



A dupla discriminação de gênero nas interações trabalho-família¹

Double discrimination of gender in work-family interactions

Daphne Emílio Circunde Vieira Andrade²

Priscila Martins Reis Machado³

“O homem não recebe de improviso a sua humanidade não há mérito em ser pedra, animal ou anjo. Há, em se ser homem. Os outros seres todos são o que são. Somente o homem se torna o que é. Deve ele conquistar sua essência.” (THIBON apud BLAY, 1971, p. 597)

Resumo

O artigo tem como objetivo debater o papel atualmente ocupado pela mulher no mercado de trabalho frente ao do homem e o impacto das configurações do campo profissional na construção de novos modelos familiares. Para atingir essa finalidade, busca-se demonstrar estatisticamente o cenário que envolve as relações de gênero em âmbito profissional e familiar. Posteriormente é empreendida uma análise das medidas normativas de ordem estatal ou negocial, assim como dos compromissos sociais assumidos pelas empresas, averiguando-se em que medida esses fatores garantem a isonomia dos direitos entre mulheres e homens. A análise será desenvolvida considerando-se que há, numa perspectiva de direito e dever, necessidade de envolvimento dos homens no cotidiano familiar, seja para que deixem de ser meros coadjuvantes nessas interações ou para que seja possível equilibrar a dupla jornada feminina.

Palavras-chave: Gênero. Mercado de trabalho. Relações familiares. Dupla discriminação.

Abstract

The article aims to discuss the role currently played by women in the labor market vis-à-vis that of men and the impact of the professional settings in the construction of new family models. To achieve this goal, we seek to demonstrate statistically the scenario involving gender relations in the professional and family spheres. Subsequently, an analysis of the normative measures of state or business order, as well as of the social commitments assumed by the companies, is undertaken, ascertaining to what extent these factors guarantee the equality of the rights between women and men. The analysis will be developed considering that there is, from a right and duty perspective, the need for men to be involved in family daily life, either

Artigo recebido em 04 de fevereiro de 2019 e aprovado em 02 de outubro de 2019

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

² Mestranda em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – linha de pesquisa Trabalho, Modernidade e Democracia. Bolsista CAPES pelo Programa de Excelência Acadêmica – Proex. Especialista em Direito Processual pelo Instituto de Educação Continuada da PUC-Minas. Graduada pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Advogada. E-mail: deemilio@yahoo.com.br.

³ Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Advogada. Professora Assistente do Instituto Belo Horizonte de Ensino Superior (IBHES) e da Faculdade de Ensino Minas Gerais (FACEMG). E-mail: mreispriscila@hotmail.com

to stop being mere helpers in these interactions or to balance the women's double journey.
Keywords: Gender. Job market. Family relationships. Double discrimination.

Resumen

El artículo tiene como objetivo debatir el papel actualmente ocupado por la mujer en el mercado de trabajo frente al del hombre y el impacto de las configuraciones del campo profesional en la construcción de nuevos modelos familiares. Para alcanzar esa finalidad, se busca demostrar estadísticamente el escenario que involucra las relaciones de género en ámbito profesional y familiar. Posteriormente se emprende un análisis de las medidas normativas de orden estatal o negociación, así como de los compromisos sociales asumidos por las empresas, averiguando en qué medida estos factores garantizan la isonomía de los derechos entre mujeres y hombres. El análisis se desarrollará considerando que hay, en una perspectiva de derecho y deber, necesidad de implicación de los hombres en el cotidiano familiar, sea para que dejen de ser meros coadyuvantes en esas interacciones o para que sea posible equilibrar la doble jornada femenina.

Palabras clave: Género. Mercado de trabajo. Relaciones familiares. Doble discriminación.

Introdução

Frequentemente os estudos sobre o trabalho feminino apontam a Revolução Industrial como o marco da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Contudo, muito antes do advento do capitalismo industrial, as mulheres pobres já eram submetidas ao trabalho pesado. Elas trabalhavam ganhando o seu sustento como fiandeiras, costureiras, ourives,ERVEJEIRAS, polidoras de metais, fabricantes de botões ou de rendas, amas, criadas na lavoura ou no trabalho doméstico. Mas, o avanço do capitalismo no século XIX, o processo de industrialização e o avanço tecnológico propiciaram uma mudança nas relações de trabalho, especialmente no tocante à composição da mão de obra. A implantação das máquinas nas fábricas exigia menos trabalho braçal e força física, o que permitiu a inserção da mão de obra de crianças e mulheres.

A partir daí nasce o trabalho da mulher operária, cobiçado pelos donos de fábricas por ser uma mão de obra pouco ou não qualificada, dócil e, portanto, mais barata e propensa à superexploração. Há relatos da história sobre mães que levavam os filhos para as fábricas por não terem com quem deixá-los, onde os amamentavam e os dopavam com ópio para trabalharem por até 18 (dezoito) horas por dia (HARRIS; HOSS *apud* CASTRO, 2008). Essas e outras situações deletérias à dignidade da mulher impulsionaram a organização da classe trabalhadora em prol dos seus direitos sociais.

Inicialmente, a luta por melhores condições de trabalho culminou na criação de normas jurídicas que reconheciam a igualdade entre homens e mulheres quanto aos salários. Posteriormente, tratou-se das condições peculiares das mulheres, momento em que foram estabelecidos parâmetros diferentes no tocante ao trabalho que dependia da força física e o direito à licença maternidade. Nesse contexto, o movimento feminista do século XX trouxe impactos nas legislações trabalhistas e assegurou medidas de proteção à mulher, sobretudo à empregada gestante.

A par disso, as trabalhadoras buscavam mais, pois queriam romper com o modelo de família patriarcal baseado na figura do homem como provedor e da mulher como mãe e dona do lar. A intenção era o reconhecimento delas como membros da sociedade, desmontando o discurso sexista que pregava a subalterização e negava-lhes o direito ao voto e à participação pública. Depois de décadas de lutas, conquistas e vitórias, há muitas mulheres ocupando altos cargos na sociedade, na política, na indústria e em diversos setores, que antes só tinham trânsito masculino. Com o passar do tempo, entretanto, as conquistas revelaram um lado obscuro. Mulheres acumulam cargos e funções. Exige-se delas que trabalhem, estudem e cuidem da casa e dos filhos, enquanto as exigências sobre os homens ainda giram em torno da manutenção econômica do lar, dispensando a participação efetiva no trabalho doméstico de cuidado.

Considerando esses fatores, tem-se que uma parcela dos direitos garantidos às mulheres apenas se efetiva quando elas estão sob a proteção de uma relação de emprego, ignorando-se o contingente de tantas outras que não trabalham formalmente. Mesmo no caso dessas mulheres que possuem vínculo formal de emprego, que é o objeto dessa pesquisa, a disparidade no tocante à responsabilidade assumida pelos homens no cuidado do lar e dos filhos ainda é um fator de preocupação. Isso, pois, o fato de serem asseguradas garantias ao emprego somente em relação a elas, acaba reforçando a cultura sexista de que as questões internas ao lar são de responsabilidade exclusivamente feminina. Prova disso é que a licença-maternidade é atualmente de 120 (cento e vinte) dias para elas, ao passo que para os homens é de apenas 5 (cinco) dias. Em outros casos, é comum que negociações coletivas abonem faltas ao trabalho para que as mães acompanhem os filhos às consultas médicas ou reuniões de escola, sem estender o mesmo direito aos pais.

Diante dessa realidade, o objetivo deste estudo é debater o papel ocupado pela mulher no mercado de trabalho frente ao do homem e o seu impacto na construção de novos modelos familiares. Inicialmente, a pesquisa apresentará dados estatísticos sobre

as relações de gênero em âmbito profissional e familiar no contexto brasileiro mais recente.

