sua capacidade produtiva e gerando uma distinção entre os sexos relevante na seara trabalhista (Teixeira, 2017).

A respeito da discussão, Cletto (2014, p. 39) destaca que:

[...] alegar que a mulher detém um período de licença consideravelmente maior em comparação ao homem baseando-se pelo critério biológico é

contribuir para a manutenção da ideologia corrente e ao mesmo tempo negá-la, ao se afirmar que tudo decorre de uma questão natural - a criação inicial dos filhos seria, portanto, nessa visão, atribuição exclusiva da mãe.

Salienta-se que o direito à licença-maternidade surgiu com um caráter de direito afirmativo em benefício das mulheres. No entanto, ao não garantir o mesmo direito aos homens, genitores que também deveriam ser responsáveis pela criança, especialmente em um momento delicado para a genitora, criou-se uma distinção entre os sexos socialmente negativa. Essa distinção reforça estereótipos de gênero e contribui para a sobrecarga do trabalho feminino e desigualdade de gênero (Teixeira, 2017).

Desse modo, o direito à licença-maternidade foi estabelecido com o objetivo de amparar às mulheres no período de gestação e puerpério. Porém, também surgiu da concepção patriarcal de que a mulher é mais responsável pelo cuidado da casa e dos filhos do que o homem. (Teixeira, 2017)

A duração da licença-maternidade ainda se encontra no centro de amplos debates, tanto na comunidade jurídica quanto dentro do movimento feminista, eis que um período de quatro meses de afastamento não está em consonância com os avanços nas discussões feministas, tampouco com as recomendações médicas-científicas sobre a maternidade e o período necessário para a mãe estabelecer vínculos, amamentar e recuperar o seu corpo.

Frisa-se que a Organização Mundial de Saúde – OMS define que o período mínimo de aleitamento materno exclusivo seria de seis meses desde 1979 (Brasil. Ministério da Saúde), recomendação esta que fora ratificada pelo Ministério da Saúde no Brasil.

Ressalta-se que o aleitamento materno exclusivo é um formato de nutrição essencial para o desenvolvimento saudável do recém nascido, contudo, a legislação brasileira ainda determina o período de licença-maternidade de apenas quatro meses a despeito deste cenário.

Existe aqui uma impossibilidade lógica, uma vez que não há condições para que uma mulher se dedique à maternidade de forma integral durante seis meses, o que o aleitamento materno exige em vista das recomendações de livre demanda, tendo que laborar 8 horas diárias fora de casa. Especialmente, em vista da dura realidade de que pouquíssimas empresas possuem espaços onde as trabalhadoras possam deixar seus filhos e as creches públicas não costumam atender bebês tão pequenos e quando iniciam o atendimento a crianças na idade escolar, não há vagas para os filhos de todas as trabalhadoras.

Em razão dessa realidade, não é raro ver mulheres que acabam pedindo demissão de seus trabalhos externos ao fim da licença-maternidade, pois, não tem onde ou com quem deixar

seus filhos para trabalhar, passando a depender financeiramente do marido ou outros familiares, sujeitando-se aos mais diversos tipos de violência doméstica, especialmente violência econômica. (Cleto, 2014).

Isto posto, há uma problemática ainda mais alarmante, já que quando as mulheres não pedem demissão e possuem rede de apoio, os empregadores costumam demiti-las, após a estabilidade gravídica.

Segundo Camila Vaz (2020), uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas - FGV atestou que mais de 50% das mulheres que saem de licença-maternidade são demitidas no período de dois anos após o exercício do direito. A estatística apresentada demonstra uma triste realidade de discriminação de gênero reforçada pela licença-maternidade, cujo objetivo era garantir a manutenção da mulher no mercado de trabalho e impulsionar os esforços de efetivação do direito a igualdade de gênero, mas a realidade está longe disso.

