

Entre o texto e contexto: as relações de emprego da mulher no pós-maternidade

Between the text and context: women's employment relations in the post-maternity

Recebido: 07/08/2021 | Aceito: 29/11/2021 | Publicado: 20/12/2021

Silvania Saugo Padilha¹

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3677-0408>
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8789420416706925>
Univel – Centro Universitário Cascavel, PR, Brasil
E-mail: sspadvocacia@hotmail.com

Alexandre Barbosa da Silva²

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5971-8824>
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9001465175088901>
Univel – Centro Universitário Cascavel, PR, Brasil
E-mail: alexandre@uol.com.br

Resumo

O trabalho da mulher é foco de grande preocupação no ordenamento jurídico brasileiro. Ainda assim, grande parte delas fica à margem do universo do emprego formal após a maternidade. Perdem elas os empregos, e as empresas, um precioso 'capital humano'. A mãe – e os cuidadores de uma forma geral –, ao exercerem o cuidado com o outro desenvolvem habilidades singulares (como comprometimento, formas de comunicação, gerenciamento do tempo e empatia), características estas muito desejadas pelas empresas. No entanto, há uma tendência dos empregadores em não contratar alguém que, mesmo com todas aquelas competências, vez ou outra dependerá de afastamentos remunerados e de horários especiais de cumprimento de jornada. Essa cultura organizacional que privilegia o capital econômico em prejuízo do capital humano é equivocada, discriminatória e precisa ser mudada, possivelmente a partir da despatrimonialização das relações de emprego. Esse caminho pode ser alcançado pela instituição da licença parental e pela implantação de efetivos programas de compliance de não-discriminação. Esta pesquisa utilizou-se da

¹ Mestranda em Direito, Inovação e Regulações no PPGD-Univel. Pós-Graduada em Direito e processo do Trabalho. Graduada em Direito. Membro do Grupo de Pesquisa em Direito e Regulações do PPGD-UNIVEL. Membro da comissão dos advogados públicos da subseção da OAB de Foz do Iguaçu. Procuradora jurídica no município de Foz do Iguaçu.

² Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Mestre em Direito pela Universidade Paranaense. Membro do Grupo de Pesquisa em Direito Civil "Virada de Copérnico" do PPGD-UFPR. Líder do Grupo de Pesquisa em Direito e Regulações do PPGD-UNIVEL. Procurador do estado do Paraná.

pesquisa bibliográfica e à legislação pela qual se constatou que, embora haja uma proteção jurídica legal e constitucional considerável, ela não é suficiente para manter as mulheres no mercado de trabalho formal após se tornarem mães e que, talvez, um programa efetivo de integridade que fomente a igualdade entre os gêneros e a proteção à família pode ser o caminho para a correção dessa iniquidade.

Palavras-chave: Proteção jurídica. Realidade social. Despatrimonialização das relações de emprego. Licença parental. Programas de compliance.

Abstract

Women's work is the focus of great concern in the Brazilian legal system. Even so, most of them are on the fringes of the universe of formal employment after maternity. They lose jobs, and companies lose precious 'human capital'. The mother – and caregivers in general –, when caring for the other, develop unique skills (such as commitment, forms of communication, time management and empathy), characteristics that are much desired by companies. However, there is a tendency for employers not to hire someone who, even with all those skills, will from time to time depend on paid leave and special working hours. This organizational culture that privileges economic capital to the detriment of human capital is wrong, discriminatory and needs to be changed, possibly from the de-patrimonialization of employment relationships. This path can be achieved by instituting parental leave and implementing effective non-discrimination compliance programs. This research used the bibliographic research by which it was found that, although there is considerable legal and constitutional protection, it is not enough to keep women in the formal job market after becoming mothers and that, perhaps, an effective integrity program that fosters gender equality and family protection may be the way to correct this iniquity.

Keywords: Legal protection. Social reality. Depatrimonialization of employment relationships. Parental leave. Compliance programs.

Introdução

O ingresso da mulher no mercado de trabalho formal em meados do século 20 foi uma grande evolução social. No entanto, mesmo após assumirem este novo e importante papel – *especialmente para a economia* – as mulheres não se distanciaram da sua nata e sublime função de gestar e exercer a maternidade.

O ordenamento jurídico brasileiro, seguindo essa tendência social evolucionista, desde logo passou a proteger o labor e também a resguardar choques entre este direito e o direito à maternidade. O texto jurídico – *legal, constitucional e principiológico* – de proteção às relações de emprego da mulher-mãe é extenso.

Ainda assim, estudos recentes mostram que o contexto de fato é outro. As mulheres da sociedade pós-moderna têm sérias implicações para se manterem ou retornarem ao mercado de trabalho formal após a maternidade. Nessa linha, a questão

que exige resposta é: se o vasto arcabouço jurídico brasileiro protecionista não tem sido suficiente para manter a mulher no mercado de trabalho no pós-maternidade, o que pode garantir o seu direito ao pleno emprego?

Neste estudo, apresentado em quatro capítulos, serão examinados os motivos da ocorrência dessa segregação, quais são seus efeitos e se há soluções viáveis. No primeiro capítulo, trar-se-á uma breve abordagem sobre a proteção jurídica dada pelo ordenamento pátrio tanto ao trabalho da mulher quanto à maternidade. No segundo, apresentar-se-á um panorama geral sobre a atual realidade que envolve o labor das mães-trabalhadoras do século XXI. No terceiro capítulo, ver-se-á uma nova concepção valorativa nas relações laborais e, no quarto, será proposta uma nova via para efetivar a proteção das relações de emprego das mulheres-mães.