Em um segundo momento, serão analisadas algumas medidas normativas de origem estatal, outras autonomamente decididas no âmbito das negociações coletivas, assim como alguns exemplos de compromissos sociais assumidos por empresas que visam garantir a isonomia de direitos, tanto quanto possível, entre os gêneros. A análise será desenvolvida considerando-se que há, em uma perspectiva de direito e de dever, a necessidade de envolvimento de ambos os gêneros no cotidiano familiar.

1 Divisão sexual do trabalho (externo e interno ao lar) em números

Segundo estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), focado na análise das desigualdades atinentes aos gêneros (feminino e masculino) e à raça no Brasil, em 2003 a população brasileira era de aproximadamente 174 milhões de pessoas, sendo que desse total 48,8% eram mulheres e 51,2% eram homens (IPEA; UNIFEM, 2003). Os dados do último recenseamento brasileiro, realizado em 2009 e publicado em 2010, apontam que o contingente populacional foi superior a 191 milhões de brasileiros. Entretanto, as mulheres passaram a ser maioria da população, representando 51,3% dos brasileiros. Em relação à faixa etária, as mulheres também eram a maioria entre os que possuíam mais de 60 anos de idade (IPEA, 2011).

De modo semelhante, de acordo com documento publicado em 2014 pelo IBGE com base em dados atinentes ao ano 2010, pode-se afirmar que no período foi registrado que para cada 96 homens existiam 100 mulheres entre os brasileiros. Novamente se comparados os dados por faixa etária, a predominância de mulheres se inicia na vida adulta, aos 25 anos, atingindo seu teto na faixa de 60 anos ou mais, onde se registrou a existência de apenas 80 homens para cada 100 mulheres. Considerando a idade reprodutiva da mulher, que é estimada entre 15 e 49 anos, constatou-se que 55,1% das mulheres estavam no mercado de trabalho em 2010. Notou-se, por outro lado, uma queda no número de mulheres mães em diferentes faixas etárias. Registrou-se que o número de mulheres entre 15 a 19 anos com ao menos um filho sofreu redução no período de 2000 a 2010, passando de 14,8% para 11,8%. Para as mulheres de 20 a 24 anos, os índices foram respectivamente 47,3% em 2000 e 39,3% em 2010; para as

mulheres de 25 a 29 anos, 69,2% e 60,1% e para as de 30 a 34 anos, 81,9% e 76% (IBGE, 2014).

No que tange aos arranjos familiares, observou-se que, de 1993 a 2003, o número de casais com filhos reduziu de 62,6% para 55,1% e o número de casais sem filhos subiu de 11,4% para 13,3%. O número de famílias chefiadas por mulheres e seus filhos subiu de 12,6% para 15,1%, o que evidenciou um crescimento bastante superior ao registrado para famílias comandadas por homens, cujo percentual subiu de 1,7% para apenas 1,9% (IPEA; UNIFEM, 2003). Do total de famílias residentes no Brasil em 2010, 37,3% tinham uma mulher como responsável pelos demais membros da ocupação. Conforme metodologia aplicada na pesquisa do IBGE entende-se como pessoa responsável pelo domicílio o homem ou a mulher que é reconhecida pelos outros conviventes como chefe da unidade domiciliar. Esse número nas áreas urbanas atingia 39,3% e nas áreas rurais, 24,8% (IBGE, 2014).

Ainda conforme as estruturas familiares, registrou-se que 54,9% do total era formada por casais com filhos, outros 20,3% por casais sem filhos, enquanto 18,5% eram monoparentais, ou seja, formadas pelo pai ou pela mãe ou um único responsável e seus dependentes. Apenas 6,3% representavam outros tipos de família, incluídas aquelas formadas por um único indivíduo. Constatou-se, também, que 22,7% das famílias compostas por casais com filhos possuía uma mulher como responsável. Já nas famílias constituídas por casais sem filhos, em 23,8% dos casos uma mulher era a responsável. Já nas famílias monoparentais com filhos, em 87,4% delas a mulher era a provedora da casa. O índice, mesmo nas áreas rurais foi elevado, atingindo a marca de 78,3% (IBGE, 2014).

Nas famílias com rendimento per capita de até meio salário mínimo, as mulheres ocupam a condição de responsável em 46,4% dos casos e nas famílias com renda de dois salários mínimos ou mais *per capita*, em um terço dos lares entrevistados a mulher era a responsável (IBGE, 2014). Comparando-se o percentual médio de renda de homens e mulheres em idade ativa em relação à renda familiar total, em 2010, constatou-se que as mulheres contribuam com 40,9% para o próprio sustento e dos seus dependentes, enquanto os homens com 59,1%. Analisando-se os dados conforme o vínculo afetivo entre os familiares, a participação econômica das mulheres nos arranjos monoparentais foi de 70,8%. Esse número representa quase o dobro se comparada a contribuição financeira delas nas famílias formadas por casais com filhos, que foi de

31,7%, e naquelas compostas por casais sem filhos, onde o percentual subiu para 33,5% (IBGE, 2014).

Além desses números, outros apontam que entre 1995 a 2009 houve aumento de mais de 10% nas famílias chefiadas por mulheres, que ascenderam de 22,9% para 35,2%. Em 2009 havia 21,7 milhões de famílias lideradas por mulheres. Vale ressaltar que entre essas mulheres, 26,1% ocupam posição de chefe em famílias compostas por casais e 49,4% em famílias monoparentais (esses números eram respectivamente de 2,8% e 68,8% em 1995). Percebe-se, portanto, que mesmo entre os casais a prevalência da responsabilidade feminina pelo sustento do grupo familiar apresentou substancial crescimento. Analisando-se os outros elementos da pesquisa, é possível concluir que isso ocorreu, em parte, porque aumentou a participação feminina no mercado de trabalho e também houve acréscimo no número de famílias chefiadas por mulheres (IPEA, 2011).

No que tange à taxa de escolarização líquida, que representa a parcela da população matriculada no nível ou modalidade de ensino considerado adequado para a sua faixa etária e sua absorção pelo mercado de trabalho, as pesquisas constataram, no período de 1993 a 2003, queda progressiva de acordo com o aumento do grau de ensino. Em outras palavras, a pesquisa apontou a presença de um maior número de mulheres estudando a partir do ensino médio, o que não correspondeu, contudo, a uma melhor inserção profissional feminina. Detectou-se, ainda, que dentre aqueles que cursavam ensino superior em 2003, 14,9% eram homens brancos, 18,2% eram mulheres brancas, 3,7% eram homens negros e 5,2% mulheres negras (IPEA; UNIFEM, 2003).

Em 2009 a média de anos de estudos da população com 15 anos ou mais de idade era de 7,5 anos, enquanto a taxa de escolarização líquida, ou seja, a quantidade de pessoas cursando o ensino na idade correspondente ao que prevê o Ministério da Educação, era de 14,4%. Esses números são bem superiores à média registrada em 1995, de 5,5 anos de estudo e 5,8%, de taxa respectivamente (IPEA, 2011). Constatou-se, de uma forma geral, que a busca por instrução foi mais significativa entre as mulheres, sendo a maior diferença em percentuais apurada no ensino superior. Quanto à média de anos de estudo, constatou-se que as mulheres possuíam mais anos que os homens já que para eles, em 2003, esse número correspondia a 6,8 anos, enquanto para elas era de 7,8 anos (IPEA; UNIFEM, 2003). No ensino superior, a taxa de escolarização foi, em 2009, de 16,6% entre as mulheres e 12,2% entre os homens

(IPEA, 2011). O percentual de mulheres que completaram a graduação em 2010 superou em 25% o de homens (IBGE, 2014).