A licença-maternidade, como se tem hoje no Brasil, não é só insuficiente e desatualizada, como é fruto de uma perspectiva misógina do legislativo. Composto majoritariamente por homens, o legislativo brasileiro enxerga a maternidade sob a ótica capitalista e biologizante, sequer há como falar que se observa somente as necessidades biológicas, pois, ainda assim, encontra-se distante das recomendações atuais (Teixeira, 2017).

A ótica capitalista não enxerga a licença-maternidade como necessária para o melhor desenvolvimento da criança que acaba de nascer, sendo essencial a nutrição por meio do aleitamento materno e o estabelecimento de vínculos entre a criança e a mãe, mas tão somente como um período “ocioso” daquela trabalhadora, que certamente não estará produzindo.

Em função dessa mentalidade, o período que temos atualmente seria mais do que suficiente e justificaria a tremenda disparidade entre os períodos de licença-maternidade e licença-paternidade.

Vale ressaltar que durante o período de afastamento, as mulheres não só cuidam dos filhos e se recuperam do parto, como também se tornam responsáveis pelo desempenho do trabalho doméstico e reprodutivo, visto que seus companheiros estão laborando fora de casa por uma necessidade de sustento do núcleo familiar. Desse modo, as mulheres continuam desempenhando múltiplas jornadas de trabalho, mesmo estando afastadas de seus empregos, onde se enxerga claramente a sobrecarga do trabalho feminino. (Teixeira, 2017)

O período que seria destinado a recuperação da mulher, física e psicológica, acaba

sendo desvirtuado, vez que ela continua sendo a principal responsável pelo trabalho reprodutivo e cuidado com a prole, reforçando a desigualdade de gênero e impedindo o exercício de uma parentalidade responsável e paternidade saudável (Teixeira, 2017).

A realidade das mães brasileiras, em suma, gira em torno de realizar todos os afazeres domésticos e de cuidado com crianças e idosos, relacionado a manutenção da economia do cuidado, acentuados no período da licença-maternidade.

Assim, mesmo que o advento da maternidade seja um período de extrema fragilidade psicológica e física, as mulheres não podem contar com o companheiro, pai do filho, em razão da impossibilidade legal de se fazerem presentes junto a mãe e à criança, fazendo com que a mãe fique ainda mais sobrecarregada e tenha que assumir múltiplas jornadas de trabalho.

2.2. A LICENÇA-PATERNIDADE E A ADO 20/STF

Conceitua-se a licença-paternidade⁶ enquanto o direito do pai de obter um período de afastamento em razão do nascimento de um filho, norma constitucional presente no art. 7º, inc. XIX e regulamentada pelo art. 10, §1º do ADCT (Brasil, 1988).

Vale ressaltar que o período de afastamento do trabalho garantido aos pais ainda se encontra regulamentado pelo art. 10, §1º do ADCT em função da ausência de regulamentação infraconstitucional, sendo, ainda nos dias atuais, de apenas cinco dias.

Em princípio, o objetivo de tal direito constitucional poderia ser definido de forma análoga aos objetivos da licença-maternidade, retirando-se o fator biológico. Entretanto, a questão é mais complexa, pois os estudiosos apresentam divergências quanto ao verdadeiro propósito da licença-paternidade na legislação brasileira (Marques, 2015). licença pa

De um lado, o direito a licença-paternidade surgiu como resposta a diversas reivindicações realizadas pelo movimento feminista para que o pai se envolvesse diretamente na criação do filho, buscando a igualdade de gênero e a concretização do direito a uma parentalidade saudável (Marques, 2015).

Por outro lado, apresenta-se controverso que a licença-paternidade tenha sido

⁶ O primeiro parlamentar a propor o direito à licença-paternidade foi o Deputado Alcenir Guerra. Na ocasião, a esposa e mãe do seu filho havia acabado de falecer em decorrência de complicações no parto. Desse modo, o parlamentar teve que se dedicar integralmente aos cuidados com sua filha recém-nascida. À época, a proposta de licença-paternidade apresentada por Alcenir foi de 08 dias de afastamento em decorrência do nascimento de um filho. Nesse sentido, não foi vista com bons olhos, já que acreditava-se que se tratava de uma justificativa para os homens terem uma desculpa para faltar o trabalho, recebida com bastante sarcasmo e alvo de comentários depreciativos e misóginos, inclusive, proferidos pelo próprio Presidente da Assembleia Constituinte, Ulysses Guimarães (Brasil, 2023).