1 A PROTEÇÃO JURÍDICA AO TRABALHO DA MULHER E À MATERNIDADE

“Nana neném; que a cuca vem pegar; Papai foi na roça; Mamãe foi trabalhar” (gn). A velha cantiga retrata a realidade mundial da sociedade contemporânea. Uma sociedade onde papai e mamãe trabalham – a mamãe, aliás, habitualmente em dupla jornada, conciliando o emprego formal com a rotina de cuidados e afazeres domésticos (IBGE, 2019).

Em nosso país, a proteção tanto do trabalho da mulher quanto da maternidade remonta ao início do século 20, com a pioneira Lei estadual Paulista nº 1.596/1917 (SÃO PAULO, 1917), a qual foi editada com intuito de proteger a mulher com a proibição ao trabalho no último mês de gravidez e primeiro mês puerpério em estabelecimentos industriais. Alguns anos mais tarde foi editado o Decreto 21.417-A (BRASIL, 1932) que passou a regular, em âmbito federal, as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.

Esses dois diplomas e outras leis esparsas que tratavam sobre direito do Trabalho – inclusive do direito ao trabalho da mulher – foram, enfim, no ano de 1943, consolidados em um único documento: a Consolidação das Leis Trabalhistas, que garantiu uma seção específica destinada ao tratamento do trabalho da mulher e a proteção à maternidade – artigos 391 a 401 (BRASIL, 1943).

Já quanto à proteção constitucional, a primeira a tratar sobre o trabalho da mulher foi a Constituição Federal de 1934 (BRASIL, 1934), que assegurou a igualdade de salário entre homens e mulheres; eximiu-as do cumprimento de serviço militar; proibiu o trabalho delas em condições insalubres e a assistência médica e sanitária à gestante garantindo-lhe um descanso antes e depois do parto, dentre outros direitos de proteção à maternidade, como o direito ao descanso semanal remunerado e os benefícios previdenciários relacionados à maternidade.

Por outro lado, a Constituição de 1937 (BRASIL, 1937) representou um retrocesso aos direitos femininos, pois aboliu o dispositivo que vedava a diferença salarial por motivo de sexo, retrocesso que só foi revertido na Constituição seguinte,

(BRASIL, 1946), conforme previsão do § 1º do artigo 141). No diploma constitucional seguinte, a Constituição de 1967 (BRASIL, 1967), foi mantida a proibição da diferença salarial por gênero, assim como por estado civil (inciso II do artigo 157). Por último, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), manteve a vedação de diferença salarial, bem como previu diretrizes para a efetivação dessa igualdade.

Na Carta magna de 1988 (BRASIL, 1988), talvez em razão de o legislador já vislumbrar a futura manutenção do sistema previdenciário inserido no mesmo ano na Constituição, há diversos dispositivos protetivos à maternidade, dentre os quais se destacam o art. 6º, *caput*, art. 7º, XVIII, art. 201, II, dentre outros.

Essa preocupação constitucional nascida na década de 30 se deu em razão do aumento de mulheres no mercado de trabalho e a consideração pelas diferentes formações do corpo feminino e masculino, em especial com relação à função biológica de gerar (MARTINEZ, 2016).

No que tange à Consolidação das leis do trabalho, a proteção é ainda mais extensa. Além da seção específica destinada à proteção da maternidade, ainda há uma ampla base principiológica e artigos esparsos indiretamente aplicáveis ao trabalho feminino e constantemente estendidos às mulheres pelos Tribunais Superiores (como é o caso do direito ao intervalo de 15 minutos do art. 384).

No entanto, apesar de todo o arcabouço jurídico vigente e de as mulheres estarem cada vez mais aptas e qualificadas para o mercado de trabalho, a realidade é que a maternidade ainda não é vista como uma função social, ainda há desigualdade no trato entre homens e mulheres e elas continuam sendo segregadas do mercado de trabalho formal após o nascimento dos filhos.

2 O CONTEXTO SOCIAL DAS RELAÇÕES DE EMPREGO DA MULHER NO PÓS-MATERNIDADE

A realidade do mercado de trabalho no pós-maternidade demonstra uma situação preocupante. Um estudo realizado por Machado e Pinho Neto (2016, p.08) no qual os autores avaliaram 247.455 mulheres com idade entre 25 e 35 anos, formalmente empregadas que tiveram filhos entre os anos de 2009 e 2015 constatou que elas estão perdendo os empregos após se tornarem mães.

Segundo Machado e Pinho Neto (2016, p.09), “a queda no emprego tem início logo após o fim da licença [...], “24 meses após o parto, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, o que só aumenta até 47 meses após o nascimento do filho”. Ademais, “a constituição de nova relação de emprego formal após a maternidade é quase nula logo após o nascimento do filho e só volta a aumentar após um ano do retorno da licença-maternidade”, próximo aos 18 meses da criança.

Por esse estudo, percebe-se que a mulher que se torna mãe acaba sendo duplamente penalizada por sua escolha. Primeiro pelo afastamento do mercado de

trabalho formal e depois, pela dificuldade de constituir novo emprego. É claro que em um mundo ideal, as genitoras não se preocupariam com a manutenção de seus empregos ou a constituição de novas relações de trabalho e ficariam em seus lares dedicadas somente aos cuidados com o novo bebê.

Esses cuidados, inclusive, são verdadeiramente compensadores tanto para ela quanto para a nova vida. “O tempo passado em casa com os recém-nascidos pode melhorar o desenvolvimento infantil, bem como promover a igualdade de gênero tanto no lar quanto no local de trabalho” (MACHADO; PINHO NETO, 2016, p.02). Mas não é o que acontece. Durante o período de afastamento há uma constante preocupação delas em manter o emprego e, em grande parte das vezes, elas são dispensadas. O mercado de trabalho está marginalizando as mulheres que optam pela maternidade.

