CUIDADOS E LICENÇAS NO DIREITO COMPARADO ENTRE BRASIL E CHILE

CARE AND LEAVES IN COMPARATIVE LAW BETWEEN BRAZIL AND CHILE

Adriana Wyzykowski[1]
Renata Cerqueira Nabuco Oliveira[2]
Sophia Bulhões Carvalho[3]

RESUMO: O presente artigo aborda a relação entre cuidado e licenças em uma análise comparativa entre o Brasil e o Chile. É discutida a marca de gênero existente no cuidado, o qual é imputado como atividade essencial da mulher no sistema capitalista de produção. Observou-se, a partir de uma pesquisa qualitativa e de revisão bibliográfica, que o trabalho de cuidado feminino, apesar de possuir valor econômico, é inferiorizado em comparação com o trabalho reprodutivo. Nesse contexto, ganha especial relevância o estudo das licenças por nascimento como parte de uma política pública de incentivo ao trabalho de cuidado e divisão de tarefas, em atenção à diminuição da desigualdade de gênero.

PALAVRAS-CHAVE: desigualdade de gênero; licenças por nascimento; Chile; Brasil.

ABSTRACT: This paper discusses the relationship between care and leaves in a comparative analysis between Brazil and Chile. It discusses the gendered nature of care, which has seen as an essential activity for women in the capitalist system of production. Based on qualitative research and a literature review, it was observed that women's care work, despite having economic value, is undervalued compared to reproductive work. In this context, it is particularly important to study maternity and paternity leaves as part of a public policy to encourage care work and the division of tasks, with a view to reducing gender inequality.

KEYWORDS: gender inequality; birth leave; Chile; Brazil.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – O cuidado é feminino: igualdade e políticas públicas voltadas à perspectiva de gênero; 3 – Licenças remuneradas por nascimento: licenças maternidade, paternidade e parental; 4 – As licenças por nascimento no Brasil e no Chile: uma análise comparativa; 4.1 – A escolha metodológica; 4.2 – Licenças maternidade, paternidade e parental sob a ótica de gênero: os cenários brasileiro e chileno; 5 – Conclusões; Referências.

---

1 *Doutora em Jurisdição Constitucional e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia; mestra em Relações Sociais e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Juspodivm; professora adjunta da Universidade Federal da Bahia e da Universidade do Estado da Bahia. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6270353731608564. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3983-1958. E-mail: adrianawyzy@gmail.com.*

2 *Pós-graduada em Compliance Trabalhista pelo IEPREV; pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3945198483918617. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2121-0264. E-mail: rena.nabuco@gmail.com.*

3 *Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS); advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9309794695167186. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-6800-3792. E-mail: bulhoessophia@ gmail.com.*

Recebido em: 20/6/2024
Aprovado em: 29/6/2024

1 – Introdução

A liberdade civil é atributo masculino e depende do direito patriarcal, assim como a igualdade (Pateman, 2008, p. 17). A posição social das mulheres sob a perspectiva da exploração capitalista tem o condão de demonstrar a continuidade da discriminação de gênero, pelo domínio dos corpos femininos e sua inferiorização (Federici, 2021, p. 97).

Dessa forma, o mundo do trabalho é contaminado por essa perspectiva, invisibilizando aquelas que detêm a incumbência do trabalho de cuidado, bem como não remunerando as atividades domésticas, o que demonstra que as violências do mundo do trabalho dirigidas às mulheres são inúmeras e que se faz necessário debater a feminização do mercado de trabalho.

Infere-se, assim, que a discriminação de gênero pode atingir as mulheres de diversas formas, como ausência de proteção legal, negação de tratamento diferenciado em algumas situações, pela permanência de padrões culturais, dentre outros (Moreira, 2020, p. 607).