A despeito da superioridade feminina no que tange à formação educacional, no mercado de trabalho os homens ocupam mais postos nos empregos formais e também possuem rendimento salarial maiores se comparados com as mulheres. A pesquisa demonstrou que os piores postos de trabalho são ocupados por mulheres, especialmente as negras, sendo a elas destinados, como consequência, os salários mais baixos, as posições de menor prestígio social e as relações informais de trabalho (IPEA; UNIFEM, 2003). Em 2009, a mão de obra feminina concentrava-se principalmente no setor de serviços sociais como saúde, educação e atividades domésticas (34%), enquanto a força de trabalho masculina centrava-se principalmente na construção civil (13%). No mesmo ano, o serviço doméstico ocupava 17,1% das mulheres e apenas 1% dos homens (IPEA, 2011). No que tange ao rendimento médio, a pesquisa registrou em 2003 o valor de R\$ 695,40 ao mês para os homens e R\$ 439,90 ao mês para as mulheres (IPEA e UNIFEM, 2003). Passados sete anos, em 2010, nas áreas de atuação profissional em que há maioria de mão de obra feminina, como a educação, humanidades e artes, foram registrados rendimentos médios de cerca de 40% menos para as mulheres em relação aos homens. Na comparação com os homens empregados nesses mesmos setores, enquanto as mulheres recebiam R\$ 1.810,00, trabalhadores homens ganhavam R\$ 2.223,90 para desempenhar as mesmas atividades. Além disso, a pesquisa do IBGE do ano de 2014 demonstrou que em nenhum setor o rendimento feminino se igualava ao masculino (IBGE, 2014).

Constatou-se, ainda, que a ocupação das mulheres de 16 anos ou mais com filhos de até 3 anos de idade é maior entre aquelas cujos filhos frequentam creches. Registrou-se, assim, uma taxa de 65,4% de nível de ocupação para mulheres cujos filhos, em sua totalidade, frequentam creches, de 40,3% quando algum dos filhos frequenta creche e de 41,2% quando nenhum filho frequenta creche. O rendimento mensal médio subiu de R\$ 1.471,00 para os homens, no ano 2000, para R\$ 1.587,00 uma década após, em 2010. Entre as mulheres, o crescimento foi de R\$ 959,00 em 2000 para R\$ 1.074,00 em 2010. Vale destacar que a desigualdade de rendimento entre homens e mulheres cresce com a idade. Isso porque, os dados das pesquisas apontam que, se as jovens entre 18 a 24 anos recebiam o equivalente a 88% do rendimento dos homens, as mulheres de 60 anos ou mais, recebiam apenas 64% do ganho dos homens da mesma faixa etária (IBGE, 2014).

No que tange ao número de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, a análise dos dados coletados pelo IPEA detectou uma média de 25,1 horas para as mulheres e de 10,2 horas para os homens, entre a população de 10 a 15 anos de idade. Apesar de quase metade dos homens com 10 anos ou mais ter declarado cuidar de afazeres domésticos, 88,2% das mulheres entrevistadas nessa mesma faixa etária fizeram igual declaração quanto ao trabalho de cuidado. Constatou-se, também, que quanto maior o número de filhos, menor é a participação dos homens nos serviços domésticos. Nas famílias sem filhos, 54,6% dos homens e 94% das mulheres cuidam dos afazeres domésticos. Já nas famílias com cinco filhos ou mais, apenas 38,8% dos homens assumem esses cuidados, em contrapartida ao percentual de 95,7% das mulheres (IPEA, 2011).

Também segundo o mesmo estudo, percebeu-se que a renda auferida pelos homens não produz impacto significativo quanto ao número de horas dedicadas às atividades de cuidado com os outros e com o lar, diferentemente do que acontece no caso feminino. Isso, porque, 93% das mulheres que recebem até 1 salário mínimo realizam uma média de 25,1 horas de serviços domésticos semanais, enquanto 76,7% das mulheres que recebem mais de 8 salários mínimos, dedicam o mesmo tempo a essas atividades. E, ainda assim, a redução, segundo apontou a pesquisa, se deve à contratação de empregados domésticos, cujo serviço também é majoritariamente feminino. De fato, registrou-se que nos domicílios com empregados domésticos, 57% das mulheres ainda cuidam dos serviços da casa, enquanto nos domicílios sem esses trabalhadores, 89,9% das mulheres realizam os afazeres domésticos. Por fim, concluiu-se que, embora a ocupação no trabalho em atividades externas ao lar seja maior para os homens na comparação com as mulheres, 42,9 horas e 35,6 horas, respectivamente, se consideradas também as horas despendidas nas atividades domésticas, os homens dedicam 48 horas por semana ao labor, seja externo ou com cuidados dentro dos seus lares, enquanto as mulheres quase 20% a mais, pois se ocupam nas mesmas atividades cerca de 55 horas por semana (IPEA, 2011).

Considerando toda a estatística apresentada, o que se percebe é que, de fato, a mulher tem ampliado sua participação no mercado de trabalho, inserindo-se até mesmo em setores que outrora somente abrangiam mão de obra masculina. Além disso, as mulheres tem demonstrado maior preocupação com a sua formação, sendo observável que o número de anos de estudo é superior no gênero feminino. Trata-se, portanto, de uma forma geral, de uma mão de obra mais qualificada que a masculina. Todavia, o

destaque feminino no aspecto acadêmico não é acompanhado de progresso no aspecto laboral, já que as pesquisas demonstraram que o salário feminino é, em todas as atividades, mais baixo que o rendimento masculino. Além disso, os segmentos em que a maior parte da força de trabalho é feminina registram os menores rendimentos. A apresentação desses números revela um contrassenso no tocante à visibilidade da mulher no mercado de trabalho. Nas palavras de Maria Cecília Máximo Teodoro e Lídia Marina de Souza e Silva:

No mundo atual, as mulheres têm acesso à formação e à informação e já se mostraram competentes para assumir posições anteriormente ocupadas apenas pelos homens. É fácil constatar que o mercado de trabalho já reconhece que o sexo, em si, nada diz sobre as aptidões e qualificações profissionais de um empregado, embora ainda se noticiem discriminações, por exemplo, com relação a salários. (TEODORO; SOUSA E SILVA 2013, p. 297).

A despeito dessa desigualdade em termos remuneratórios, evidenciou-se que com o passar dos anos as mulheres estão progressivamente assumindo a condição de chefes de família, inclusive em termos financeiros, não só em famílias monoparentais, mas também nas compostas por casais. De outro lado, os estudos concluíram pela existência de uma sobrecarga da mulher no que tange aos afazeres domésticos e aos cuidados com os filhos, já que o número de horas dedicadas aos serviços familiares é muito superior para elas. Ademais, constatou-se que quanto mais filhos a família possui, menor é a participação dos homens nesses afazeres. Em alguns casos, a impossibilidade de conciliação adequada entre vida familiar e trabalho impacta a opção por não ter filhos ou tê-los em menor quantidade.

Sobre o assunto, Elizabeth Broderick, após assumir o cargo de Comissária Federal quanto à Discriminação Sexual na Comissão Australiana de Direitos Humanos e Igualdade de Oportunidades (HREOC), em 2007, decidiu realizar uma viagem ao país com o objetivo de ouvir as pessoas para efetivamente avaliar se elas, em seus cotidianos, teriam observado avanços no que tange à igualdade de gêneros e, assim, mapear os principais pontos a exigir medidas mais apropriadas para melhoria (CERISE e BLACK, 2008). Dentre os relatos das pessoas ouvidas pela Comissária, constata-se a efetiva desproporcionalidade na distribuição dos afazeres do lar, mesmo quando as mulheres também trabalham fora, o que as leva a um quadro de verdadeira exaustão.