Essa segregação, acredita-se, se dá por diversos fatores, dentre os quais se destacam o período da licença-maternidade e a inflexibilidade da jornada de trabalho. E essa realidade, que não se restringe ao Brasil, tem como efeito mais comum o ingresso das mães trabalhadoras no mercado de trabalho informal, o que, no mínimo, lhes retira o direito à limitação de jornada e ao salário mínimo, dentre inúmeros outros direitos.

Em recente estudo, feito por Horwood *et al* (2021, p.03) no ano de 2019, analisou-se 24 mulheres na África do Sul. Elas foram acompanhadas desde o final da gravidez até o retorno à função e concluiu-se que as mulheres voltaram ao trabalho antes do planejado; que elas tinham opções limitadas de cuidados infantis; que a assistência infantil formal foi relatada como de má qualidade e inacessível à maioria delas, em razão do alto custo.

Além disso, elas indicaram a flexibilidade do trabalho informal como um meio de cuidar dos próprios filhos ou a prática de deixar a criança com cuidadores por vezes inadequados a fim de evitar a perda do trabalho remunerado, o que lhes causa altos níveis de ansiedade (HORWOOD *et al*, 2019).

O referido estudo feito na África do Sul parece relatar o que ocorre no Brasil. A inflexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho, que impossibilita conciliá-la com a maternidade, ao que tudo indica, é o maior obstáculo para o retorno ao mercado formal. Ainda que o abandono do mercado formal de trabalho por iniciativa das mulheres não lhes seja favorável, acaba por se apresentar como a única alternativa possível para conciliar os papéis.

Ocorre que, ao ingressarem na informalidade, as mães-trabalhadoras se lançam em um meio que não oferece a proteção jurídica comum às relações de emprego. A ideia de um trabalho flexível dá lugar a um labor sem horário para terminar e sem direitos trabalhistas. Um ambiente onde até mesmo direitos sociais básicos são suprimidos.

Essa realidade pode ser mudada, desde que os preceitos de ‘valorização do trabalho humano’ e ditames de ‘justiça social’ previstos no art. 170 da Constituição Federal de 1988 se elevem, ainda que em detrimento de valores econômicos. A

despatrimonialização da relação de emprego pode manter a mãe-trabalhadora no mercado de trabalho formal.

3 A DESPATRIMONIALIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DA MÃE-TRABALHADORA

O princípio da dignidade humana é um dos núcleos de proteção constitucional da pessoa, o direito ao trabalho, também. A correlação entre dignidade e trabalho, segundo Rodotá (2017), foi inaugurado pela Constituição francesa de 1946. Para o autor, a dignidade e o trabalho são pontos de partida que renovam os fundamentos de liberdade e igualdade, inserindo-os em um contexto no qual a condição pessoal de dignidade a insere nas relações sociais, em especial as de trabalho.

Embora em solo brasileiro a consagração constitucional tenha sido mais tardia, atualmente a dignidade e o trabalho são direitos sociais constitucionalmente previstos. Essa proteção tem como motivo de existência assegurar que a relação de emprego parta de um pressuposto humanístico de proteção à pessoa, às suas singularidades e competências.

Nas palavras de Tepedino *et al* (2016, p.17-18) “[...] se o Direito é realidade cultural, o que parece hoje fora de dúvida, é a pessoa humana, na experiência brasileira, que se encontra no ápice do ordenamento, devendo a ela se submeter o legislador ordinário, o intérprete e o magistrado”. Em outras palavras, há uma necessidade eminente de se superar o antigo confronto entre valor do capital e do trabalho.

Nessa linha, sem qualquer tentativa de se negar a importância do capital na vida econômica de um país, o fato é que o trabalho é um direito que vai muito além do fim econômico. Quando a pessoa se dedica ao trabalho, ela busca, além do suprimento financeiro, ter reconhecidas suas aptidões e competências e o desenvolvimento pleno destas.

Assim, ao se considerar a pessoa no ápice do ordenamento jurídico sobrepondo-se as situações jurídicas existenciais às patrimoniais e considerando a sua realidade social, torna-se possível alcançar, na prática, uma construção comportamental tendente ao trato com respeito, pessoalidade e afeto, a fim de se construir relações saudáveis, funcionais e não discriminatórias – *tanto para as pessoas quanto para as organizações*.

Conforme antes mencionado, ao que tudo indica, o Direito, na forma que se encontra, parece não estar garantindo plenamente a proteção do trabalho da mulher que se torna mãe e, partindo-se do princípio de que a maternidade possui uma função social de grande relevo que, assim como o trabalho, é um direito social que faz parte do campo de escolha da pessoa, não é aceitável que se viva em um Estado Democrático de Direito onde a mulher-mãe se obrigue a optar entre os cuidados com o filho e a manutenção do trabalho formal.

A mulher tem direito a gestar e exercer a maternidade, assim como tem direito de fazer parte do mundo das relações empregatícias, quando e se essa for a sua escolha. Muito além de um labor que lhe provê financeiramente, a mãe-trabalhadora busca uma ocupação que respeite a sua forma de existir e seus objetivos. A maternidade é uma escolha, um valor e um direito social, da mesma forma que o trabalho. Quando se nega tais direitos se está violando grandes princípios norteadores, como o da continuidade da relação de emprego; a proteção à maternidade e o da dignidade da pessoa humana, entre outros. A fim de evitar essa marginalização, o contrato de trabalho deve estimular a valorização da pessoa e do trabalho humano.

