

Artigo

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DA MULHER E A LICENÇA-MATERNIDADE

INTRODUÇÃO

“Não se nasce mulher, torna-se mulher”

(Beauvoir, 1960)

O papel da mulher na sociedade mudou ao longo dos anos através das reivindicações femininas por melhores condições de vida.

Às mulheres era destinado apenas os afazeres domésticos e a reprodução. Engravidavam antes dos 20 anos de idade e acabavam por passar praticamente toda a vida em função dos filhos.

Desde o século XV é possível encontrar temas dedicados à denúncia da condição de opressão das mulheres, pois estas não aceitavam a dominação imposta pelos homens.

O contexto político e social da Revolução Francesa, iniciada em 1789, trouxe à tona o conceito de feminismo, sendo que as primeiras feministas eram chamadas de sufragistas, por terem como principal lema a cidadania. Acreditavam que se pudessem votar, em algum momento poderiam tomar as rédeas da situação e conquistar a igualdade de direitos.

As leis em vigor formalizavam juridicamente as diferenças entre os sexos masculino e feminino.

Com a revolução industrial, que teve início na Inglaterra, e o surgimento das máquinas as mulheres entraram em massa no mercado de trabalho. Nessa época os trabalhadores em geral, homens e mulheres não tinham direitos e se sujeitavam a jornadas diárias de trabalho de até 18 horas, quando então começaram a surgir os sindicatos que realizavam greves reivindicando melhores condições e salários.

Com a indústria recém iniciada era preciso ter mão de obra, que quanto mais barata fosse, mais lucros traria, cumprindo assim o principal objetivo do sistema capitalista.

Ante a miséria que assolava as classes menos favorecidas, mulheres e crianças começaram a trabalhar para complementar a renda familiar, e elas eram muito bem vindas nas indústrias, pois além de receberem salários muito menores que os dos homens, eram consideradas mais dóceis e fáceis de manipular.

No século XIX surgem as primeiras normas de proteção da mulher. Na Inglaterra em 1842 lhes é proibido o trabalho em subterrâneos, em 1844 limitou-se em 12 horas o seu trabalho e proibiu-lhe o trabalho noturno na faixa dos dezoito aos trinta e cinco anos, e em 1878 vedou-lhe o trabalho insalubre e perigoso.

Os franceses seguiram os passos dos ingleses e a partir de 1974 passaram a proteger o trabalho das mulheres, sendo datada de 28 de novembro de 1909 a primeira norma de proteção às mulheres grávidas, que previa o repouso remunerado e lhes vedava o carregamento de objetos pesados.

As primeiras normas de proteção às mulheres estavam diretamente ligadas à reprodução, pois protegiam mulheres em idade reprodutiva, por temer-se que as condições insalubres de trabalho a que eram submetidas pudessem torná-las inférteis, e depois foram protegidas as grávidas em si.

A reprodução humana interessa à toda a sociedade, pois educar e cuidar das crianças significa a própria evolução do homem, mas apesar das mulheres já terem se livrado de vários estereótipos, a responsabilidade de criar os filhos ainda recai apenas sobre a mulher, que acaba sendo vista como uma força de trabalho inferior, ante as limitações que isso lhes impõe.

O presente estudo pretende realizar uma discussão a respeito da eficácia das leis de proteção à maternidade no Brasil, considerando inclusive as recentes tentativas de ampliação de suas garantias como no caso da Lei 11.770/08, analisando o mercado de trabalho e a conciliação entre trabalho e família.

Desta forma, pretende-se contribuir para os recentes debates a respeito da ampliação desses direitos sociais, bem como contribuir com parâmetros jurídicos que propiciem a criação de uma legislação que leve em conta a conciliação entre trabalho e família para mulheres e para homens.

1. AS ORIGENS DAS DESIGUALDADES ENTRE HOMENS E MULHERES

Mulheres na idade média

Durante os primeiros séculos da Idade Média as mulheres gozavam de alguns direitos, garantidos pela lei e pelos costumes e quase todas as profissões lhes eram acessíveis. Elas participavam das corporações de ofício ao lado dos maridos e caso ficassem viúvas podiam até virar mestres de ofício, embora com restrições. Sua participação fora da esfera doméstica está associada ao afastamento dos homens por motivo de guerra, pois ante a ausência masculina as mulheres medievais assumiam os negócios das famílias. Entretanto, já nesse época o trabalho feminino recebia remuneração inferior ao masculino, o que provocava hostilidade dos homens na medida que a competição acabava por rebaixar os salários dos homens (ALVES e PITANGUY, 1985).

Assim, as mulheres nos primeiros tempos da Idade Média eram importantes reservas de força de trabalho, manipuladas de acordo com os desejos e as necessidades dos homens. Isto fazia com que, embora experimentando altos e baixos do poder, o status das mulheres como grupo não se elevasse. E isto aconteceu justamente pelo fato de elas serem exército de reserva dos homens.(MURARO, 1993)

2.2. Mulheres no Século XIX

Durante a idade média prevaleceu o discurso religioso e nele estava embutida a idéia de que a mulher devia servir seu pai, marido e filhos, lhes cabendo como papel na sociedade cuidar da casa e da família. E não havia igualdade de direitos. O século XVIII é marcado pelas revoluções.