Alguns relatos emblemáticos foram destacados no relatório confeccionado a partir dos dados coletados:

Tendo passado a maior parte dos meus anos criando filhos, tenho pouca esperança de me aposentar e preciso trabalhar o maior tempo possível. Eu vejo muitas mulheres cansadas que estão trabalhando em tempo integral, apoiando maridos e tentando ser avós úteis. Todas as mulheres que conheço que têm filhos pequenos estão exaustas a maior parte do tempo. [...] O feminismo não era sobre produzir mulheres sobrecarregadas que se espera que tenham filhos e trabalhem o máximo de horas que puderem para que a família possa sobreviver (CERISE e BLACK, 2008, pp. 6-10, tradução nossa).

Essa situação, traz à tona outro dado observado pelos pesquisadores brasileiros e debatido desde a redemocratização brasileira. Algumas medidas de políticas públicas ou decididas no âmbito das negociações coletivas de trabalho são adotadas com o fundamento de proteger a empregada. Todavia, a princípio, o que se constatou é que essas normas acabam aumentando a dedicação delas aos trabalhos não remunerados de cuidado e reforçando a cultura discriminatória e patriarcal das famílias brasileiras, como adiante será analisado.

2 O escopo conferido ao princípio da igualdade entre homens e mulheres e os impactos no desenvolvimento das relações familiares

A luta das mulheres pelo reconhecimento de direitos e contra a discriminação de gênero no ambiente de trabalho teve os primeiros avanços no plano das normas internacionais. A partir do movimento feminista, ao menos uma dezena delas pretenderam dar concretude ao ideal de justiça, proclamando um tratamento equânime entre os gêneros feminino e masculino. A proteção à maternidade merece destaque nesse cenário, pois despontou como uma das primeiras reivindicações das mulheres operárias e um dos temas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), presente nas Convenções números 3 e 103. Para os fins dessas convenções, o termo “mulher” designa toda pessoa do sexo feminino, qualquer que seja sua idade ou nacionalidade, raça ou crenças religiosas, casada ou não, e o termo “filho” designa toda criança nascida de matrimônio ou não, o que representou um olhar não apenas em prol da mulher, mas da proteção da família em sua concepção moderna (BRASIL, 2017).

A Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher de 1979, reforçando os preceitos de igualdade da Declaração Universal de Direitos do Homem, estabeleceu ser dever dos Estados Partes impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, tomando as medidas adequadas para: a) proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil; b) implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais; c) estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças; d) dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

A coletânea de normas do sistema global de direitos humanos em prol das mulheres foi lentamente sendo absorvida e inserida no rol dos direitos fundamentais dos Estados. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 assegurou a garantia de emprego da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto no artigo 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (CRFB, 2017). A previsão constitucional tem natureza de estabilidade provisória, pois protege a mulher contra a despedida arbitrária em momento de maior vulnerabilidade. Soma-se a isso o direito à licença-maternidade durante 120 dias, presente no rol do artigo 7º (inciso XVIII) da Carta Magna e no artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que integram um patamar mínimo do labor em condições dignas. Com a promulgação da Lei nº 9.799 em maio de 1999 foi assegurado às mulheres durante a gravidez o direito de se ausentarem do trabalho para comparecimento em até 6 consultas médicas e outros exames complementares (§ 4º, inciso II do art. 392 da CLT).

Esses são exemplos de ações legislativas que buscaram dar concretude ao princípio da igualdade no ambiente de trabalho, reconhecendo a particularidade relativa à maternagem. Contudo, essas medidas em certo aspecto não promoveram para o homem o direito de participar da vida familiar, reafirmando, ainda que inconscientemente, o seu papel acessório na gravidez, no nascimento e na criação dos filhos. Sob esse aspecto, a legislação reconheceu a desigualdade formal das mulheres, mas menosprezou uma igualdade de gênero necessária para aprimorar socialmente o

conceito de família. A justificativa para isso reside no fato de que o ideal de justiça perseguido teve como paradigma o padrão masculino, desconsiderando a diversidade entre seres humanos. Nesse sentido, Rodrigo da Cunha Pereira adverte que

A questão está em que o princípio da igualdade transcende o campo normativo. Os fatos geradores do *apartheid* feminino, hoje menos acentuados em algumas sociedades, estão na essência da própria cultura. Os ordenamentos jurídicos são também tradutores destas culturas. Portanto, apesar da proclamação da igualdade pelos organismos internacionais e pelas constituições democráticas do fim deste século, não está dissolvida a desigualdade de direitos dos gêneros. A mulher continua sendo objeto da igualdade, enquanto o homem é o sujeito e o paradigma deste pretense sistema de igualdade. Isto por si só já é um paradoxo para o qual Direito ainda não tem resposta; qualquer tentativa de normatização sobre esta igualdade terá como paradigma um discurso que é masculino. (PEREIRA, 1999, p. 2)

No plano doméstico, a CLT de 1943 é exemplo do discurso patriarcal e da hegemonia do masculino sobre o feminino, apontando para um modelo em que o homem era apenas o provedor financeiro da família e a mulher uma força produtiva coadjuvante no sistema, mas com a inteira responsabilidade pelos afazeres domésticos e pelo cuidado dos filhos. O art. 372, em sua redação original, antes da alteração pela Lei nº 13.467 de 2017, previu que os preceitos que regulassem o trabalho masculino seriam aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidissem com a proteção especial instituída pelo capítulo. Na mesma linha, o art. 792, estabelecia que as mulheres casadas poderiam pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos, mas vigeu até ser revogado em 2017 pela Lei nº 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista Brasileira, mesmo em descompasso com os princípios da Constituição de 1988.

Os poucos direitos ali conferidos demonstram que o modelo predominante era o gênero masculino e que havia pouco espaço para a subjetividade feminina. Até mesmo no Estado de bem-estar social as iniciativas de progresso centraram-se “no duplo postulado de emprego masculino em período integral e famílias estáveis, o modelo do homem varão sustentando a família” (MARDESN e STEPHESON *apud* SEN e LEE, 2015, p.43, tradução nossa). Em contrapartida, no cenário atual, o que a nova divisão sexual do trabalho nos revela é que a participação da mulher no mercado é cada vez maior e que a sua contribuição financeira é tão importante quanto a do homem para a

manutenção da família, o que vem rompendo com os padrões da família patriarcal. Para Manuel Castells:

Esse processo de incorporação total das mulheres no mercado de trabalho remunerado gera consequências muito importantes na família. A primeira é que quase sempre a contribuição financeira das mulheres é decisiva para o orçamento doméstico. Assim, o poder de barganha da mulher no ambiente doméstico tem crescido significativamente. [...] Com as mulheres trazendo dinheiro para casa e, em muitos países (por exemplo, os Estados Unidos), os homens vendo seus contracheques minguar, as divergências passaram a ser discutidas sem chegar necessariamente à repressão patriarcal. [...] a dominação com base na ideia de que o provedor da família deve gozar de privilégios, ficou totalmente abalada. (CASTELLS, 2002, pp. 209-210).

Entretanto, as medidas normativas baseadas na responsabilidade social do homem na formação e no cuidado dos filhos são ainda incipientes se comparadas àquelas que buscam incentivar o mesmo papel para as mulheres. Apesar de as legislações irem ao encontro da proteção das trabalhadoras, as políticas públicas não conseguiram liberá-las da dupla jornada (trabalho e casa). Muito disso se deu porque a preocupação se concentrou no gênero feminino e não na mudança cultural do papel dos homens, que em razão da comodidade, da formação humana deficitária ou do medo, acabaram relegando a um segundo plano seus direitos e deveres na criação dos filhos. À medida que as mulheres avançam socialmente, mais homens se revelam tímidos e passivos. Esse é o lado sombrio, em que o homem não participa do cotidiano do lar, que precisa ser revisto por uma tomada de consciência no âmbito normativo e social.