O labor humano, além de ser um meio de geração da economia é também meio de inserção social. É por meio dele que a pessoa é inserida nos grupos ativos de participação social, o que a faz se sentir digna. Por essa razão é que o labor deve deixar de ter como centro dos estudos apenas a finalidade econômica, focando-se na força produtiva humana (BOCORNÝ, 2003).

De fato, o trabalhador é agente de transformação da economia, é por meio dele – *do seu trabalho* – que a economia de um país se projeta. Não há funcionamento econômico satisfatório se o trabalhador não exercer o seu papel econômico. Noutras palavras, não é somente o trabalhador que depende da economia, mas a economia que depende da força de consumo do trabalhador.

Nessa linha, extinguir postos de trabalho, que de início pode representar uma redução de custos para a empresa, a médio e longo prazo pode gerar a quebra do sistema econômico, pois também reduz o potencial de consumo.

Além disso, há que se considerar o caráter humanitário do trabalho (FEIX, 2008). O trabalho humano não pode ser visto como um mero fator de produção, pois vai além, é fonte de realização (SILVA NETO, 2001). O ápice dessa realização é tornar digno o trabalho e a pessoa do trabalhador.

Conforme Guerra Filho (2005), o respeito à dignidade humana se reporta à ideia democrática e exige uma concepção diferenciada do que seja ‘segurança’, ‘igualdade’, ‘justiça’, ‘liberdade’ etc., pela qual um indivíduo jamais pode ser tratado como um meio de realização de qualquer desses valores, mas como sujeito a que eles se referem, para quem se direcionam.

Em complemento, não se pode admitir que um bem fundamental como é o direito de trabalhar e se desenvolver pelo labor possa ser transformado em um bem patrimonial em razão das relações de mercado. A pessoa deve se sobrepôr ao patrimônio – *se e sempre que necessário*. Nas palavras de Copetti Neto (2017, p. 211):

[...] o reconhecimento de alguns bens como fundamentais tem legitimidade na medida em que fazem parte indiscutível do projeto garantista do direito – Estado Constitucional de Direito –, cuja normatividade, voltada a garantir a todos **a sobrevivência digna**, faz com que se assumam como inalienáveis e indisponíveis bens naturais e bens artificiais. Mais: faz com que, sob o ponto de vista teórico e normativo, por um lado, **as relações de mercado não**

transformem bens fundamentais em bens patrimoniais; por outro, se assumam como bens fundamentais, inclusive, bens que, fora do paradigma do Estado Constitucional, pelo emprego tecnológico e pela própria escassez, poderiam ser – e uma vez foram – reconhecidos como bens patrimoniais, e não o são, justamente, porque o direito submete, rigorosamente, o mercado a limites e a política a vínculos, ambos fundamentais (grifo nosso).

Nessa linha, o conceito neoclássico de homem econômico, de empregado ideal que se dedica inescrutavelmente ao trabalho e que busca desenfreadamente o acúmulo de dinheiro e bens, não prepondera mais (FLEMING, 2017). É necessária uma abordagem adequada à contemporaneidade e essa reside na premissa de se destacar como fundamental não mais o capital econômico, mas o capital humano. “É hora de mudarmos de via.” (MORIN, 2021, p.02).

É hora de se privilegiar um ambiente organizacional em conformidade, que respeite as normas do direito do trabalho, considere as pessoas como capital humano e respeite seus direitos democráticos. Não há como reconhecer democracia em um Estado em que as finalidades humanísticas do homem não sejam elevadas a bens fundamentais. Um ideal de justiça social depende desse reconhecimento.

Nessa linha, manifestou-se recentemente o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2021):

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define justiça social como o meio pelo qual todo trabalhador ou trabalhadora pode reivindicar livremente e com base na igualdade de oportunidades sua justa parte da riqueza que ajudou a gerar. Assim, o conceito engloba ações que, **dentro de uma sociedade composta pelos mais diferentes tipos de Pessoas**, promovam justiça e prezam pelo valor da **igualdade material** (grifo nosso).

com o fim de

[...] eliminar barreiras sociais entre os diferentes grupos e lembrar a necessidade de iniciativas para o combate da pobreza, **da exclusão**, do preconceito, **do desemprego** e de diversos outros estigmas que colaboram para a **segregação social** (grifo nosso).

A construção de uma sociedade livre, justa e solidária depende do atingimento de um ideal de justiça social, o que se faz ‘priorizando as pessoas’ (OIT, 2015).

Quando se fala em convivência social, a palavra por si só já remete à diversidade, ao que é coletivo e complexo. Onde há coletividade, há complexidade, que, inclusive, já se apresenta na formação biológica do ser, conforme preconizou MORIN (2015, p. 35):

A complexidade [...] é um fenômeno quantitativo, a extrema quantidade de interações e de interferências entre um **número muito grande de unidades**. De fato, todo **sistema auto-organizador** (vivo), mesmo o mais simples, combina um número muito grande de unidades da ordem de bilhões, seja de

moléculas numa célula, seja de células no organismo (mais de 10 bilhões de células para o cérebro humano, mais de 30 bilhões para o organismo) (grifo nosso).

Esse ‘número muito grande de unidades’, no meio social são os indivíduos, e a sociedade, o ‘sistema auto-organizador’. No pensamento do mesmo autor (MORIN, 2015, p.75):

A relação antropossocial é complexa, **porque o todo está na parte, que está no todo**. Desde a infância, a sociedade, enquanto todo, entra em nós, inicialmente através das primeiras interdições [...] e injunções familiares [...] e depois as injunções da escola, da língua, da cultura (grifo nosso).