A regulação das relações laborais, no Brasil, reforça, em certa medida, a violência de gênero, uma vez que promove a manutenção dos papéis de gênero como o sistema de trabalho vinculante, separando trabalho destinado a homens e mulheres e mantendo a hierarquização (Kergoat, 2009). A discriminação na regulação social do trabalho, inclusive, atinge de formas distintas mulheres brancas e negras, uma vez que, às últimas, são destinados postos de trabalho em âmbito doméstico e vínculos terceirizados ligados à limpeza (Vieira, 2019).

Nessa toada, as evidências empíricas na América Latina revelam que o trabalho de cuidado de parentes e crianças é destinado às mulheres, o que resulta em cargas de trabalho excessivas para além do tempo de trabalho remunerado (Marcondes; Vieira, 2020, p. 11). Partindo-se desse pressuposto, este estudo busca comparar as políticas de licenças por nascimento (maternidade, paternidade e parentais) do Brasil e do Chile, diante da visibilidade destas no âmbito da proteção social do trabalho e do cuidado.

2 – O cuidado é feminino: igualdade e políticas públicas voltadas à perspectiva de gênero

O cuidado é algo presente e necessário nas relações interpessoais travadas na sociedade, principalmente sobre os mais vulneráveis. Todo ser humano precisa de cuidado, mas nas faixas etárias mais extremas (na infância e na velhice), elas se tornam imprescindíveis (Carneiro, 2022, p. 71).

Esse tipo de atividade, ainda hoje, é associado como característica inerente ao gênero feminino, como se fosse algo da própria natureza da mulher.

O cuidar foi definido como uma atividade, primordialmente, feminina, estabelecendo um vínculo indissociável entre eles.

Entretanto, se sabe, a partir dos questionamentos feitos pelo movimento feminista, que essa "tradição" do cuidar feminino nada mais é do que uma imposição cultural do sistema capitalista a partir da divisão sexual do trabalho (Andrade, 2018, p. 23 e 24).

Segundo essa divisão sexual do trabalho, aos homens, foram atribuídas atividades relacionadas ao sistema de produção de capital; enquanto às mulheres, coube o trabalho reprodutivo.

Para Ricardo Antunes (2009, p. 145), as atividades reprodutivas são capazes de abranger o cuidado com as pessoas, bem como as tarefas cotidianas de auxílio e manutenção do lar (como organização, limpeza, alimentação). Desse modo, o trabalho reprodutivo pode ser visto como algo mais amplo, um gênero, de tal maneira que o cuidado consiste em uma de suas espécies. A definição de Danièlle Kergoat (2016, p. 17) é precisa neste sentido:

> O cuidado não é apenas uma atitude de atenção, é um trabalho que abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros. Assim, podemos defini-lo como uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem.

Válido ainda se faz o destaque de que o cuidado abordado se insere no âmbito doméstico, não se relacionando com o cuidado de atividades técnicas de medicina e enfermagem (Carneiro, 2022, p. 72).

Voltando ao pensamento cultural sexista das atribuições do cuidar, é preciso evidenciar que não há qualquer reconhecimento de prestígio a essas atividades. Na verdade, o trabalho reprodutivo e, especificamente, o trabalho de cuidar, é estabelecido com uma carga valorativa inferior, como se fosse algo que não demanda tempo e energia.

Com a inserção das mulheres no mercado de trabalho produtivo no final do século XIX, percebe-se que houve uma cumulação de trabalho. Isto é, antes, elas eram designadas apenas ao trabalho reprodutivo (cuidados e atividades domésticas) e, ao entrarem para as atividades produtivas (assim como os homens), não houve uma repartição das atividades ou reestruturação, visando a um equilíbrio e igualdade (Andrade, 2018, p. 27 e 51).

O gênero feminino passou a acumular funções, tendo como argumento o aspecto naturalista de afinidade com as funções reprodutivas. Tais atividades não eram valoradas como um trabalho em sentido estrito, porque se utilizava

como fundamentação a questão de vinculação inerente ao gênero feminino e o caráter inferior dessas atividades (que não participam, sob o olhar capitalista, da produção de recursos).