inicialmente estabelecida com um período tão reduzido (cinco dias) em uma norma transitória para consecução desses objetivos, a qual jamais foi complementada conforme a promessa dos parlamentares da época. Além disso, as poucas tentativas de alteração do dispositivo foram arquivadas, e, mesmo que aprovadas, estariam em flagrante descompasso com as discussões sobre os direitos das mulheres (Marques, 2015).

Outrossim, no que diz respeito às tentativas de alterações legislativas, adianta-se que os projetos legislativos que possuíam a intenção de regulamentar o direito a licença-paternidade não eram suficientes para a resolução do problema de forma adequada ou sequer seriam aptos a contribuir para a concretização do direito material à igualdade de gênero.

Nesse sentido, Marques (2015, p. 249) afirma que:

Embora ainda não tenha sido editada lei sobre a matéria, não faltaram tentativas (frustradas) de regulamentação da licença-paternidade. Limitando-se aos Projetos de Lei hoje em tramitação, destacam-se o PL nº 3.325/12, de autoria do Deputado Edivaldo Holanda Júnior (PTC-MA); o PL nº 879/11, apresentado pela Deputada Erika Kokay (PT-DF); e o PL nº 3.831/12, proposto pelo Deputado Felipe Bornier (PSD-RJ). Os Projetos sugerem a ampliação do direito social para quinze, trinta e noventa dias, respectivamente, em casos de nascimento ou adoção.

Tramitam ainda o PL nº 7985/2014, proposto pelo Deputado Rubens Bueno (PPS-PR), o PL nº 3.935/08, de autoria da Deputada Patrícia Saboya (PDT-CE), e o PL nº 4.853/09, apresentado pelo Deputado Urzeni Rocha (PSDB-RR). Propõe uma ampliação da licença-paternidade, em casos de nascimento e adoção, para dez, quinze e trinta dias, respectivamente. Já o PL nº 901/11, de autoria da Deputada Erika Kokay (PT-DF), amplia o alcance do Programa Empresa Cidadã ao estipular a prorrogação do período da licença-paternidade para trinta dias. E o PL nº 6.998/13, apresentado por Osmar Terra (PMDB-RS) e outros deputados que, entre as providências previstas com a alteração do art. 1º e com a inserção de dispositivos sobre a Primeira Infância na Lei nº 8.069, de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, dá, entre outras providências, a possibilidade de ampliação da licença-paternidade por até 15 dias, além dos 5 dias já previstos.

Há ainda a Proposta de Emenda à Constituição nº 41/15, de autoria do Senador Alvaro Dias (PSDB-PR), que altera a Constituição Federal para ampliar a duração da licença-maternidade para 180 dias e a da licença-paternidade para 30 dias.

Observa-se que as tentativas (frustradas) de regulamentação do direito à licença-paternidade buscam, de algum modo, superar a discrepância entre o discurso igualitário previsto na norma constitucional e o aparato institucional do Estado, fortemente ligado ao patriarcado e reprodutor da lógica da divisão sexual do trabalho. (Marques, 2015)

Contudo, os projetos legislativos não se afastaram da zona de conforto institucional e não buscaram modificar de forma substancial a estrutura patriarcal vigente no ordenamento jurídico brasileiro, em que o homem ainda é visto como o “provedor material” e a mulher como única responsável pelo cuidado e criação das crianças (Marques, 2015).

Não é por acaso que não se tenha buscado equilibrar os períodos de afastamento, de

modo que a mãe, enquanto genitora, receba o apoio do companheiro em um momento tão delicado quanto o puerpério, bem como fazer com que seja possível a divisão igualitária das tarefas domésticas.