Essa relação de interdependência entre a ‘parte’ (indivíduo) e o ‘todo’ (sociedade) é um “movimento produtor de conhecimentos” (MORIN, 2015, p. 75). Ou seja, a relação interativa oferece ganhos a todos que a integram pois “os indivíduos produzem a sociedade que produz o indivíduo.” (MORIN, 2015, p. 74). O ganho mútuo decorre da correlação e convivência harmônica entre partes e todo.

Ora, não se pode imaginar uma sociedade de um só indivíduo, tampouco uma sociedade de indivíduos iguais – *completamente iguais*. As pessoas apresentam diferenças entre si e são essas singularidades que formam um coletivo rico em conhecimento e capacidades.

Dispensar esse diferencial adotando o paradigma da “clarificação, a simplificação, o reducionismo excessivo” (MORIN, 2015, p.33) é ir de encontro aos anseios do mercado. Além disso, reconhecer essas características e tratá-las adequadamente é aceitar e adotar outro grande valor como medida de justiça com as pessoas: a igualdade material.

Nessa linha, conforme antes mencionado, à mulher – *e somente a ela* – cabe a função biológica de gerar. Ocorre, que o período da gestação é cercado de sentimentos e surpresas – *nem sempre positivas* – que por vezes dificultam o andamento da rotina no trabalho, exigindo afastamentos, às vezes curtos (como para simples consultas de rotina), em outras mais longos (como no período de licença-maternidade).

E mesmo após a gestação e o fim da licença-maternidade, são necessários e garantidos legalmente os períodos para a amamentação, consultas médicas e cuidados do filho em episódios de doenças infantis, o que frequentemente é de responsabilidade das mulheres, já que estatisticamente, nos lares brasileiros as mulheres ainda são as maiores responsáveis pelo cuidado de crianças e idosos (RETRATOS – IBGE, 2019, p. 20).

Esses afastamentos regulares, inevitavelmente, refletem na frequência e por vezes na produtividade delas no trabalho, especialmente nos primeiros anos de vida da criança, o que acaba por causar estigma e aversão à contratação feminina.

Em razão disso, é necessário um olhar particularizado ao trabalho feminino. O trato com aplicação de igualdade material é imperioso, tanto pelo ordenamento

jurídico, quanto pelo ambiente organizacional. Não se está falando de preferências e privilégios, mas de se respeitar a dupla função materna que, inclusive, são determinantes à economia e à manutenção do sistema previdenciário brasileiro, que funciona sob o princípio da intergeracionalidade.

Cabe às organizações, em vez de desconsiderar o capital humano pelo princípio reducionista, encontrar o lugar certo para a pessoa certa, de acordo com suas habilidades e limitações. Isso é tratar desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades (NERY JUNIOR, 1999).

Quanto a segregação, ao se adaptar a teoria da complexidade às relações de emprego da mãe-trabalhadora, em especial quanto à ideia reducionista, 'retirando-se a parte' pode-se perder um fragmento importante do todo. Os cuidadores, no exercício de cuidar e proteger o outro, desenvolvem habilidades e competências muito específicas, como gerenciamento do tempo; resiliência; comprometimento; entre outras.

Essas habilidades comportamentais (também chamadas de *soft skills*) são hoje determinantes para o mercado de trabalho. No entanto, em vez de privilegiar pessoas que trazem consigo tais habilidades, os empregadores, muitas vezes movidos pelo preconceito, frequentemente, optam por afastar as mulheres-mães do seu círculo empresarial, uma decisão equivocada (contrária ao mercado) e discriminatória.

A segregação delas é uma medida desumanista que ofende o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito da não segregação e o ideal de justiça social buscado por todo e qualquer Estado Democrático de Direito. A sobreposição da pessoa sobre o capital, em alguns casos, é uma medida que se impõe e que, nitidamente, se coaduna com as políticas públicas protetivas e normas privadas de integridade.

4 A NOVA VIA

Como antes mencionado, entende-se como necessária a valorização da pessoa, ainda que em prol do capital, especialmente quando o assunto é a contratação e manutenção das mulheres no mercado de trabalho formal no pós-maternidade, o que se acredita, possa ser alcançado, pela aliança entre políticas públicas e privadas.

Atualmente, as mulheres brasileiras – *seguradas da previdência social* –, conforme o art. 71 da Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991), têm direito ao afastamento do trabalho por 120 dias, acrescidos de mais 60 dias nos termos da Lei nº 11.770/2008 (BRASIL, 2008). Já os homens, ao nascer o filho possuem o máximo de 20 dias de licença-paternidade (inciso XX do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e art. 1º, II, da Lei da Empresa Cidadã).

Essa desproporção na fixação do prazo de cada licença alimenta a desigualdade entre os gêneros, resulta numa discriminação da importância do papel

paterno na vida do recém-nascido, além de criar uma discriminação com relação à genitora.

Ao se fixar que a mãe da criança ficará afastada do trabalho por 180 dias enquanto o pai, por apenas 20 dias, já está implícito que para a organização é mais vantajoso contratar o homem. Em outras palavras, está se punindo o que se pretendia ver protegido. A correção dessa distinção pode estar na substituição de ambas as licenças por uma única: a licença familiar ou parental.

A licença parental já é uma política adotada em diversos países. Nos Estados Unidos, por exemplo, não há uma política única em nível federal, mas Estados e distritos vêm aprovando suas próprias legislações sobre a licença familiar remunerada (ROSSIN SLATER *et al*, 2020).