Com a revolução Francesa, esse discurso foi substituído pelo discurso da racionalidade, quando o ser humano, e seu trabalho intelectual e laico, passou a ser valorizado.

Na França, neste mesmo século marcado por revoluções, a mulher, que participa ativamente ao lado do homem do processo revolucionário, não vê também as conquistas políticas estenderem-se ao seu sexo

(ALVES e PITANGUY, 1985, p. 32).

Emerge o iluminismo, que junto com o humanismo, trouxe a idéia de igualdade de direitos entre todos os seres humanos, tendo sido aprovada na França em 1789, a “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão” que estabelecia que todos eram iguais perante a lei, além de assegurar o direito de propriedade e de liberdade.

Em que pese os direitos na teoria serem para todos, homens e mulheres, na prática estavam restritos aos homens, pois as mulheres ainda estavam subordinadas à seus maridos e não tinham participação política.

As revolucionárias francesas, feministas, reivindicavam igualdades de direitos entre homens e mulheres, o que era fortemente negado pelos homens, que viam a revolução francesa como uma revolução masculina.

Em 1791, em resposta à “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão” a escritora, historiadora jornalista, feminista e revolucionária Olympe de Gouges, defensora da democracia e dos direitos das mulheres, escreveu o texto jurídico “Declaração dos Direitos da Mulher Cidadã”, onde ela pleiteava a igualdade jurídica e legal entre homens e mulheres, o qual foi rejeitado (ALVES e PITANGUY, 1985).

Olympe de Gouges foi guilhotinada dois anos mais tarde em razão de seus escritos, o que demonstra que os deputados da Assembléia Nacional não estavam dispostos a tolerar a defesa dos direitos das mulheres.

Apesar das condições de trabalho desfavoráveis, o século XIX foi marcado pela expansão do trabalho feminino.

As mulheres passaram a participar ativamente da produção, se livrando um pouco do antigo rótulo de reprodutoras, o que acabou por trazer à tona questionamentos sobre os efeitos do trabalho no corpo das mulheres.

Temendo-se que as condições de trabalho à que eram submetidas pudessem levá-las à incapacidade para a maternidade, surgem as primeiras normas de proteção da mulher.

Na Inglaterra, em 19 de agosto de 1842, o *Cool Mining Act* proibiu o trabalho em subterrâneos; em 1844, o *Factory Act* limitou em doze horas o seu trabalho e proibiu-lhe o trabalho noturno na faixa dos dezoito aos trinta e cinco anos; e, em

1878, o *Factory and Workshop Act* vedou-lhe o trabalho insalubre e perigoso (FILHO, Georgenor, 1996, p. 26).

Em 1879, Augusto Bebel, um operário que se tornaria o principal líder político da social-democracia alemã, publicou “A mulher e o Socialismo”, onde ele defende a emancipação feminina (BUONICORE, Augusto, 2012).

2.3. Mulheres no Século XX

No século XX, apesar das desigualdades sociais, houve uma melhora na qualidade de vida humana, com melhores níveis educacionais e aumento da expectativa de vida.

As crises do sistema capitalista abriram espaço para as idéias defendidas por Karl Marx e Friedrich Engels em seu Manifesto Comunista, que concitava os operários do mundo inteiro a se unirem contra a sua opressão. Os socialistas pregavam que as diferenças sociais deveriam acabar e que os meios de produção deveriam ser de propriedade coletiva.

Em 1910 ocorreu o primeiro congresso internacional de mulheres, em Copenhagen, onde as mulheres reivindicaram o direito de voto e melhores condições de trabalho.

Em 5 de Julho de 1914, um mês antes do deflagrar da Primeira Guerra Mundial, houve em Paris uma grande manifestação sufragista feminista, reunindo seis mil pessoas, e marcando a consagração do movimento feminista. Entretanto, com o início do conflito, as feministas pediram às mulheres que deixassem de lado suas reivindicações e servissem seus países, numa demonstração de patriotismo e cumprimento dos seus deveres (COVA, 1998, p.8).

A Primeira Guerra Mundial (1914-1918) exigiu o trabalho feminino nas fábricas e em outros setores de atividade, o que foi libertador para as mulheres, pois quebraram-se barreiras que as impediam de exercer determinadas profissões. Este momento foi de suma importância para as mulheres, que provaram ser capazes de exercer as mesmas atividades que os homens.

A revolução socialista de 1917 colocou a mulher em outro patamar na luta pelos seus direitos. A Rússia revolucionária foi o primeiro grande país europeu a instituir o direito de voto para as mulheres (BUONICORE, Augusto, 2012).

No contexto do pós guerra, onde havia uma grave crise econômica, alto índice de desemprego e baixa populacional, desencadeou-se uma campanha para que as mulheres abandonassem seus empregos e voltassem a exercer seus antigos papéis de reprodutoras e donas do lar.