Para exemplificar o que se sustenta serão examinadas a seguir normas jurídicas heterônomas ou pensadas no âmbito da negociação coletiva trabalhista que reforçam a responsabilidade de ambos os pais, durante a gestação e ao longo do processo de criação dos filhos, abarcando um modelo diferente de construção da família, que engaja mães e pais nesse processo.

4 O papel da legislação, da jurisprudência e do compromisso social das empresas na construção de um modelo familiar de corresponsabilidade entre os pais

No mundo moderno, especialmente após a década de sessenta, buscou-se com mais intensidade a igualdade de direitos e de oportunidade para homens e mulheres. Para alcançar essa igualdade ideológica muitos aspectos internos e externos à família precisaram ser repensados e redefinidos, porém alguns desses aspectos não foram

consolidados ou universalizados (COSTA; ANDROSIO, 2010). Chimamanda Ngozi Adichie, autora nigeriana que aborda o tema feminismo com exemplos cotidianos da vida em sociedade, observou que “[...] as mulheres, na verdade, não precisam ser defendidas e reverenciadas; só precisam ser tratadas como seres humanos iguais” (ADICHIE, 2017, p.39).

Essa premissa precisa ser incorporada aos padrões normativos atuais como início de uma longa trajetória em prol da participação dos homens na construção familiar. A partir daí, e acompanhado de uma mudança de valores culturais, ambos os pais poderão conviver com mais harmonia, assumindo seus papéis na criação dos filhos, com menos culpa e preconceitos. A isonomia pretendida entre os gêneros parte do princípio da igualdade que, assim como todos os princípios, traz ínsita a função promocional. As normas, portanto, traduzem a necessidade de acompanhar os novos contornos da sociedade ao mesmo tempo em que instauram padrões alinhados com a participação dos homens no cotidiano das famílias. Segundo defende Teodoro:

A fim de fundamentar essa extensão de direitos voltada a igualar os efeitos da contratação de um indivíduo do gênero masculino ou feminino, basta considerarmos que a mulher não é a única responsável pela concepção, sustento e criação do bebê, cuja vida e desenvolvimento saudável correspondem ao bem jurídico tutelado por quase todas as normas de proteção específica ao trabalho da mulher. (TEODORO, 2017, p. 15)

No plano normativo brasileiro, a Constituição de 1988 assegura no Título VIII, que trata da Ordem Social que “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado” e que um dos objetivos da Previdência Social é a proteção à maternidade, especialmente à gestante, o que fundamenta a previsão de estabilidade provisória no emprego da grávida, igualmente assegurada no art. 10, II do ADCT, e de pagamento do salário maternidade durante 120 (cento e vinte) dias, garantido no plano infraconstitucional pela Lei Geral de Benefícios – nº 8.213/1991 (CRFB, 2017). Registre-se que a partir da Lei nº 12.873 de 2013 foram promovidas alterações na legislação previdenciária e na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, reconhecendo também às mães adotantes ou detentoras da guarda judicial o direito ao benefício do salário-maternidade.

Em verdade, a lei nesse aspecto acompanhou a tendência jurisprudencial, pois o Supremo Tribunal Federal já vinha em muitos casos deferindo o salário maternidade em igualdade de condições entre adotantes e mães biológicas, com vista ao prestígio da

unidade familiar e da proteção à criança. A novidade, contudo, foi sua extensão aos segurados (homens), que no caso de adoção ou guarda judicialmente reconhecida, passaram a desfrutar de igualdade no plano previdenciário, conforme redação dada ao art. 71-A da Lei nº 8.213/1991.

Também fruto da mesma norma, no caso de falecimento de qualquer um dos beneficiários (homem ou mulher), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) passou a arcar com o salário-maternidade também ao cônjuge ou companheiro daqueles, indistintamente do gênero ao qual pertencem, mas desde que segurados pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Criou-se, assim, um benefício previdenciário secundário, pago pelo tempo restante, salvo se houver abandono ou morte do filho, conforme previsto no art. 71-B da mencionada Lei.

Em 9 de março de 2016 foi publicada a Lei nº 13.257, conhecida como o Marco Regulatório da Primeira Infância. O novo diploma jurídico visou estabelecer princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para menores de seis anos em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento do ser humano. Algumas dessas regras afetam diretamente a relação de trabalho da empregada gestante e mãe. Entre elas, cita-se o artigo 37, que acrescentou os incisos X e XI ao artigo 473 da CLT. O inciso X permite que o empregado deixe de comparecer ao serviço por até 2 dias, sem prejuízo do seu salário, para acompanhar sua mulher ou companheira em consultas médicas e exames complementares durante a gravidez. Já o inciso XI do mesmo artigo concede ao pai ou à mãe o direito de se ausentar do serviço por um dia ao ano para acompanhar filho de até seis anos de idade em consulta médica. Ambas as situações são tidas como novas hipóteses de faltas justificadas ao serviço.

Uma das inovações da norma é a ampliação da licença-paternidade, de 5 para 20 dias, para os trabalhadores de empresas inscritas no Programa Empresa-Cidadã, regulado pela Lei nº 11.770/2008, com redação dada pela Lei nº 13.257/2016. Os servidores públicos do regime estatutário (regidos pela Lei nº 8.112/1990), a partir Decreto nº 8.737/2016, também passaram a ter direito a 20 dias de licença-paternidade, extensível aos pais adotantes ou que obtiverem a guarda judicial, assegurando igualdade entre os trabalhadores da iniciativa privada e do Governo.

Ainda como exemplo normativo um pouco mais antigo, mas já sob a égide da Constituição Cidadã, tem-se a Lei Federal nº 11.108 de 2005, pela qual o Sistema Único de Saúde (SUS) é obrigado a permitir a presença de um acompanhante, junto à mulher,

durante o pré-parto, o parto e o pós-parto. O acompanhante deve ser indicado pela mulher, conforme previsão contida no art. 19-J da Lei. Contudo, há relatos de muita resistência das instituições de saúde e dos profissionais em fazer cumprir a norma, o que é um contrassenso de acordo com a linha constitucionalmente adotada. Noticia-se que a resistência é ainda maior no caso do acompanhante ser o pai, o que gerou a necessidade de adoção de campanhas de conscientização, como a do Estado de Pernambuco, cujo slogan foi “Pai não é visita!”.

No plano das normas jurídicas autonomamente negociadas, é interessante observar a evolução dos parâmetros dos direitos perseguidos pelos sindicatos obreiros. O direito de acompanhar os filhos em consultas médicas por ambos os pais, por exemplo, estava presente na convenção coletiva dos bancários de Pernambuco do ano de 1996, inspirando o legislador para que tempos depois editasse lei nesse sentido. A convenção previa que:

CLÁUSULA 22^a

AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

[...]

VI - 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 anos ao médico, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas.

§ 1º - Para efeito desta Cláusula sábado não será considerado dia útil.

§ 2º - Entendem-se por ascendentes pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PERNAMBUCO, 2017, pp. 6-7).

A mesma negociação garantia estabilidade provisória do pai quando do nascimento do filho:

CLÁUSULA 23^a

ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

[...]

g) pai: O pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PERNAMBUCO, 2017, p. 7).