Em solo estadunidense, as políticas estaduais de licença familiar diferem-se quanto ao tempo de duração, à remuneração e outros aspectos, mas resumidamente o valor do benefício varia entre 667 dólares e 1.300 dólares por semana e o tempo de duração médio fica entre 4 e 12 semanas (ROSSIN SLATER *et al*, 2020).

Ainda, no país americano, há certa liberdade para que os empregadores concedam a licença às famílias. A exemplo, no ano de 2015, a empresa americana *Netflix* noticiou a extensão das licenças maternidade e paternidade a seus funcionários, homens ou mulheres, para até um ano de afastamento remunerado (ROSSIN SLATER *et al*, 2020). A política de concessão foi seguida por diversas outras empresas americanas.

Ademais, alguns países contam com políticas públicas de licença familiar muito benéficas. A Croácia, por exemplo, oferece 410 dias de licença remunerada; o Reino Unido, 315 dias; a Noruega, também 315 e a Suécia, 240 dias. O valor da licença também é bastante atraente, variando entre 80% e 100% do salário conforme o tempo que o beneficiário pretender se afastar (OIT, 2015).

No entanto, o país que realmente se destaca no assunto licença parental é Portugal. A política portuguesa de licença parental é prevista no Código do Trabalho há mais de uma década. O diploma prevê no seu artigo 35 a proteção na parentalidade, com o direito à “licença parental, em qualquer das modalidades” (grifo nosso); a “licença parental complementar em qualquer das modalidades”; o “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”; o “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares” e a “dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade”, dentre outros.

Quanto às modalidades da licença parental portuguesa, o código português prevê que elas se subdividem em formas nas quais ambos os pais ficam com a criança; a mãe fica de forma exclusiva e o pai de forma exclusiva, sempre desmembrados em períodos. A remuneração durante a licença varia entre 83% e 100% sobre os rendimentos de cada genitor.

De fato, tanto a licença parental portuguesa quanto às empresariais americanas equiparam as licenças maternidade e paternidade em tempo e remuneração, o que, acredita-se, pode apresentar um inestimável contributo à união da família, que se

tornará protagonista na decisão de quem ficará responsável pelos cuidados dos filhos; ao atendimento aos melhores interesses da criança, bem como à manutenção das mulheres-mães no mercado de trabalho que, equiparadas em direito aos homens e representando a mesma despesa econômica que eles para os empregadores, deixarão de ser segregadas do campo de labor formal.

No entanto, apesar de todas as aparentes vantagens, no Brasil essa política de igualdade de gênero ainda não é adotada, mas já conta com um Projeto de Emenda Constitucional (PEC) e diversos Projetos de Lei (PL). Há uma PEC (a de número 135/2017) na Câmara dos Deputados (atualmente aguardando designação de relator no Senado Federal) que prevê a alteração do inciso XXXV do art. 7º da Constituição Federal com a finalidade de instituir a licença parental, com prazo de duração de pelo menos 180 dias e que viria a substituir ou igualizar as licenças maternidade e paternidade, nas quais os pais poderiam escolher qual deles ficaria com a criança, desde que reservado os primeiros 30 dias para a mulher, a fim dela recuperar-se do parto.

Há ainda, 12 (doze) proposições que tratam sobre a licença parental e, apesar desses projetos ainda dependerem da análise da casa revisora, há esperança de uma futura igualização por meio de políticas públicas legislativas.

Já no campo das políticas privadas, o caminho para a valorização da pessoa deve partir de uma mudança na cultura organizacional, por meio da adoção de comportamentos éticos que afastem a discriminação e incentivem a proteção à família, o que se levará a efeito por meio dos programas de compliance.

Nas palavras de Coutinho *et al* (2019, p. 72) “o programa de compliance trabalhista voltado para as diretrizes e respeito aos Direitos humanos, tem por finalidade promover a dignidade da pessoa humana nas relações laborais”.

Esse programa, segundo o guia de programas de compliance do Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE (2016, p. 09) “é um conjunto de medidas internas, adotadas por um determinado agente econômico, que permite a esse agente prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de sua atividade – ou detectá-los mais rapidamente, caso se concretizem”.

Em outras palavras, são programas que têm por finalidade prevenir as consequências indesejadas pelo não cumprimento de normas jurídicas, o que frequentemente está relacionado com o dispêndio econômico, especialmente nas relações laborais.

Na seara trabalhista, uma breve consulta ao ambiente virtual do Tribunal Superior do Trabalho (TST) demonstra o grande número de ações trabalhistas indenizatórias recentemente iniciadas. Segundo o relatório Justiça do Trabalho em números do TST (2021, p. 60), no ano de 2020, a cada 100.000 habitantes, 698 iniciaram uma ação na instância inicial. Do total de ações iniciadas, os assuntos que mais se repetem na Justiça do Trabalho são: “Aviso Prévio, com 394.802 processos, Multa de 40% do Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS), com 332.802

processos, e Multa do artigo 477 da Consolidação das leis do trabalho, com 326.110 processos”, ou seja, todos relativos a rescisões contratuais.

Por óbvio que nem todas essas ações trabalhistas decorrem de dispensa de mulheres tampouco de mulheres-mães ou em razão da maternidade, mas considerando o período pandêmico no qual, conforme uma pesquisa do IBGE feita no segundo trimestre de 2020, indicou que até junho de 2020, 7 milhões de mulheres haviam se afastado do mercado de trabalho, é possível afirmar que grande parte do custo com passivo trabalhista se refere à demissão delas.