Na visão reducionista do que é importante e urgente para o sistema capitalista no processo produtivo, exclui-se a dimensão do cuidado, de como essa atividade é vital para sua manutenção. Fazem parte das engrenagens da sociedade tanto o sistema produtivo quanto o reprodutivo (Carneiro, 2022, p. 81-86). Nesse sentido: "a regulação trabalhista das funções associadas ao cuidado e à reprodução da vida social sustenta padrões de desprezo, desvalorização e distorção do que significa o dispêndio de energias físicas, psíquicas e de tempo vital para o cuidado" (Duarte; Pereira; Nicoli, 2021, p. 38).

Para compreendermos o caráter social do trabalho de reprodução, é importante entender o projeto de separação trazido pelo próprio sistema capitalista de produção, que mantém o trabalho reprodutivo isolado e marginalizado, como uma forma conjunta de domínio do patriarcado e capitalismo, havendo dissociação daquilo que configura a produção de mercadorias, bens e serviços – esfera pública – e do que é realizado no interior das residências – esfera privada (Picchio, 1999, p. 201-220).

Os sistemas de opressão fundados no patriarcado, racismo e capitalismo encontram-se coligados de forma tal que é difícil, quiçá impossível, transformar um deles, deixando os demais intactos. As atitudes machistas, assim, reforçam a fusão do trio da dominação-exploração, preservando o estado de coisas vigentes no Brasil, pleno de injustiças qualquer que seja o ângulo analisado (Saffioti, 1987, p. 67).

O cuidado necessita de atenção em razão do seu caráter comunitário de divisão de responsabilidades. A princípio, pode-se ter uma visão equivocada de que essa atividade se baseia somente no âmbito privado da vida familiar (Andrade, 2018, p. 32). No entanto, não se pode olvidar que o trabalho reprodutivo possui valor econômico. A Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (Cepal, 2022, p. 11) mensurou que, ao menos em dez países latino-americanos, a contribuição do trabalho doméstico e de cuidados representaria entre um quarto e um quinto do PIB. Em 74% dos casos esse trabalho é realizado por mulheres.

No entanto, com o intuito de reduzir essas desigualdades, as políticas públicas mais antigas e tradicionais tiveram o intuito de focar em auxílios remunerados para o gênero feminino, principalmente, na perspectiva da mulher-mãe, concedendo subsídios diante da maternidade. Ou seja, segundo elas, havia o reconhecimento da figura tradicional da mulher, com necessidades inerentes ao seu gênero, que clamavam por uma diferenciação. Desse modo, a centralidade das políticas públicas se relacionou com o aspecto da maternidade, a exemplo de licenças que se compatibilizem com o período de gravidez e o início do nas-

cimento da prole. Tais medidas foram mais urgentes em decorrência do período de maior vulnerabilidade em que a mulher se encontra e da inviabilidade em se conciliar as jornadas de trabalho (Andrade, 2018, p. 32).

Já numa perspectiva de desconstrução da divisão sexual do trabalho e equiparação das atividades reprodutivas entre homens e mulheres, há a tese de que as políticas públicas devem ser desenvolvidas por meio do estabelecimento de igualdade entre os gêneros, defendendo que qualquer medida diferenciada enseja o aumento das desigualdades já existentes (Andrade, 2018, p. 32).

E, num meio-termo, Nancy Fraser (2008) tenta conciliar as duas teorias anteriores, em que é imprescindível o reconhecimento das atividades reprodutivas feitas por mulheres, bem como a faculdade de realizá-las; e o fomento a uma equiparação das atividades domésticas e de cuidado realizadas no seio familiar, de maneira a tornar possível a inserção das mulheres no mercado de trabalho produtivo numa condição de igualdade perante os homens. Esse pensamento se coaduna com a ideia de "Políticas para família" (Andrade, 2018, p. 32), também sendo chamadas de políticas de conciliação trabalho-família pela Cepal (2022).