Pelo contrário, mesmo diante da proposta de extensão da licença-maternidade para 180 dias, o que seria adequado, a licença-paternidade permaneceu limitada a 30 dias. Este panorama escancarou o suporte sistêmico à divisão sexual do trabalho, fortalecendo a crença de que o cuidado com os filhos e o ambiente doméstico permanece reservado às mulheres em vista do destino biológico natural.

Destaca-se que vários são os direitos atribuídos às mães, como a estabilidade gravídica, o período maior de afastamento, salário família e outros, pois, enxergam-as como vitais para o desenvolvimento saudável das crianças, o que já não se pode dizer o mesmo dos pais, que são relegados a uma presença facultativa, sendo garantido a eles somente a licença paternidade de cinco dias e salário família (Marques, 2015).

O caso da ausência de regulamentação da licença-paternidade foi objeto de discussão no Supremo Tribunal Federal, por meio do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20/DF (Brasil, 2023), onde foi ponderado o panorama fático e jurídico existente em torno da discussão, assim como foi ventilada a flagrante desigualdade entre as licenças-parentais, evidenciando um contexto de desigualdade de gênero e sobrecarga do trabalho feminino.

Apesar de não terem entrado em maiores detalhes a respeito do mérito da discussão em razão das limitações legais deste tipo de julgamento, todos os votos dos Ministros da Suprema Corte brasileira (Brasil, 2023) consideraram o impacto de gênero da divisão sexual do trabalho e do patriarcado que sobrecarregam e fazem com que as mulheres suportem múltiplas jornadas de trabalho.

Em decorrência do cotejo deste panorama social, foi definido que a ausência de regulamentação do direito à licença-paternidade impede a concretização do direito à igualdade de gênero e representa uma barreira no que diz respeito à erradicação da sobrecarga do trabalho feminino.

Neste contexto, o Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2023) decidiu no sentido de julgar procedente o pedido para declarar a existência de omissão inconstitucional na regulamentação da licença-paternidade prevista no art. 7º, XIX, da CF/1988, com fixação do prazo de dezoito meses para o Congresso Nacional legislar a respeito da matéria, e entendeu, ao final, que, não

sobrevindo a lei regulamentadora no prazo acima estabelecido, caberá ao Tribunal fixar o período da licença-paternidade.

Nessa perspectiva, verifica-se que o direito constitucional à licença paternidade ainda permanece como uma promessa distante de regulamentação em vista da ausência de interesse político. Todavia, a regulamentação de tal direito é urgente para que seja possível o início de um diálogo visando a concretização do direito à igualdade de gênero e, conseqüentemente, para que as mulheres deixem de serem obrigadas a desempenhar múltiplas jornadas de trabalho, sobrecarregando-as.

3. AS LICENÇAS-PARENTAIS E A RELAÇÃO COM A SOBRECARGA DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

A análise das licenças-parentais no ordenamento jurídico brasileiro revela um panorama fático e social complexo e desafiador para as mulheres, vez que o sistema atual ainda padece de insuficiências que agravam a situação de sobrecarga do trabalho feminino.

As tentativas de reforma da licença-maternidade para mantê-la atualizada em relação às discussões a respeito da maternidade e do aleitamento materno não são acompanhadas por uma alteração equivalente da licença paternidade, perpetuando um sistema de divisão sexual do trabalho, ou seja, de desigualdade de gênero e sobrecarga do trabalho das mulheres (Marques, 2015).

Importa ressaltar, de início, que a aposta na alteração legislativa do direito à licença-paternidade, por si só, não será capaz de alterar a realidade vivida pelas mulheres brasileiras, contudo, aposta-se na regulamentação de tal direito em razão da possibilidade de desestabilização dos elementos estruturantes do sistema patriarcal, como a divisão sexual do trabalho (Marques, 2015).

Em outras palavras, a proposta se delinea em torno da utilização estratégica das instituições que estão a favor do sistema patriarcal para subvertê-las, de modo que o debate sobre a urgência da ampliação da licença paternidade, assim como da equivalência e simultaneidade entre as licenças-parentais, possa atingir e corrigir desigualdades de gênero institucionalizadas pelo Estado (Marques, 2015).