Esses exemplos, ainda que numericamente pouco significativos no contexto das negociações coletivas brasileiras após a CRFB, demonstram que houve uma mudança cultural e novos padrões de responsabilidade social das empresas. No início dos anos

2000, a norma heterônoma, quando muito, assegurava à mulher recém-ingressa no mercado oficial de trabalho o direito de amamentar os filhos em horários e locais reservados em cumprimento ao disposto na CLT, o salário-maternidade acompanhado da estabilidade provisória e a licença-paternidade de 5 (cinco) dias ao pai.

De outra ponta, as decisões judiciais desempenham igualmente um papel de destaque nesse cenário, sobretudo quando dão concretude ao princípio da igualdade, aplicando-o efetivamente, sem olvidar da razoabilidade e da proporcionalidade. Foi o que ocorreu em caso julgado em 2016. Na decisão proferida no processo nº 5009679-59.2016.4.04.7200 a Justiça Federal da 4ª Região reconheceu a um servidor do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRE-SC) direito à licença-paternidade de 180 (cento e oitenta) dias, por igual período concedido à esposa, em razão do nascimento das suas filhas gêmeas. A decisão foi confirmada em Segunda Instância do Tribunal pela 3ª Turma Recursal (TR) dos Juizados Especiais Federais (JEF) da 4ª Região (TRF4) de Santa Catarina. No julgamento, o juiz relator do caso, João Batista Lazzari, reconheceu o direito à licença paternidade de 180 dias ao servidor, fundamentando que:

Nesse caso, não se está a debater o apoio de um terceiro na rotina de cuidados com os bebês. Trata-se de reconhecer a importância da participação do progenitor paterno na constituição da família, não apenas como provedor material, mas também sentimental. (OGLEARI E RODRIGUES, 2017, p.1)

No âmbito do processo de conscientização também estão as empresas, cuja política de *compliance* (do inglês, conformidade) traz impactos positivos no novo arranjo familiar. Tem aumentado o número de empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, permitindo extensão do período de licença aos pais por até 180 dias, mediante incentivos fiscais. Como exemplo, cite-se a empresa Souza Cruz, que concedeu licença equiparada à licença-maternidade cidadã de 180 dias a um colaborador que se tornou pai ao adotar, junto com o companheiro, um bebê de 5 meses. Outras empresas também têm estendido a licença-paternidade aos pais acima dos limites previstos em lei ou permitindo que eles, quando empregados do mesmo estabelecimento, decidam o período de afastamento conforme melhor entenderem. É o caso das nacionais Natura e Boticário e, no plano internacional, das empresas como Microsoft, Netflix e Facebook (MELO, 2016).

5 Do direito e do dever do homem de participar das relações familiares

As mulheres em tempos pós-modernos se deparam com a necessidade de reunir e harmonizar atividades atinentes ao lar, atividades acadêmicas, trabalho externo e cuidado dos filhos. Essa natureza multidimensional do papel da mulher exige naturalmente novos arranjos familiares e, portanto, reconfigurações no que tange aos papéis classicamente atribuídos a eles e a elas.

Pode-se identificar ao menos três configurações específicas de arranjos familiares ao longo da história. Os primeiros arranjos eram caracterizados pelo apego à tradição e ao patrimônio, sendo central nessas famílias a preocupação com a conservação e ampliação dos bens. Tratava-se de um modelo patriarcal com famílias nucleares desenvolvidas a partir de casamentos arranjados. Enquanto os homens eram os provedores, as mulheres eram encarregadas dos cuidados com o lar e a educação dos filhos (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

A família moderna, por outro lado, era sustentada em laços de afetividade e na reciprocidade de sentimentos, sendo o amor romântico a ideia motivadora das uniões conjugais. Os cônjuges dividiam entre si as tarefas e responsabilidades atinentes ao lar e aos filhos, entregando, contudo, ao Estado a educação desses. A partir de 1960 começa a ser delineada a família contemporânea ou pós-moderna, caracterizada pela aproximação das noções de amor e prazer. Os vínculos conjugais passam a ter duração relativa e o número de divórcios sofre substancial crescimento. Esse delineamento familiar típico do século XX implica uma complexa e muitas vezes conflituosa divisão de tarefas e responsabilidades, além de tornar árdua a afirmação de autoridade e de valores perante a prole, principalmente em caso de uniões desfeitas.

O que se pode perceber, mesmo dentro dos diferentes modos de organização familiar, é que historicamente foi estabelecida uma clara e rígida divisão de trabalho, responsável por inculcar nos homens valores como agressividade e competitividade, sendo eles inclinados para as tarefas externas, o espaço fora do lar. De outro lado, por atribuir às mulheres valores como sensibilidade e capacidade de observação, elas são submetidas ao ambiente interno, isto é, o espaço dentro dos lares (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

No que tange especificamente à imagem do pai dentro das estruturas familiares identificadas ao longo da história, constata-se que inicialmente o papel de pai era similar ao de Deus, atribuindo-se ao homem uma autoridade incontestável, que lhe garantia o poder de fazer imposições à esposa e aos filhos. Com o passar dos anos, no entanto, a figura paterna foi substancialmente modificada para se aproximar de noções como afeto,

tolerância e compaixão. Já no século XIX houve um resgate da autoridade do pai na família burguesa, agora diretamente relacionada ao poder econômico. Nessas famílias, há liderança do homem, subordinação da mulher e dependência dos filhos. No entanto, a figura paterna não é despótica como outrora, sendo, na verdade, baseada na justiça e na obediência às leis estatais (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

A partir de então, com os delineamentos pós-modernos, o casamento perde sua força simbólica frente ao acentuado número de divórcios e as famílias recompostas se avolumam dando origem a relações familiares monoparentais, famílias com convivência de meios-irmãos e com convivência de filhos de cada um dos cônjuges, entre outras possibilidades (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). Os índices das pesquisas apontam que as famílias passam a apresentar baixa fecundidade, sendo os filhos uma opção (entre tantas outras possíveis) do casal. De todo modo, ainda com o enfraquecimento simbólico do vínculo conjugal, a família, independentemente de sua configuração, permanece como um importante contexto de desenvolvimento primordial, no qual as interações pais/criança são fundamentais para efetivar os processos proximais motores essenciais do desenvolvimento (CREPALDI et al, 2006). Segundo explicam Eva Diniz e Silvia Helena Koller

Os processos proximais caracterizam-se pelo estabelecimento de uma interação recíproca, progressivamente mais complexa, entre um organismo humano e as pessoas/objetos do seu ambiente imediato, em que ambas as partes se mantêm ativas e se estimulam mutuamente [...] O estabelecimento de processos proximais foi definido na abordagem bioecológica como os motores do desenvolvimento (DINIZ; KOLLER, 2010, pp.68-74).

Na verdade, circunstâncias múltiplas geram impactos familiares e profissionais na esfera dos homens e mulheres, tornando necessário repensar as estruturas familiares, sem, contudo, menosprezar a importância do papel das mães e dos pais na educação da prole. Tanto as mulheres quanto os homens, em razão do medo do desemprego e da imposição excessiva de metas, estão sendo impactados pela invasão de atividades relacionadas ao ofício no ambiente familiar, reduzindo o tempo disponível para a realização de afazeres domésticos. (GOULART JÚNIOR *et al*, 2013).

As mulheres enfrentam atualmente patente desafio para conciliarem a família e o trabalho, sendo afetadas por preconceitos, pressão em razão do relógio biológico feminino (em regra mais curto que o masculino), jornadas de trabalho externo muito extensas, escasso auxílio dos maridos/companheiros nas tarefas relacionadas ao lar e à

prole. Além disso, elas ainda sofrem com a desigualdade salarial em relação aos homens. Já os homens, sofrem a pressão decorrente da imposição social do dever de sustento da família. “Deles ainda se espera que sejam fortes, bons provedores, que resolvam os problemas e consertem o que não está em bom funcionamento” (GOULART JÚNIOR *et al*, 2013, p. 112).