Durante a segunda Guerra Mundial (1939-1945) novamente se exigiu uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

Países como Inglaterra, Alemanha e Canadá recrutaram mulheres para suas forças armadas, sendo que no Canadá as mulheres representaram 25% da mão de obra envolvida no esforço de guerra (NOGUEIRA, 2015).

2.4. O Movimento Feminista

O movimento feminista já vinha se manifestando ao longo dos séculos como uma forma de reivindicar direitos políticos e sociais para as mulheres.

As Feministas realizam o primeiro encontro da história em 1848.

O movimento se divide em três “ondas”, sendo que a primeira onda se refere ao sufrágio feminino, onde as feministas chamadas de sufragistas tinham como principal bandeira o voto feminino, além de reivindicarem direitos trabalhistas e educacionais. As sufragistas acreditavam que se conseguissem a cidadania, o resto seria consequência.

Buscavam tornar visível a mulher historicamente ocultada por uma segregação social, política, econômica e jurídica e seus estudos possibilitaram melhores condições de vida para as mulheres trabalhadoras.

No dia 8 de março de 1857, no bojo das manifestações pela redução da jornada de trabalho, 129 tecelãs da Fábrica de Tecidos Cotton, em Nova Iorque, cruzaram os braços e paralisaram os trabalhos pelo direito a uma jornada de 10 horas. As grevistas foram violentamente reprimidas pela polícia e acuada e fugiram-se nas dependências da fábrica, onde foi ateado fogo e todas morreram carbonizadas.

No dia 8 de março, por exemplo, foram queimadas vivas cento e cinquenta mulheres, trancadas por seus patrões dentro de uma fábrica por reivindicarem melhores salários e menor jornada de trabalho. Hoje o Dia Internacional da Mulher é celebrado a cada 8 de março no mundo inteiro em homenagem a estas mártires da justiça. (MURARO, 1993, p. 134)

Em 1949, Simone de Beauvoir publica o livro “O Segundo Sexo”, obra onde a escritora feminista questiona o papel da mulher na sociedade e os motivos por trás das mulheres terem sido postas em segundo plano. No livro a escritora conclui que as características associadas tradicionalmente à condição feminina decorrem mais de mitos disseminados pela cultura do que de imposições da natureza, sinalizando que a mulher sempre fora tratada como o Outro, como secundária. No livro a escritora feminista questiona o fato da mulher jamais ter sido a narradora de sua própria história.

Nenhum sujeito se coloca imediata e espontaneamente como inessencial; não é o Outro que definindo-se como Outro define o Um; êle é posto como Outro pelo Um definindo-se como Um. Mas para que o Outro não se transforme no Um é preciso que se sujeite a esse ponto de vista alheio. De onde vem essa submissão da mulher? (BEAUVOIR, 1970, p. 12)

O auge das conquistas femininas se dá entre 1960 e 1980 com a segunda onda do movimento feminista. Esse segundo movimento identifica o problema da desigualdade entre homens e mulheres como a união de problemas culturais e políticos.

A Segunda Onda Feminista passou a criticar a idéia de que as mulheres queriam apenas cuidar da casa e dos filhos, encorajando as mulheres a serem politizadas e combaterem as estruturas sexistas de poder.

A partir da década de 60, o feminismo incorpora portanto outras frentes de luta, pois, além das reivindicações voltadas para a desigualdade de direitos - políticos, trabalhistas, civis – questiona também as raízes culturais destas desigualdades. (...)

(ALVES e PITANGUY, 1985 – p.54).

A Organização das Nações Unidas instituiu o ano de 1975 como o Ano Internacional da Mulher e instituiu os anos de 1975 a 1985 como a Década da Mulher em todo o mundo.

A terceira onda do feminismo começou no início da década de 1990, como uma resposta às supostas falhas da segunda onda. Esse movimento critica o fato da segunda onda feminista ter colocado ênfase apenas nas experiências de mulheres brancas da alta classe.

O primeiro país do mundo a eleger uma mulher para o cargo de presidente foi a Islândia em 1980 e apenas 10 anos mais tarde, em 1990, as mulheres já eram presidentes de 12 países. O ano de 2014 registrou recorde, com 25 líderes femininas e no ano passado as mulheres eram líderes de 20 entre os 191 países que fazem parte das Nações Unidas. Países liderados por mulheres tendem a explorar mais a questão da igualdade de gêneros, mas infelizmente estes representam apenas 10% do total (Opera Mundi, 2015).

2.5. Das conquistas femininas através de iniciativas internacionais

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é a Agência das Nações Unidas que tem por objetivo promover oportunidades para que

homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Apenas após a realização de conferências no âmbito mundial falando do trabalho da mulher se iniciou a discussão no âmbito da Previdência social sobre as diferenças de gênero e o trabalho da mulher, sendo certo que para a previdência social são dois os fatores que diferem os sexos: as diferenças biológicas e as diferenças socioculturais.

Verificaram-se progressos entre 1975 e 1985 na questão de igualdade de tratamento entre homens e mulheres, o que refletiu nas questões relativas à seguridade social.