E não é só, além da elevação do passivo trabalhista, o descumprimento de normas laborais pode “[...] abalar o clima organizacional, gerar problemas interpessoais, reduzir a produtividade, afetar a reputação da empresa” (SILVA *et al*, 2020, p. 71), dentre outros efeitos altamente indesejáveis pelas organizações.

Nessa linha, fomentar um ambiente organizacional de respeito às normas e uma cultura de reconhecimento e valorização das pessoas reverterá em redução de custos para a empresa. Esse fomento pode advir da implantação de programas de compliance.

Os programas de integridade quando adequadamente implantados, podem ofertar o “reconhecimento do capital humano e a necessidade de garantir um trabalho decente de sorte a construir um clima organizacional salutar”. Esses fatores, por sua vez, “repercutem positivamente na produção, diminuição de conflitos interpessoais e passivo trabalhista, e no fomento de uma boa imagem da empresa, no âmbito interno e externo (NELSON; TEIXEIRA, 2020, p. 02).

De fato, ninguém quer trabalhar em uma organização que sabe ser integrante da lista negra de devedores trabalhistas, assim como nenhum cliente confiará em adquirir produtos de uma empresa que tem ciência estar inscrita na lista de empregadores de mão de obra escrava. Esses fatores geram desconfiança e ausência de credibilidade. A credibilidade é um valor imensurável para as organizações da sociedade pós-moderna e a adoção de comportamentos éticos por meio dos programas de integridade pode ser o instrumento para alcançá-la.

Manter um sistema de integridade funcional, construído por profissionais especialistas, juntamente com quem fará parte dele pode ser muito exitoso, pois ao integrarem a construção, os colaboradores sentir-se-ão parte, e a sensação de pertencimento é um fator agregador ao cumprimento das normas de compliance (COUTINHO *et al*, 2019).

Ao cumprir normas de integridade que privilegiem a ética nas relações interpessoais, estas tendem a melhorar, se estabilizar, contribuindo para a substituição de um ambiente de desconfiança e incredulidade por um no qual predominem a harmonia e a cooperação.

Nesse passo, o funcionamento adequado de um programa de integridade que fomente a não discriminação, o respeito e a valorização da pessoa também refletirão na produção empresarial, pois colaboradores satisfeitos e que sentem seus direitos respeitados tendem a tornar-se mais produtivos (COUTINHO *et al*, 2019).

Por fim, acredita-se que a qualidade do produto está intimamente ligada à qualidade das pessoas que integram o setor produtivo. Dessa forma, fomentar o desenvolvimento da pessoa humana em seu ambiente de trabalho é uma medida inteligente que resultará na construção de uma organização bem-sucedida (ALMEIDA; COSTA, 2012).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É certo que há muitas décadas o ordenamento jurídico brasileiro se preocupa em proteger tanto o direito da mulher ao trabalho quanto o direito à maternidade. A gama de resguardo legal, constitucional e principiológica que se desenvolve desde o ingresso da mulher no mercado de trabalho é vasta, mas o contexto, de fato, não privilegia essa valorização jurídica.

Com efeito, milhões de mulheres que se tornam mães são afastadas do mercado de trabalho formal pela inflexibilidade do cumprimento da jornada com o exercício da maternidade. Sem alternativa, as mães trabalhadoras ingressam na informalidade a fim de suprir as necessidades financeiras da família, e nesse meio, não contam com quase nenhuma proteção jurídica.

Por outro lado, as empresas, que imaginam estar resolvendo um problema ao dispensar o trabalho feminino de seus quadros, estão perdendo a oportunidade de ter em suas equipes pessoas detentoras de competências singulares e enormes potenciais de desenvolvimento, além de, no longo prazo, estarem contribuindo para a quebra do sistema econômico. Ambas as partes saem perdendo.

Essa situação, acredita-se, ocorre por uma falsa percepção sobre o que o mercado de trabalho precisa, quais competências são imprescindíveis no labor da sociedade pós-moderna. A busca pelo lucro ainda é a finalidade principal das organizações, o que não se condena. Entretanto, a abordagem neoclássica de *homo economicus* (aquela que valoriza o lucro acima de tudo) nas relações de emprego já não deve vigorar. Uma abordagem contemporânea que valoriza as relações humanas deve se justapor à abordagem tradicional.

Esse novo caminho passa pelo campo das políticas públicas e privadas. No campo público, o que se sugere é uma equiparação entre as licenças maternidade e paternidade – *principais políticas públicas quando o assunto é nascimento de filhos*. Somente igualando as mulheres e homens quanto ao tempo e custo do afastamento do trabalho para o exercício da parentalidade pode impedir que as mulheres, ao se tornarem mães ou logo após, sejam segregadas do mercado de trabalho formal.

Já sob o enfoque das políticas privadas, entende-se como um caminho viável a implantação de programas de *compliance* que estimulem a não discriminação e a proteção à família no âmbito organizacional. A adoção de comportamentos éticos, acredita-se, pode fazer com que a cultura empresarial seja inovada e o preconceito deixe de ser um impeditivo para a contratação feminina.

Nessa linha, é de suma importância que as políticas públicas e privadas sejam alinhadas, vencendo os percalços legislativos e a natural resistência à mudança da cultura organizacional. Assim, com o devido tempo, o direito ao pleno emprego das mulheres-mães poderá sair do mundo jurídico para integrar, plenamente, o mundo real.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Inez Seehaber *et al.* A importância da valorização humana na empresa. **Revista de Educação do Ideau**, v. 7, n. 15, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://www.bage.ideau.com.br/wp-content/files_mf/757ab6bb34e6a09605ee8714c99285b147_1.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2021.