Contudo, essa segregação de papéis entre homens e mulheres não se coaduna com a perspectiva da sociedade pós-moderna, onde o dever do homem não se resume ao aspecto de provedor mas, ao contrário, busca-se valorizar sua participação em igualdade de direitos e deveres com a mulher. A pesquisa conduzida na Austrália por Elizabeth Broderick trouxe achados importantes sobre essas alterações familiares, tendo sido destacado em seu relatório que alguns participantes entendem necessária uma abordagem não relacionada ao gênero no que tange às garantias laborais em razão do nascimento de filhos, de forma a quebrar o modelo do homem como principal provedor e, ainda, permitir às famílias mais opções quanto à decisão sobre quem permanecerá em casa e quem se dedicará ao trabalho remunerado. Um dos seus entrevistado indagou: “Precisamos remover o rótulo licença maternidade; por que não tê-lo disponível para ambos os sexos?” (CERISE; BLACK, 2008, p. 12, tradução nossa).

Na vida familiar, observa-se que a falta de equilíbrio entre o tempo dispensado ao trabalho e à família abala as relações afetivas e pode gerar diversos prejuízos aos filhos, inclusive, o abandono escolar. (GOULART JÚNIOR *et al*, 2013). Além disso, a ausência dos pais motiva desordens como individualismo, propensão à criminalidade e dificuldade de relacionamento. A paternidade, enquanto um exercício de cuidado, é tomada como um chamado dos homens para esse campo, que tem propensão a estimular, através do cuidado dos(as) filhos(as), o cuidado de si próprio e da companheira (FREITAS *et al*, 2007, p. 5).

Deve-se considerar, de outro modo, que o equilíbrio entre a dimensão laboral e familiar traz reflexos positivos nas duas esferas, desenvolvendo habilidades como capacidade de lidar com conflitos, melhoria nas relações interpessoais e autonomia (GOULART JÚNIOR *et al*, 2013). O fato é que as políticas normativas, estatais ou resultantes de negociações coletivas, aliadas ao espírito de compromisso social das empresas, a depender do modo que são adotadas, podem contribuir para esse balanceamento ou para perpetuar uma estrutura familiar desajustada, haja vista que na visão de GOULART JÚNIOR

Sendo a organização parte da sociedade e da rede social significativa da maior parte de seus trabalhadores, esta se constitui também como construtora de idéias e de preconceitos que contribuem para a manutenção da desigualdade e da desequilibrada divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres (GOULART JÚNIOR et al, 2013, p. 113).

A despeito da necessidade de divisão de tarefas decorrentes da ocupação do mercado de trabalho pelas mulheres, os homens ainda não se dedicam aos cuidados cotidianos com os filhos. Ainda que os pais participem em alguma medida, “a responsabilidade maior ainda recai sobre as mães, pois são elas, geralmente, que abdicam do trabalho, que adiam projetos profissionais, ou os interrompem, ou ainda os abandonam para cuidar das crianças” (CREPALDI *et al*, 2006, p. 581). Conforme ressalta Erin Gielow:

Claramente, as atitudes sobre os papéis de gênero ainda estão firmemente em seus lugares. Enquanto estes estereótipos persistirem, as mães continuarão a ser desfavorecidas no local de trabalho, e os pais continuarão a ser desfavorecidos em casa (GIELOW, 2002, p. 1536, tradução nossa).

Os estudos psicológicos até as décadas de 60 e 70 consideravam a interação mãe-criança como a ferramenta capaz de produzir um bom desenvolvimento social, emocional e cognitivo da criança, excluindo das análises a figura do pai. É importante ressaltar, contudo, que o pai é um importante partícipe no desenvolvimento dos filhos na medida em que influencia e é influenciado nessa interação (CREPALDI *et al*, 2006, p. 581). Sendo assim, os pais possuem efetivo dever de tomarem parte nessas atividades.

Há que se lidar, contudo, nos casos em que os homens desejam se tornar participantes no âmbito familiar, com uma falsa crença de que os “homens são incapazes de cuidar dos filhos. Parece existir um paradoxo entre as exigências feitas e as possibilidades oferecidas a estes pais” (CREPALDI *et al*, 2006, p. 580). É necessário, portanto, que haja uma evolução cultural também por parte das mulheres, já que muitas delas carregam consigo concepções machistas de organização familiar e as transmitem, inclusive, aos seus filhos.

A evolução, desse modo, no que tange à igualdade entre os gêneros e ao relacionamento com os filhos e com os afazeres do lar demandam uma superação de um paradigma cultural que deve vir de dentro para fora, isto é, dos próprios partícipes que são pais e mães de forma a permitir uma alteração social apta a justificar uma

adequação da lei aos fatos. A propósito, um dos entrevistados durante a investigação promovida por Elizabeth Broderick, mencionou que

Não é comum que homens e mulheres tenham uma escolha 'real' quando se trata de compartilhar tempo para criar filhos e gastar tempo com a família [...] Haverá pouca mudança nos arranjos de emprego existentes, a menos que homens e mulheres estejam preparados para exigir mudanças. (CERISE; BLACK, 2008, p. 11)

Há homens que são pais e não se sentem à vontade para aproveitar ao máximo das políticas de licença para família, mesmo quando essas existem. A pesquisadora Melinda Ligos, por exemplo, registra a existência de um preconceito, transcrevendo a narrativa de um profissional que desejava se dedicar mais ao filho recém-nascido, mas não o fez por se sentir constrangido de manifestar tal opção em um contexto organizacional sexista:

Se eu tivesse dito que planejava tirar mais de duas semanas de folga, as pessoas teriam me olhado com desconfiança...Há definitivamente uma percepção de que o cuidado infantil é um fardo que ainda é esperado que recaia sobre as mulheres (LIGOS, 2001, p. 1, tradução nossa).

Como é possível notar, trata-se de problemática cuja solução demanda muito mais que uma reforma legislativa, mas, antes de tudo, uma mudança de mentalidade e a superação de paradigmas que têm sido há anos reproduzidos no âmbito das famílias e das organizações.

6 Conclusão

É inegável o avanço no campo das relações familiares promovido por previsões normativas e por políticas estatais de paternidade responsável. Todavia, o foco principal ainda é a maternidade, ou seja, as medidas ainda são majoritariamente pensadas em torno das responsabilidades da mulher, como se o homem se mantivesse apenas como coadjuvante nas relações familiares, assim como no modelo da sociedade patriarcal de tempos passados. A questão gênero é ainda uma barreira e impede que alguns direitos sejam pensados em prol do casal e dos filhos.

Para que esse novo modelo de paternidade seja exercido com êxito são necessárias modificações culturais, sociais, econômicas e políticas. No plano

sociocultural é preciso que a mulher afaste o conceito da maternidade de uma jornada aflita e cheia de culpa. No plano político-econômico, Estados, empresas e sindicatos devem atentar para suas responsabilidades sociais, tanto sob o aspecto de medidas de promoção e apoio à família, quanto sob o ponto de vista do futuro dos mercados de trabalho. Esping-Andersen analisa que com frequência é empregado um discurso de temor de que o emprego feminino coloque em risco a fertilidade, agravando a crise causada pelo envelhecimento da população. Todavia, o mesmo autor conclui que é possível conciliar as tensões se houver por parte das instituições públicas e privadas respeito às garantias dos direitos sociais, entre eles a assistência social à família (ESPING-ANDERSEN, 1994).