Desse modo, a abordagem deste artigo se distancia da visão ideal de que as alterações legislativas são capazes de oferecer soluções definitivas para um problema sistêmico, mas se aproxima da abordagem de utilização destas técnicas legislativas para ampliar o debate e criar um ponto de partida para a consecução do direito à igualdade material dos gêneros, o que

implica também a erradicação das múltiplas jornadas de trabalho suportadas pelas mulheres.

Na mesma linha, Marques (2015, p. 254) destaca que:

Tem-se a clareza de que a licença-paternidade não representa em si e por si (i) a garantia de vivência de novas masculinidades e de novas paternidades, (ii) da saúde materna e infantil, (iii) da promoção da equidade de gênero, (iv) da reorganização sexual do mundo do trabalho, (v) da conciliação (mais) equitativa das responsabilidades familiares e do trabalho entre homens e mulheres, (vi) da educação e dos cuidados na primeira infância e na adolescência, (vii) e da desprivatização da esfera familiar e do exercício do cuidado. Entretanto, a licença-paternidade é fator fundamental que, articulado a outros fatores não menos importantes, e se conjuntamente assegurados, poderão repercutir democraticamente no questionamento e no reexame, ainda que fragmentário, das convenções sociais de gênero, da divisão sexual do trabalho e da divisão desigual das tarefas domésticas. Em outros termos, considerando que “a prestação do ‘trabalho doméstico’ [abrangente do cuidado com filho] faz parte do significado patriarcal da feminilidade, do que é ser mulher” (Pateman, 1993: 188), o reconhecimento da licença-paternidade e sua ampliação, em alguma medida, tensiona a organização patriarcal da dicotomia “mulher cuidadora”-“homem provedor”. Em outras palavras, a hipótese aqui levantada aposta na ampliação da licença-paternidade como uma alteração legislativa profundamente significativa; um ponto de partida que deve se somar a outras articulações e estratégias também potencialmente capazes de movimentar o processo de despatriarcalização do Estado e da sociedade.

Salienta-se, ainda, que a ausência de regulamentação da licença paternidade se dá em vista da ausência de interesse político em enfrentar a opressão sexista própria da esfera doméstica (Marques, 2015), vez que trazer para o centro da discussão a questão do trabalho reprodutivo nas casas brasileiras e a sobrecarga do trabalho feminino, assim como o estudo da influência dessa desigualdade nas licenças-parentais, significaria desprivatizar os conflitos e antagonismos domésticos, que por sua própria natureza, precisam se manter confinados no espaço doméstico privado para o regular funcionamento do sistema capitalista, patriarcal e racista (Federici, 2021).

Nesta toada, em um contexto em que mulheres desempenham todo o trabalho doméstico, inclusive de cuidado com crianças e idosos, necessário para que seus parceiros possam trabalhar fora de casa e ainda ter que lidar com as demandas de seus próprios trabalhos externos, a equivalência e simultaneidade das licenças-parentais é alteração legislativa urgente a ser implementada.

É indubitável que o debate sobre equivalência das licenças-parentais ganha contorno relevante por desmistificar e desnaturalizar as concepções sexistas de maternidade e paternidade, especialmente em razão da visibilidade que se passa a ter do trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres (Marques, 2015).

Ao se atribuir um caráter biológico, natural, ao trabalho suportado pelas mulheres em razão da conjugalidade e da maternidade, todo o esforço empregado nestes trabalhos não poderão ser socialmente e institucionalmente reconhecidos pelo Estado, vez que tais tarefas correspondem à natureza feminina, traduzindo-se, então, em dever das mulheres, invisibilizando estas jornadas de trabalho, sobrecarregando-as violentamente em suas próprias casas (Marques, 2015).

Ademais, tais discussões também levam ao enfoque nos meios de construção de uma paternidade responsável, em que o pai esteja inserido nas mais diversas tarefas domésticas e de cuidado com as crianças, eis que não é sequer possível o exercício de uma paternidade responsável e parentalidade saudável sem que haja igualdade de gênero.