3. DAS CONQUISTAS DOS DIREITOS DAS MULHERES NO BRASIL

Como no resto do mundo, inicialmente o trabalho das mulheres no Brasil era restrito ao âmbito doméstico ou de participação econômica tutelada.

Os movimentos sufragistas começam a aparecer no cenário internacional no final do século XIX e começo do XX. O Brasil segue esse ritmo. Na Constituinte de 1891, o direito ao voto feminino foi reivindicado, tendo o apoio de futuros presidentes como Nilo Peçanha (1909-1910), Epitácio Pessoa (1919-1922) e Hermes da Fonseca (1910-1914), mas tal projeto não foi aprovado pela Constituinte. (Pinto, 2003).

A Constituição de 1891 foi promulgada em 24 de fevereiro de 1891 e em seu artigo 70 está expresso que são eleitores os cidadãos maiores de 21 anos que se alistarem na

forma da lei. A Constituição coloca que não podem alistar-se eleitores, entre outros: os mendigos e os analfabetos. “A mulher não foi citada porque simplesmente não existia na cabeça dos constituintes como um indivíduo dotado de direitos” (Pinto, 2003, p. 16).

As ações das feministas voltadas para conquistas de direitos políticos para a mulher intensificaram-se em torno de 1918, quando Berta Lutz e um grupo de colaboradoras, criaram no Rio de Janeiro a “Liga para Emancipação Intelectual da Mulher”, que posteriormente passou a se chamar “Liga pelo Progresso Feminino” (ALVES e PITANGUY, 1985).

Em 1932, o Decreto nº 21.076, instituiu o Código Eleitoral, que em seu artigo 2º classificava como eleitor todo cidadão maior de 21 anos sem distinção de sexo, o que permitiu que as mulheres pudessem votar.

A Constituição de 1988 igualou, definitivamente, homens e mulheres em direitos e obrigações ao afirmar em seu artigo 5º que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, e em seu inciso I colocou expressamente que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, eliminando do direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no curso do seu contrato de trabalho.

A mesma Constituição, em seu artigo 7º, incisos XX e XXX, garantiu proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos e proibiu expressamente a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Foi a partir da Constituição Federal de 1988 que as mulheres conquistaram os mesmos direitos que os homens, entretanto esses direitos não conseguiram eliminar a discriminação da mulher no mercado de trabalho no Brasil.

4. DA LICENÇA- MATERNIDADE NO BRASIL

A Licença-maternidade (ou licença-gestante) é um benefício de caráter previdenciário, garantido pelo artigo 7º, XVII da Constituição Brasileira, que consiste em conceder à mulher que deu à luz licença remunerada de 14 semanas (120 dias).

É um direito de todas as mulheres que trabalham no Brasil e que contribuem para a Previdência Social, seja através de empregos formais, temporários, trabalhos terceirizados e autônomos ou ainda trabalhos domésticos.

A trabalhadora gestante pode sair de licença a partir do último mês de gestação e durante o período de afastamento ela tem direito a perceber um salário, chamado salário-maternidade, no valor de sua remuneração integral (artigo 72 da Lei 8.213/91), que atualmente é pago pelo empregador e por ele descontado dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social. As contribuintes individuais, facultativas e as empregadas domésticas devem pedir o benefício diretamente nas agências da previdência social.

Além da garantia constitucional que prevê o afastamento, a Constituição brasileira também garante estabilidade provisória à gestante do momento em que se confirma a gravidez até cinco meses após o parto.

4.1. Da licença-paternidade

A licença-paternidade, destinada ao pai de recém nascidos, é de 5 dias, prazo concedido pela Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT).

A licença-paternidade é remunerada e sua contagem inicia-se em dia útil a partir da data do nascimento da criança.

Inicialmente o prazo da licença paternidade conferido pelo art. 473, III da CLT) era de apenas um dia, pois era apenas para possibilitar que o pai pudesse faltar ao trabalho (1 dia útil) a fim de fazer o registro civil do filho recém-nascido.

4.2. Da licença-maternidade para mães adotivas

Com o advento da Lei n. 10.421 de 15.04.2002, alterada pela Lei n. 12.010 de 03.08.2009, a mãe adotiva conquistou o direito ao salário-maternidade e a licença-maternidade. A referida lei acrescentou o art. 392-A à CLT.

Assim, a empregada que venha a adotar ou obter a guarda judicial para fins de adoção de criança, terá direito à licença-maternidade de 120 dias no caso de crianças até 1 ano de idade; 60 dias para crianças de 1 a 4 anos de idade; e de 30 dias no caso de crianças a partir de 4 anos até os 8 anos de idade.

4.3. Da licença-maternidade para casais homoafetivos

A Constituição elenca em seu artigo 226 três formas de entidades familiares a saber: a constituída pelo casamento, a configurada pela união estável e a que se denomina monoparental.

A união homoafetiva não está neste rol, pelo que essa nova entidade familiar seria uma quarta forma. Na ausência de normatização a respeito, pode-se suprir as lacunas por meio de analogias.