Partindo dessa premissa, o que extraímos desse estudo é que as normas negociadas no plano autônomo e, mais recentemente, as leis de proteção à família e incentivo à paternidade responsável, acompanhadas de uma visão social das empresas, permitem uma melhor inserção do pai no contexto da entidade familiar e propiciam divisões de tarefas mais equânimes entre os gêneros, combatendo a desigualdade e a discriminação. Cumprido ao homem do século XXI acatar as transformações sociais, a emancipação feminina e a reestruturação de seus direitos e deveres dentro da sociedade, que avança em priorizar a igualdade, a solidariedade e o respeito. Não é uma guerra entre mulheres-mães e homens-pais, mas sim uma luta por justiça social.

Trata-se de um processo de adaptação cultural destinado a assegurar às mulheres o direito a uma inserção profissional igualitária de um lado e, de outro, permitir que os homens gozem de proteções que também lhes permitam participar ativamente das relações familiares. Busca-se, portanto, com essas medidas, aniquilar a dupla discriminação de gênero sofrida por mulheres e homens nos espaços de interação da família e do trabalho.

Referências

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Para educar crianças feministas: um manifesto**. Tradução Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

BLAY, Bernardo (Org.) **Dicionário Enciclopédico Ilustrado**. Sexo, amor e vida. Vol. D-H, São Paulo: Lisa, 1971.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: de 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 11.108, de 07 de abril de 2005. Altera a Lei no 8.080, de 19 de setembro de 1990, para garantir às parturientes o direito à presença de acompanhante durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11108.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013. Altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112873.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei no 12.662, de 5 de junho de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966.** Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000.** Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação,

concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3597.htm> Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016.** Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8737.htm>
Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>
Acesso em: 12 jul. 2017.

OGLEARI E RODRIGUES. **Justiça confirma licença-paternidade de 180 dias a pai de gêmeas.** Processo 5009679-59.2016.4.04.7200. Relator: João Batista Lazzari. Florianópolis, mai. 2017. Disponível em:
<<https://www.ogleari.com.br/search?updated-max=2017-05-03T05:31:00-07:00&max-results=19&reverse-paginate=true&m=1>> Acesso em 14 de jul. 2017.

CARDIN, Valéria Silva Galdino. Do planejamento familiar, da paternidade responsável e das políticas públicas. **ANAIS DO XVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI**, São Paulo, nov. 2009. Disponível em:
<http://www.ibdfam.org.br/_img/congressos/anais/223.pdf> Acesso em 11 jul. 2017.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade.** Tradução de Klauss Brandini Gerhardt. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CASTRO, Gilda de. **O Dilema da Maternidade.** São Paulo: Annablume, 2008, v. 1.

CERISE, Somali; BLACK, White Media Australia. **Gender equality: What matters to Australian women and men: The Listening Tour Community Report.** Human Rights and Equal Opportunity Commission, Sydney: 2008. Disponível em:
<https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sex_discrimination/listeningtour/ListeningTourCommunityReport.pdf> Acesso em 14 jan. 2019.

COSTA, Irla Henrique; ANDROSIO Valéria de Oliveira. **As transformações do papel da mulher na contemporaneidade.** Pós-graduação em Saúde Mental e Intervenção Psicossocial, Universidade Vale do Rio Doce, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Governador Valadares: 2010. Disponível em:
<<http://www.pergamum.univale.br/pergamum/tcc/Astransformacoesdopapeldamlhernacontemporaneidade.pdf>> Acesso em: 13 jul. de 2017.

CREPALDI, Maria Aparecida *et al.* A participação do pai nos cuidados da criança, segundo a concepção de mães. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 11, n. 3, p. 579-587, set/dez. 2006. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722006000300014&lng=en&nrm=iso> Acesso em 3 de jul. 2017.

DINIZ, Eva; KOLLER, Silvia Helena. O afeto como um processo de desenvolvimento ecológico. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 36, p. 65-76, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602010000100006&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 14 jul. 2017.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. O futuro do *welfare state* na nova ordem mundial. **Lua Nova**, São Paulo, n. 35, p. 73-111, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451995000100004&lng=en&nrm=iso> Acesso em 3 de jul. 2017.

FREITAS, Waglânia de Mendonça Faustino e et al. Paternidade: responsabilidade social do homem no papel de provedor. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 85-90, Fev. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102009000100011&lng=en&nrm=iso> Acesso em 10 jul. 2017

GIELOW, Erin. *Equality in the workplace: why family leave does not work*. Em: **Southern California Law Review**, Vol. 75. p. 1529-1551, set. 2002. Disponível em: <<https://southerncalifornialawreview.com/wp-content/uploads/2017/10/1000314.pdf>> Acesso em 10 jul. 2017

GOULART JÚNIOR, Edward et al. Exigências Familiares e do Trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. Em **Pensando Famílias**, 17(1), p. 110-122, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2013000100011&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 11 jul. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO E GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: uma análise do censo demográfico de 2010**. Brasília: IBGE, 2014.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A MULHER. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: Ipea, 2003.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4 ed. Brasília: Ipea, 2011.

LIGOS, Melinda. *Fear Keeps Men From Parental Leave*, **New York Times, Section G, Page 1**, 12 jun. 2000. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2000/05/31/jobs/the-fear-of-taking-paternity-leave.html>> Acesso em: 9 jul. 2017.

LYRA, J.; MEDRADO, B., & Azevedo, M. Rompendo barreiras culturais, institucionais e individuais no cuidado infantil: pai não é visita! Pelo direito de ser acompanhante. In: **Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder**. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST21/Medrado-Azevedo-Lyra_21.pdf> Acesso em: 10 jul. 2017.

MARDESN, David; STEPHESON, Hugh *apud* SEN, Rata; LEE, Chang-Hee. *Trabajadores y movimientos sociales del mundo en desarrollo. Cuál es el futuro de las relaciones labores?* Em **Revista Internacional del Trabajo**. ILO, 2015. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-9148.2015.00233.x>> Acesso em 9 jul. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira (Org.). *Coletânea de Direito Internacional, Constituição Federal*. 11. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

MELO, Luísa. 9 empresas que dão mais tempo para os pais mimarem os filhos. **Exame.com**, 14 ago. 2016. Negócios. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/9-empresas-que-dao-mais-tempo-para-os-pais-mimarem-os-filhos/>> Acesso em: 13 jul. 2017.

MOREIRA, Lisandra Espíndula; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. Paternidade responsável: problematizando a responsabilização paterna. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 25, n. 2, p. 388-398, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000200016&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 13 jul. 2017.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas *apud* Repensando o Direito de Família – **ANAIS DO 1º CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA (IBDFAM)**, Belo Horizonte, 1999, p. 161-173. Disponível em: <http://www.gontijofamilia.adv.br/2008/artigos_pdf/Rodrigo_da_Cunha/DesigualGenero.pdf> Acesso em: 11 jul. 2017

SIMÕES Fátima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. Em **Vozes Vales**, n.2, ano 1, out. 2012. Disponível em: <http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf> Acesso em: 13 jul. 2017.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PERNAMBUCO. **Convenção Coletiva de Trabalho 96/97**. Disponível em: <<http://bancariospe.org.br/acordosver.asp?codigo=61&ano=1996>> Acesso em 14 mai. 2017.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. Em **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, ago. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 13 jul. 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOUZA E SILVA, Lídia Marina de. Gravidez no emprego: reflexões sobre a tendência global de proteção ao emprego e ao mercado de trabalho da mulher. Em: CONPEDI; UNINOVE (Org.). **XXII CONGRESSO**

NACIONAL DO CONPEDI / UNINOVE. São Paulo: FUNJAB, 2013, v. XXII, p. 279-299. Disponível em:
<<http://www.publicadireito.com.br/publicacao/uninove/livro.php?gt=120>> Acesso em: 14 jul. 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro.** 15 mai. 2017. Disponível em:
<<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf>> Acesso em: 14 jul. 2017.