Hodiernamente, existem diversas barreiras para que os homens possam exercer uma paternidade responsável, envolvendo-se na criação das crianças e divisão dos afazeres domésticos, justamente em função da impossibilidade legal e institucional de se fazer presente em momentos delicados, como o puerpério, visto que a crença do “homem provedor material” permeia as discussões institucionais, fazendo com que a mulher ainda seja a única vista como vital para o desenvolvimento saudável da criança, tornando a presença do pai optativa.

Nesse sentido, não se olvida que a ideologia da divisão sexual do trabalho, originária da estrutura patriarcal e racista, encontra-se enraizada no ordenamento jurídico brasileiro, tornando os debates acerca das licenças-parentais e sua íntima relação com a sobrecarga do trabalho feminino escassos e permeado por crenças limitantes.

Portanto, ao longo deste trabalho, observou-se que a desigualdade nos períodos de licenças-parentais contribui para a perpetuação da desigualdade de gênero, agravando de forma direta a sobrecarga do trabalho feminino no Brasil, fazendo com que as mulheres sejam diariamente exploradas e violentadas em seus lares.

Propõe-se, a partir deste debate, que as únicas soluções viáveis, aptas a influenciar a questão da sobrecarga do trabalho das mulheres brasileiras, perpassam por: a) a estipulação de licenças-parentais únicas, em que se possa gozar do mesmo período – o que sugere-se a utilização do período de 180 dias em função das recomendações de aleitamento materno e desenvolvimento infantil da Organização Mundial de Saúde- de forma simultânea entre os genitores, garantindo-se todos os outros direitos em consequência desta situação; b) uma educação de gênero, que venha desde os anos iniciais, ainda no ensino básico, destinado aos meninos para que possa haver uma socialização da mentalidade de que os trabalhos de cuidados

compete a ambos os gêneros, fazendo com que a normalidade passe a ser a divisão igualitária de tarefas.

Somente a partir da construção de uma legislação sólida e protetiva associada à mudança de mentalidade em razão de uma educação de gênero do direito à parentalidade saudável, que possua o intuito de garantir a efetivação do direito à igualdade de gênero, em que a equivalência e simultaneidade de períodos seja realidade, poderá se falar em eliminação das múltiplas jornadas de trabalho suportadas pelas mulheres, tornando possível o exercício de uma paternidade verdadeiramente responsável e o fim da violência de gênero sofrida pelas mulheres no âmbito doméstico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar a questão da desigualdade de gênero nas licenças-parentais no Brasil, com foco na disparidade havida entre a licença-maternidade e paternidade, o que acaba por acarretar na sobrecarga do trabalho feminino.

O ponto de partida do presente trabalho gira em torno da discussão a respeito do trabalho reprodutivo, tido como não trabalho, e como ele recai sobre corpos femininos em razão dos papéis de gênero.

Destaca-se também que o trabalho reprodutivo, especialmente a chamada economia do cuidado, não afeta as mulheres de forma homogênea, de modo que especialmente as mulheres racializadas sofrem muito mais a sobrecarga desse trabalho.

Desse modo, verificou-se que a maior parte da população feminina no Brasil desempenha múltiplas jornadas de trabalho destinadas aos afazeres domésticos e o cuidado com crianças e idosos, em algum grau. Contudo, registra-se que as mulheres negras representam a categoria mais afetada pela sobrecarga do trabalho feminino.

A análise desta problemática evidenciou uma realidade, em que, embora a licença-maternidade seja um direito fundamental para as mulheres, ela não é suficiente para garantir uma divisão equitativa das responsabilidades familiares e domésticas, tampouco para garantir que as mulheres possam se recuperar de possíveis traumas do parto e dar início a jornada da maternidade de forma efetiva.

A ausência de regulamentação da licença-paternidade, direito constitucional do trabalhador presente no art. 7º, inc. XIX da CF/88 (Brasil, 1988), implica em um período de afastamento insuficiente de apenas cinco dias. Isto posto, torna-se ainda mais relevante ao

analisar que os projetos legislativos que possuíam o objetivo de modificar tal período, mantiveram-se limitados à lógica patriarcal, sendo que o maior período proposto foi de 30 dias.