Desta forma, pelo princípio da isonomia, devem ser aplicadas às entidades familiares formadas por pares do mesmo sexo, as mesmas normas que se aplicam à união heterossexual, pelo que hoje em dia casais homoafetivos conseguem adotar crianças.

O homem ou a mulher que adotam uma criança de até 12 anos de idade podem requerer o salário-maternidade diretamente no INSS, independentemente da sua relação de trabalho. O benefício será pago, durante 120 dias, a qualquer um dos adotantes, sem ordem de preferência, inclusive nas relações homoafetivas. 4.4. Diferenças conceituais entre gêneros para efeitos da Previdência Social (Informações retiradas de estudo realizado pelo IPEA)

- **Das diferenças biológicas**

Para a previdência social a diferença biológica entre os sexos está primordialmente ligada à reprodução. À mulher recai todo peso da reprodução, pois é a única responsável por gerar e amamentar os filhos, o que requer tempo e cuidados médicos específicos durante a gravidez e imediatamente após o parto. Assim, aos olhos da previdência, nada mais natural do que a existência de benefícios diferenciados que assegurem proteção à mulher no desempenho dessas funções.

No Brasil a licença-maternidade é objeto de artigo constitucional, destinado apenas às mulheres, únicas responsáveis pela maternidade e pelas funções relacionadas ao cuidado dos filhos no período pós-aleitamento.

4.4.2. Das diferenças socioculturais

Na década de 80, estudos sobre a condição social da mulher passaram a considerar como elemento fundamental de análise, a relação entre mercado de trabalho e família, pois para muitas mulheres a entrada no mercado de trabalho não as retirou das funções familiares, tendo estas que acumular essas duas funções.

Se tradicionalmente na divisão do trabalho entre homens e mulheres aos homens cabia o papel do provedor e às mulheres o trabalho doméstico, com a entrada da mulher no mercado de trabalho, o que se esperava era a divisão das responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

Ocorre que, até os dias de hoje a mulher é vista como a responsável pelos cuidados da casa, inexistindo a divisão igualitária dos afazeres domésticos, o que acaba por sobrecarregar as mulheres, que após cumprirem as mesmas 8 horas de trabalho que os homens, ainda continuam suas jornadas em casa: é a dupla jornada de trabalho feminina.

Fato é que alguns dos privilégios femininos no campo dos benefícios previdenciários estão diretamente ligados ao discurso da dupla jornada, como é o caso da idade diferenciada para aposentadoria.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2005) mostra que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não reduziu a jornada delas com os afazeres domésticos. Na exploração dos papéis sociais, a formação na questão de gênero dar-se início na idade infantil, fazendo com que persista o conservadorismo em relação à divisão das atividades domésticas entre homens e mulheres. Entendendo por gênero com conjunto de atributos formados pela cultura objetivando a designação de papéis que homens e mulheres devem executar em cada sociedade (BUARQUE E SANTOS, 2006).

As mulheres dividem o mercado de trabalho com os homens, entretanto são as responsáveis pelos afazeres domésticos e por toda a tarefa reprodutiva.

No Brasil as mulheres estão dividindo o mercado de trabalho com os homens e cumprindo a mesma jornada de trabalho desses, entretanto, as mesmas continuam sendo as responsáveis pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com os filhos.

4.5. Da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã

A Lei nº 11.770/2008 instituiu a prorrogação facultativa da licença-maternidade para 180 dias através do programa “Empresa Cidadã”, que prorroga por 60 dias a duração da licença-maternidade e autoriza a dedução do imposto de renda dos valores pagos durante os 60 dias complementares.

A licença-maternidade de seis meses é um projeto da Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP), em parceria com a senadora Patrícia Saboya. Em agosto de 2005, a senadora Patrícia apresentou o PL ao Congresso Nacional. A aprovação dos parlamentares ocorreu em 2008 (Sociedade Brasileira de Pediatria).

A Lei 11.770/2008 restringe a concessão de benefícios fiscais às empresas tributadas sob o regime de lucro real, ou seja, todas as demais empresas que não sejam optantes do regime tributário pelo lucro real, apesar de poderem aderir ao Programa e estender a licença-maternidade em sessenta dias, não terão o benefício fiscal de abater o valor pago no período de extensão dos impostos devidos. A referida lei autoriza à administração pública, direta, indireta e fundacional instituir programas que garantam a prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras.

O tema é de grande relevância por tratar de direito constitucionalmente assegurado às mulheres. Além disso, embora a Lei 11.770/2008 não tenha alterado o texto do artigo 7º, XVIII da Constituição, a criação do programa “Empresa Cidadã” foi um marco na rediscussão das condições instituídas pela constituição de 1988 para o gozo da licença-maternidade.

4.5.1. Do Marco Legal da Primeira Infância

Recentemente, foi aprovada a Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, que estabeleceu princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância, em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento infantil e no desenvolvimento do ser humano.

O texto aprovado leva em conta evidências científicas, pesquisas em educação, neurociências, psicologia e economia, que comprovam que é nos primeiros anos de vida que ocorre o maior desenvolvimento humano.