O intuito dessa terceira vertente é colocar o foco na instituição familiar, de modo a instigar que as responsabilidades e deveres devem ser repartidos de maneira mais igualitária entre homens e mulheres. Há um incentivo ao pensamento de que o cuidado é familiar, não recaindo em apenas um dos gêneros.

3 – Licenças remuneradas por nascimento: licenças maternidade, paternidade e parental

As licenças remuneradas por nascimento são um dos tipos de políticas públicas que visam a diminuir as disparidades em relação às mulheres no período de gravidez e do nascimento dos seus filhos.

Atualmente, discute-se a relevância e a melhor adequação entre as licenças remuneradas por nascimento: maternidade, paternidade e/ou parental.

Inicialmente, conforme abordado no final da seção anterior, as primeiras políticas públicas sobre licenças remuneradas por nascimento foram de maternidade, tendo como eixo principal subsidiar as mulheres pelo fato de estarem em maior condição de vulnerabilidade ao estarem fisicamente no processo de gestação e puerpério. Tem-se um claro exemplo a partir da Convenção nº 3, artigo 3º, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, que previu a licença remunerada como obrigatória antes e depois do parto, durante um curto período de seis semanas.

O objetivo foi garantir que, durante esse período de gestação, nascimento e início do desenvolvimento do filho, a mulher dispusesse de dinheiro e tempo para dar a devida atenção e tomar os cuidados necessários com a saúde do bebê, especialmente a amamentação.

Contudo, é preciso ressaltar que essa garantia não blinda a mulher. Isso porque, no mercado de trabalho, mesmo existindo a licença-maternidade como forma de prover garantias mínimas, ela, por si só, não é capaz de alterar a forma de pensar do capital. Para a grande maioria das empresas, a contratação de uma mulher em idade fértil é considerada, em si, um risco. Assim, quando a mulher engravida e se afasta durante o período da licença-maternidade, esse distanciamento do ambiente laboral constitui um risco à manutenção da mulher no mercado de trabalho, já que muitos empregadores veem chance de a mulher não se dedicar mais da mesma forma no labor[4].

Essa visão ultrapassada e machista ainda é recorrente nos tempos atuais, de tal forma que a partir do momento em que a mulher inserida no sistema produtivo tem filhos, se infere que ela não se dedicará da mesma forma ao trabalho, pois ela teria de repartir seu tempo e atenção com a atividade materna. Nesse sentido, se pressupõe que os cuidados da criança vão se destinar exclusivamente a ela.

Dito isso, nota-se que, mesmo havendo a legitimidade e aplicação da licença-maternidade, apenas essa medida sozinha não é responsável por garantir a manutenção da mulher no mercado de trabalho, tornando-se imperativa a adoção de outras medidas.

Desse modo, vê-se que a licença exclusivamente destinada à figura feminina reforça a divisão de gênero do trabalho (Marcondes; Vieira, 2020), cabendo somente às mulheres o reconhecimento de direitos mínimos e básicos no processo de cuidar.

Quanto à licença-paternidade, trata-se de uma licença remunerada de poucos dias no período consecutivo ao nascimento do filho e costuma se destinar aos cuidados mais imediatos, além do registro civil. Pode-se ver que tal licença não tem como objetivo ocorrer por um lapso razoável de tempo e, sim, apenas se destinar à realização de algumas pendências mais urgentes a partir do nascimento.

Vislumbra-se que tanto a licença-maternidade quanto a paternidade se encontram no mesmo campo de estabelecimento dos cuidados principais direcionados e impostos apenas ao sexo feminino, ratificando o caráter discriminatório

4 Mulheres têm mais chances de perder o emprego após o período da licença-maternidade, conforme pesquisa realizada por Cecília Machado e Valdemar Pinho Neto (2016). A queda no número de mulheres mães empregadas inicia-se logo após a garantia de emprego prevista na legislação brasileira. Após 24 meses, quase metade das mulheres que usufruem da licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua por 47 meses após a licença.

de divisão sexual do trabalho, sem estabelecer qualquer política pública mais incisiva de igualdade material e promoção da equidade de gênero.