Com efeito, o manto da invisibilidade do trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres continua intacto para permitir o pleno funcionamento do sistema patriarcal e capitalista, retirar e fazer com que tal trabalho seja visível, implica em uma subversão da lógica patriarcal, colocando em xeque o funcionamento do sistema capitalista (Federici, 2021).

Neste diapasão, ressalta-se que a abordagem deste artigo se distancia da visão ideal de que as alterações legislativas são capazes de oferecer soluções definitivas para um problema sistêmico, mas se aproxima da abordagem de utilização destas técnicas legislativas para ampliar o debate e criar um ponto de partida para a consecução do direito à igualdade material dos gêneros, o que implica também a erradicação das múltiplas jornadas de trabalho suportadas pelas mulheres.

Ademais, o presente trabalho propõe que a solução viável para a questão da influência da desigualdade nas licenças-parentais na sobrecarga do trabalho feminino perpassa, necessariamente, por garantir o mesmo período de afastamento a ambos os genitores, que devem ser gozados de forma simultânea, sendo garantido todos os outros direitos decorrentes do nascimento do filho e estabelecer, no currículo de ensino básico, tópicos de educação de gênero, de modo que seja possível a socialização da mentalidade de divisão igualitária de tarefas desde a educação infantil.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n. 20**. Relator: Min. Marco Aurélio. Acórdão redigido pelo Min. Edson Fachin. DF: STF, 14 dez. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. Aleitamento materno. Ministério da Saúde, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/a/aleitamento-materno>. Acesso em: 11 fev. 2025.

CLETO, Juliana. A licença maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun. 2014. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_89/juliana_cleto.pdf. Acesso em: 11 fev. 2025.

FEDERICI, Silvia. *O que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago*. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-que-eles-chamam-de-amor-nos-chamamos-de-trabalho-nao-pago-diz-silvia-federici/>. Acesso em: 10 de mar. 2025.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. 1. ed. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**. 1ª ed. São Paulo. Boitempo Editorial, 2021.

FONTOURA, Natália et al. *Uso do tempo e gênero*. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/uso_do_tempo_e_genero.pdf. Acesso em: 02 fev. 2025.

IBGE. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. *Agência IBGE de Notícias*, 08 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>. Acesso em: 08 fev. 2025.

MARQUES, Stanley Souza. AMPLIAR A LICENÇA-PATERNIDADE PARA DESPATRIARCALIZAR O ESTADO E A SOCIEDADE. **Gênero & Direito**, v. 4, n. 1, 3 jun. 2015.

MELO, Hildete Pereira De; CASTILHO, Martha. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**, v. 13, n. 1, p. 135–158, abr. 2009.

TEIXEIRA, Flávia Calmon Rangel. Licença-maternidade: um paradoxo normativo. Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM), 2017. Disponível em: [https://ibdfam.org.br/artigos/1226/Licena%C3%A7a+maternidade:+um+paradoxo+normativo#:~:text=A%20licen%C3%A7a%2Dmaternidade%2C%20no%20Brasil,\(Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis%20Trabalhistas\)](https://ibdfam.org.br/artigos/1226/Licena%C3%A7a+maternidade:+um+paradoxo+normativo#:~:text=A%20licen%C3%A7a%2Dmaternidade%2C%20no%20Brasil,(Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis%20Trabalhistas)). Acesso em: 11 fev. 2025.

VAZ, Camila. Dispensa de maternidade: 50% das mães são demitidas até dois anos após licença, diz FGV. JusBrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/dispensa-maternidade-50-das-maes-sao-demitidas-ate-dois-anos-apos-licenca-diz-fgv/489091017#:~:text=Pelo%20menos%20metade%20das%20brasileiras,Funda%C3%A7%C3%A3o%20Get%C3%BAlio%20Vargas%2C%20a%20FGV>. Acesso em: 11 fev. 2025.