A referida lei alterou o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Código de Processo Penal, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei que regula a expedição e a validade nacional da Declaração de Nascido Vivo e a Lei que instituiu o Programa Empresa Cidadã.

O texto da Lei 11.770/08 foi alterado para prorrogar o período de licença- paternidade por mais 15 dias, além de conceder ao pai o direito de faltar ao trabalho até dois dias

para acompanhar sua esposa ou companheira em consultas médicas e um dia para acompanhar o filho de até seis anos em consulta médica.

4.6. Das Propostas de Emenda Constitucional

A licença-maternidade de 6 meses é assunto de grande relevância, entretanto a lei que regula o assunto é ineficiente por destinar-se à apenas uma pequena parcela da população, pelo que a ampliação da licença-maternidade à todas as trabalhadoras é objeto de diversas Propostas de Emenda à Constituição.

Na Câmara dos Deputados estão em trâmite as Propostas de Emenda Constitucional: 30/2007 e 515/2010; que buscam alterar a redação do inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, para aumentar para cento e oitenta dias a duração do período da licença à gestante.

No Senado Federal estão em trâmite as Propostas de Emenda Constitucional: 64/2007 e 41/2015.

À exemplo da PEC 64/2007 de autoria da Senadora Rosalba Ciarlini, as propostas de Emenda Constitucional apontam como justificativa para a ampliação do prazo da licença-maternidade a saúde da mãe e do bebê e um mecanismo de proteção da mulher no mercado de trabalho, pelo que tal recomendação deve ser observada para todas as trabalhadoras.

Há evidências de que o alongamento do período de licença-maternidade, não incentiva qualquer aumento de ações discriminatórias em relação à mulher no mercado de trabalho (CIARLINI, Rosalba, 2007)

5. DA LICENÇA- MATERNIDADE NO MUNDO

Existe uma preocupação mundial em proteger e melhorar as condições de nascimento e a vida dos bebês.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que todas as crianças sejam alimentadas exclusivamente com leite materno até os seis primeiros meses de vida e com base nesses estudos a Organização Internacional do Trabalho (OIT) defende o afastamento da mulher por no mínimo 14 semanas, o que garante a alimentação exclusiva ao menos nos quatro primeiros meses de vida.

A penas 34 países, dentre eles o Brasil, cumprem a recomendação da OIT de concessão de no mínimo 14 semanas de licença remunerada (BBC, 2015).

As maiores licenças são concedidas na Europa, principalmente nos países de economia mais forte, como Reino Unido e Noruega, onde o benefício é de 315 dias, e que as piores licenças são concedidas nos países de baixo desenvolvimento econômico, sobretudo os países da África e da Ásia, como a Malásia e Sudão, onde o benefício é de apenas oito semanas (BBC, 2015).

Embora a questão econômica seja um dos critérios que definem as melhores e as piores licenças do mundo, este não é o único fator, pois os Estados Unidos, grande potência mundial, oferece apenas 12 semanas de licença não remunerada.

5.1. Da licença parental ou natalidade

Compreendendo essa nova estrutura familiar, onde há a divisão igual do trabalho entre homens e mulher fora e dentro de casa, alguns países já dividem as responsabilidades familiares entre os pais, como é o caso do Canadá e de Portugal.

Além disso, os termos licença-parental ou licença-natalidade são mais apropriados por abarcarem todos os tipos de entidade familiar, como nos casos das entidades homoafetivas.

No caso do Canadá, a licença-maternidade é de 52 semanas, das quais 17 semanas são destinadas às mães e as outras 35 semanas podem ser divididas entre o pai e a mãe, da forma que melhor lhes convir. A mesma licença é concedida em casos de adoção.

Em Portugal, pai e mãe podem gozar em simultâneo a licença parental, de 120 ou 150 dias consecutivos, o que é definido por eles, pois a licença de 120 dias é remunerada à 100%, enquanto a licença de 150 dias é remunerada à 80%. Do total, seis semanas são obrigatoriamente da mãe e o resto é dividido entre pai e mãe da forma que estes estipularem. Segundo dados do Instituto de Segurança Social, em 2014 houve cerca de 167 mil beneficiários de subsídios por parentalidade (inclui subsídio parental inicial, subsídio social parental inicial e subsídio parental alargado), dos quais 42% homens (ANDREIA SANCHES e LUSA, 2015).

Em 22 de março de 2012, a Corte Europeia de Direitos Humanos decidiu que homens devem ter direito ao mesmo tempo de licença que as mulheres para cuidar dos filhos recém-nascidos. Tal decisão foi tomada por considerarem que restringir a licença apenas à mulher configura discriminação sexual.

A maior parte dos países da Europa garante o direito à um civil, seja ele homem ou mulher, de tirar a licença para cuidar do filho. A Europa como um todo tem caminhado em direção à licença compartilhada, com a divisão de responsabilidades entre pai e mãe pela criação dos filhos.