No Brasil, segundo a Constituição Federal, em seu art. 7º, incisos XVIII e XIX, há a previsão de licenças maternidade e paternidade, respectivamente. Conforme o ordenamento jurídico, a licença-maternidade será remunerada no período de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser estendida no caso de adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã por mais 60 (sessenta) dias. E a licença-paternidade será remunerada pelo período de cinco dias corridos (art. 473, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho), sendo possível a extensão por 15 (quinze) dias em decorrência do vínculo com o Programa Empresa Cidadã. A extensão das licenças também é aplicável aos servidores e servidoras públicos, nos termos da Lei nº 11.770/2008, com alterações da Lei nº 13.257/2016.

Importante ressaltar a modificação recente trazida pela Lei nº 14.457/2022 acerca da prorrogação da licença-maternidade em face da adesão ao Programa Empresa Cidadã. Segundo o § 3º do art. 1º desta Lei, a prorrogação de 60 dias poderá ser compartilhada entre empregada e empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento da empresa. Esse compartilhamento apenas poderá se dar após o término da licença-maternidade, desde que seja requerido com 30 dias de antecedência.

Ademais, a empresa participante do Programa Empresa Cidadã fica facultada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade pela redução da jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 dias, desde que mantenha o pagamento integral do salário da empregada ou empregado e que haja acordo individual firmado entre as partes.

Em caso de morte da genitora, o art. 392-B da CLT assegura ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante que teria direito a mãe, salvo no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Não se pode ignorar o contexto cultural em que a licença-paternidade está inserida, sendo, basicamente, vinculada às esferas pública e civil da nova paternidade, mediante a realização do registro. Afeto e responsabilidade pelo cuidar, todavia, ficam restritos à mulher, demonstrando que a licença-maternidade não é relacionada, verdadeiramente, ao período pós-parto, afinal biologicamente a recuperação do corpo feminino varia de mulher para mulher e do tipo de parto. A licença é vinculada ao cuidado, numa perspectiva patriarcal fomentada pelo modo de produção capitalista (Cabral; Oliveira, 2019, p. 258).

Apesar de no Brasil as licenças maternidade e paternidade serem maternalistas no sentido de promoverem a ratificação de políticas públicas básicas que visam apenas ao reforço da "tradicional cultura sexista e às estruturas patriarcais da sociedade" (Andrade, 2018, p. 15), a preocupação com o auxílio ao cuidado se encaminha para os cuidados mais urgentes e vitais dos sujeitos envolvidos.

Reforça-se, então, a ideia de que a mulher é um ser naturalmente submisso, destinada a cuidar e procriar, como uma forma de exercer controle sobre as suas vidas e mentes (Bourdieu, 2012, p. 34). Como forma de confortar as mulheres acerca do fardo biológico da maternidade, forja-se uma narrativa sobre a sacralidade do ato maternal, o que demonstra que santificação e degradação são dois lados da mesma exploração dirigida às mulheres (Reed, 2008, p. 59).

Entretanto, não há qualquer movimento no sentido de estabelecer políticas públicas que visem a uma redistribuição das atividades reprodutivas e estímulo à equiparação de gênero no cuidar.

Visando a uma maior igualdade de gênero no cuidar, a licença parental é o tipo de licença por nascimento remunerada que mais se aproxima dessa perspectiva. O foco dessa licença vai além de um auxílio às saúdes materna e infantil, de maneira a incitar o compartilhamento de responsabilidades familiares, retirando, pouco a pouco, essa atribuição ao gênero feminino (Andrade, 2018, p. 52-62).