BOCORNY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: Safe, 2003.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 6 jun. 2021.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 8 mar. 2021.

BRASIL. **Lei 11.770 de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 4 jun. 2021.

BRASIL, **Guias programas de compliance**. Conselho administrativo de defesa econômica. Disponível em: <<http://enccla.camara.leg.br/biblioteca/manuais-e-cartilhas/guia-programas-de-compliance-cade/view>>. Acesso em: 26 jun. 2021.

BRASIL, **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<https://planalto.gov.br>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL, **Projetos de Lei sobre licença parental**. Câmara dos deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/busca-portal?contextoBusca=BuscaProposicoes&pagina=1&order=relevancia&abaEspecific a=true&q=licen%C3%A7a%20parental&tipos=PL>>. Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL, Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). **Guias programas de compliance**. Ministério da justiça. Disponível em: <<https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>>. Acesso em: 2 jun. 2021.

BRASIL, Mulher e trabalho – papel social em questão. **Retratos, a Revista do IBGE**, n. 17, jul./ago. 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2929/rri_2019_n17_jul.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL, **Projeto de Emenda Constitucional 176/2019**. Senado Federal. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/139435>>. Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (TST). Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#7bf9c13bf0c5b6a0fa2cc121dd2be4b6>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL, Tribunal superior do trabalho (TST). **A Justiça do Trabalho como justiça social**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/justica-social>>. Acesso em: 4 jun. 2021.

BRASIL, Tribunal superior do trabalho. **Relatório justiça do trabalho em números. 2020**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>>. Acesso em: 5 jun. 2021.

COPETTI NETO, Alfredo. **O Estado constitucional e os movimentos *law and economics***. 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/34279040/O_Estado_Constitucional_e_os_Movimentos_LAE_EALR>. Acesso em: 07 jun. 2021.

CHEN, J. *et al.* **The association between work-related factors and breastfeeding practices among Chinese working mothers: a mixed method approach**. Tradução livre. Disponível em: <<https://doi.org/10.1186/s13006-019-0223-z>>. Acesso em: 6 jun. 2021.

COUTINHO, Aldacy Rachid *et al.* **Direito, compliance e tecnologia**. Paraná: Tirant Brasil, 2019.

FEIX, Geraldo. Princípios constitucionais da ordem econômica. **Revista de Direito da Concorrência**, n. 4, out./dez. 2004. In: PETTER, Lafayette Josué. 2. ed. São Paulo: RT, 2008.

FLEMING, Peter. *A Morte do Homo Economicus*. 2017. University of Chicago Press Economics Books, University of Chicago Press. Disponível em: <<https://ideas.repec.org>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

GUERRA FILHO, Willis Santiago, *apud* GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica. São Paulo: LTr, 2005.

HORWOOD, C. *et al.* 'I can no longer do my work like how I used to': a mixed methods longitudinal cohort study exploring how informal working mothers balance the requirements of livelihood and safe childcare in South Africa. **Revista BMC Saúde da Mulher** 21, nº 288, 6 ago. 2021. Tradução livre. Disponível em: <<https://0-bmcwomenshealth-biomedcentral-com.brum.beds.ac.uk/track/pdf/10.1186/s12905-021-01425-y.pdf>>. Acesso em: 6 ago. 2021.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. Consequências da licença maternidade no mercado de trabalho. **Políticas públicas: evidências do Brasil**. 2016. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-aposterem-filhos>>. Acesso em: 5 jun. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. Trad. por Eliane Lisboa. 5. ed. Porto Alegre: Sulina, 2015.

NELSON, Rocco Antonio *et al.* Valorização do trabalhador e o compliance trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, p. 1-39, 2020. Disponível em: <<http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/82/52>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na Constituição Federal**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

PORTUGAL, **Lei nº 7** de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. Disponível em: <https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (OIT). **OIT lança campanha para o dia mundial da justiça social**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/85141-oit-laca-campanha-para-dia-mundial-da-justica-social>>. Acesso em: 6 jun. 2021.

RODOTÁ, Stefano. A antropologia do *homo dignus*. Trad. por Maria Celina Bodin de Moraes. **Revista civilistica.com** v. 6, n. 2, 2017. Disponível em: <<http://civilistica.com/wp-content/uploads1/2018/01/Rodot%C3%A0-trad.-Bodin-deMoraes-civilistica.com-a.6.n.2.2017-2.pdf>>. Acesso em: 7 jun. 2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. por Edilson Alkmim Cunha. 3. ed. São Paulo: LTR., 2000.

ROSSIN SLATER *et al.* *Time on with baby and time off from work. The Future of Children*. v. 30, n. 2, p. 35-52, *Princeton University*, 2020. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/27075014>>. Acesso em: 8 jun. 2021.

SÃO PAULO. **Lei nº 1.596 de 29 de dezembro de 1917**. Reorganiza o serviço sanitário do estado de São Paulo. 1917. Disponível em: <<https://leisestaduais.com.br/sp/lei-ordinaria-n-1596-1917-sao-paulo-reorganisa-o-servico-sanitario-do-estado>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

SÃO PAULO. **Decreto 21.417-a de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. 1932. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

SILVA, Fabricio Lima *et al.* **Manual do compliance trabalhista – teoria e prática**. Salvador: Juspodivm, 2020.

SILVA NETO, Manoel Jorge. **Direito constitucional e econômico**. São Paulo: LTR, 2001.

TEPEDINO, Gustavo *et al.* **O direito civil: entre o sujeito e a pessoa**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.