Os Tribunais brasileiros em casos específicos já equipararam a licença- paternidade à maternidade e já tramitam alguns projetos de lei visando à equiparação de direitos como é o caso do Projeto de Lei da deputada federal Andrea Zito, apresentado ao Congresso Nacional em 14 de fevereiro de 2012 que visa conceder ao pai empregado a licença-paternidade nos moldes da licença- maternidade, nos casos de morte em decorrência de complicações no parto ou nos casos de invalidez permanente ou temporária da genitora, declarada por junta médica da genitora do recém-nascido

6. CONCLUSÃO

O mercado de trabalho vêm passando por grandes transformações desde que a mulher passou a desempenhar novas profissões e a ocupar cargos de gestão. No século XXI a

estrutura familiar não é mais a mesma e a consciência global marcha efetivamente em direção à igualdade de direitos entre homens e mulheres.

As tarefas domésticas, historicamente realizadas apenas por mulheres, são cada vez mais divididas entre homens e mulheres.

Os benefícios previdenciários refletem a sociedade, pelo que as vantagens hoje concedidas às mulheres são em razão de fatores socioeconômicos que dizem respeito às desigualdades entre homens e mulheres, seja no mercado de trabalho ou na divisão do trabalho doméstico.

Logo, em uma sociedade de direitos e oportunidades iguais para homens e mulheres no mercado de trabalho e de divisão igualitária do trabalho doméstico, a tendência é que se dispense as vantagens recebidas pelas mulheres no campo previdenciário, como no caso da aposentadoria por idade e por tempo de serviço, o que efetivamente já vem acontecendo em diversos países.

Quanto aos direitos previdenciários garantidos apenas às mulheres em função de diferenças biológicas, como é o caso da licença-maternidade, a tendência é que sejam estendidos aos homens, uma vez que as tarefas associadas aos primeiros meses de vida da criança devem ser divididas pelo casal, por não se tratarem de atribuições exclusivamente femininas.

Ao conceder à mulher um período de licença consideravelmente maior que ao homem com base no critério biológico, a Previdência acaba por contribuir para a manutenção da ideologia corrente de que naturalmente cabe apenas à mãe a criação dos filhos nos primeiros meses de vida.

Em que pese os homens ganharem salários em média 30% mais altos que as mulheres que exercem a mesma atividade, atualmente em termos de direitos, homens e mulheres estão em pé de igualdade

As supostas justificativas para o pagamento de salários maiores para homens são muitas, como o fato das mulheres supostamente custarem mais caro aos empregadores do que os homens em razão dos benefícios à elas concedidos, como a licença-maternidade.

Entretanto, ao analisarmos os supostos fatores justificadores da discriminação, vimos que não há conexão com a realidade, pois principalmente no caso da licença-maternidade, a mesma não é custeada pelo empregador, e sim pela Previdência Social, já que os valores pagos pelos empregadores às mães no período da licença, são descontados dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social.

Dessa forma, na realidade a discriminação da mulher no mercado de trabalho ocorre em razão da perpetuação do discurso de que a prioridade das mulheres é sempre a família, o que é acentuado pela divisão desigual das licenças.

Caso fosse concedido o mesmo período de licença destinado às mães aos pais, ou caso o tempo fosse partilhado entre eles, como já ocorre em diversos países, a discriminação

das mulheres em muito diminuiria na medida em que a família também passaria a ser vista como uma prioridade para os homens.

Foi através de muitas lutas, que envolveram mortes na fogueira, guilhotinamentos, aceitação de condições de trabalho insalubres, aceitação de salários inferiores, greves e diversas conferências, que as mulheres conseguiram conquistar, ao menos no papel, igualdade de direitos.

Durante centenas de anos a vida das mulheres foi narrada pelos homens, como ressalta Simone de Beauvoir em “O Segundo Sexo”, onde a escritora feminista aponta que a mulher sempre foi o Outro, que jamais havia sido a narradora de sua própria história, o que fez com que seus verdadeiros anseios não fossem compreendidos.

A sobrevivência da espécie humana está diretamente ligada à reprodução, que deve ser vista como de responsabilidade igual para homens e mulheres ou o preconceito e a discriminação da mulher não acabarão nunca.

A licença-maternidade de 180 dias é importante para o bebê, mas outras questões devem ser observadas antes, pois a licença apropriada aos cuidados do bebê vai além do tempo da licença, e sim dos termos dessa licença.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas (1943). Brasília. Senado Federal, 1943.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 14724: Informação e documentação. Trabalhos Acadêmicos - Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY Jacqueline. O que é feminismo. São Paulo: Coleção Primeiros Passos, Brasiliense, 1985. Disponível em: <http://docslide.com.br/documents/o-que-e-feminismo-branca-moreira-alves-e-jacqueline-pitanguy-colecao-primeiros-passos.html>. Acesso em 15 de abril de 2016.

MURARO, Rose Marie. A mulher no terceiro milênio. Rio de Janeiro, 3 edição. Rosa dos Tempos, 1993.

BEAUVOIR, Simone. O segundo Sexo: fatos e mitos. São Paulo: Difusão Européia do livro, 1960.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami. Et al. Mulher e Previdência Social: o Brasil e o mundo. Rio de Janeiro, 2002. ISSN 1415-4765. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4420. Acesso em 27 de fevereiro de 2016.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. Et al. A mulher, seu espaço e sua missão na sociedade. Análise crítica das diferenças entre os sexos. 2003.

Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/43/0>. Acesso em 13 de dezembro de 2015

MACEDO, José Rivair. A mulher na Idade Média. São Paulo: Contexto, 1997. CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia

Velada - a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. Rev. Trib. Reg.

Trab. 3ª Reg., 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 15 de janeiro de 2016.

BUONICORE Augusto César. As Mulheres e a Luta Socialista, 2012. Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/noticia/183068-91>

NOGUEIRA, Natania. A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA SEGUNDA GUERRA

MUNDIAL. 2015. Disponível em <http://historiahoje.com/a-participacao-feminina-na-segunda-guerra-mundial/>. Acesso em 25 de março de 2016.

SANTOS, G.; BUARQUE, C. O que é gênero? In: VANIN, I. M.; GONÇALVES, T.

Caderno de textos gênero e trabalho. Salvador: REDOR, 2006. 2009p.

BRAGA , Josele França. A LEI 11.770/08 E A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-

MATERNIDADE: uma análise quanto a sua aplicabilidade. Pato de Minas, 2012. Disponível em <http://docplayer.com.br/8449483-Josele-franca-e-braga-a-lei-11-770-08-e-a-ampliacao-da-licenca-maternidade-uma-analise-quanto-a-sua-aplicabilidade.html>. Acesso em 20 de janeiro de 2016.

PINTO, Céli Regina Jardim. Uma história do feminismo no Brasil. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

COVA, Anne. Feminismo o que é ? – uma abordagem histórica. Movimento Feminista em Portugal, Seminário organizado pela UMAR em 5 e 6 de Dezembro de 1998, Auditório do Montepio Geral, Lisboa (p.8 – 15).

Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP). Licença-maternidade, 6 meses é melhor. Disponível em: <http://www.sbp.com.br/campanhas/em-andamento/licenca-maternidade-6-meses-e-melhor/>. Acesso em 10 de fevereiro de 2016.

TARGINO, Rafael. Em 25 anos, dobra número de mulheres no comando de países em todo o mundo. São Paulo. 2015. Disponível em [http://operamundi.uol.com.br/conteudo/reportagens/39388/em+25+anos+dobra+nu](http://operamundi.uol.com.br/conteudo/reportagens/39388/em+25+anos+dobra+numero)

[mero](http://operamundi.uol.com.br/conteudo/reportagens/39388/em+25+anos+dobra+numero+de+mulheres+no+comando+de+paises+em+todo+o+mundo.shtml)
[+de+mulheres+no+comando+de+paises+em+todo+o+mundo.shtml](http://operamundi.uol.com.br/conteudo/reportagens/39388/em+25+anos+dobra+numero+de+mulheres+no+comando+de+paises+em+todo+o+mundo.shtml). Acesso em 19 de abril de 2016.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Direitos entre os cônjuges devem ser iguais.

2012. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2012-abr-06/equiparacao-entre-conjuges-ajudaria-compartilhar-responsabilidades>. Acesso em 19 de abril de 2016.

Marco Legal da Primeira Infância beneficia pais e favorece políticas públicas. Disponível em: <http://www.pt.org.br/marco-legal-da-primeira-infancia-beneficia-pais-e-favorece-politicas-publicas/>. Acesso em 10 de abril de 2016.

BBC. 2015. Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade? 2015. Disponível em http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises rm. Acesso em 15 de abril de 2016.

SANCHES, Andreia; LUSA. Pais passam a ter mais cinco dias de licença parental obrigatória. 2015. Disponível em: <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/pais-homens-passam-a-ter-mais-cinco-dias-de-licenca-parental-obrigatoria-1706562>. Acesso em 10 de abril de 2016.

Porta do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>. Acesso em 13 de abril de 2016.

Portal da Receita Federal do Brasil. Disponível em: <http://idg.receita.fazenda.gov.br/>. Acesso em 12 de fevereiro de 2016.

Porta do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/>. Acesso em 25 de março de 2016.

Portal da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em : http://www.oitbrasil.org.br/node/524#_ftn1. Acesso em 10 de março de 2016.

Portal do Planalto Presidência da República. Disponível e m: <http://www2.planalto.gov.br/>. Acesso em 10 de abril de 2016.

Projetos de Lei e outras Proposições. Disponível em <http://www.camara.gov.br/buscaProposicoesWeb/pesquisaSimplificada>. Acesso em: <http://www.camara.gov.br/buscaProposicoesWeb/pesquisaSimplificada>. Acesso em 02 de abril de 2016.

Porta do Canadá. Maternity and Parental Benefits. Disponível e m http://search.gc.ca/rGs/s_r?st=s&s5bm3ts21rch=x&num=10&output=xml_no_dtd&pxstylesheet=hrsdc_wet_r12&st1rt=0&cdn=hrsdc&gcwu-srch-submit=Search&langs=eng&q=maternity+leave&wb-srch-sub=. Acesso em 20 de abril de 2016.

Palavras Chaves

direitos, mulheres, licença-maternidade, licença-parental.