Esse auxílio costuma ser concedido após o fim das licenças maternidade e paternidade, sendo avaliado como de longa duração e destinados a ambos os genitores. A implementação de licença parental é ainda recente e não ocorreu de modo indiscriminado a nível mundial, sendo mais comum em países do norte global, a exemplo dos países nórdicos. Os termos dessa espécie podem variar conforme as peculiaridades e necessidades de cada Estado, mas a finalidade comum continua sendo a corresponsabilização parental e a promoção de equidade de gênero (Andrade, 2018, p. 61).

Essas licenças parentais começaram a ser cogitadas e aplicadas quando alguns Estados notaram que a taxa de fecundidade estava muito abaixo do previsto para a reposição de pessoas e que, se isso continuasse, haveria um grande problema na sustentação econômica do Estado, com baixo percentual de pessoas na classificação de população economicamente ativa.

Ao lado da taxa de fecundidade aquém do necessário, essa licença tem como intuito estimular que as mulheres se sintam seguras no mercado de trabalho, de maneira que a gestação de filhos não seja um obstáculo à sua carreira profissional. Por isso, houve promoção de maior corresponsabilização parental para que, havendo uma divisão igualitária dos trabalhos reprodutivos de cuidar, não houvesse qualquer receio das mulheres em perder seu espaço, já que a responsabilidade familiar passou a ser mais bem compartilhada.

4 – As licenças por nascimento no Brasil e no Chile: uma análise comparativa

4.1 – A escolha metodológica

Como visto, a posição social das mulheres sob a perspectiva da exploração capitalista tem o condão de demonstrar a notória discriminação de gênero pelo domínio dos corpos femininos e sua inferiorização (Federici, 2021, p. 97). Nessa toada, as evidências empíricas na América Latina revelam que o trabalho de cuidado de parentes e crianças é destinado às mulheres, o que resulta em cargas de trabalho excessivas para além do tempo de trabalho remunerado (Marcondes; Vieira, 2020, p. 11).

Partindo-se desse pressuposto, este estudo busca comparar as políticas de licenças por nascimento (maternidade, paternidade e parentais) do Brasil e Chile, diante da visibilidade destas no âmbito da proteção social do trabalho e do cuidado. Para tanto, realizaremos uma análise qualitativa documental, com utilização de dados secundários.

Em termos metodológicos, a escolha pela comparação entre Brasil e Chile se deu com base em alguns elementos. Na América Latina, o Chile adota um modelo de licença parental desde 2011, diferentemente do que ocorre no Brasil, que se vincula ao modelo do binômio licenças maternidade e paternidade. Outrossim, a seleção dos supracitados países levou em conta o sistema de proteção social destes, suas semelhanças e diferenças, utilizando-se do documento "Brechas de Género en América Latina: un Estado de Situación" (Marchionni; Gasparini; Edo, 2018), que analisa a amplitude das disparidades e desigualdades de gênero históricas na América Latina.

As disparidades entre homens e mulheres é um dos gargalos das ditas brechas estruturais, especialmente considerando que muitas mulheres latinas são chefes de família. Possuem, assim, restrições relativas ao tempo e mobilidade para ingressar plenamente no mercado laboral diante da carga do trabalho doméstico e responsabilidade de cuidado (Marchionni; Gasparini; Edo, 2018, p. 99).

É importante salientar que esta ligação entre a liderança familiar feminina e a vulnerabilidade das mesmas dá ensejo ao que se chama de feminização da pobreza (Buvinic; Gupta, 1997, p. 259-260), que impacta diretamente no cuidado com crianças e adolescentes. Em termos percentuais, o Brasil possui semelhança com o Chile em relação às mulheres como chefas de família em lares biparentais, embora apresentem diferenças em relação à contribuição proporcional da renda familiar total (Marchionni; Gasparini; Edo, 2018, p. 113-114), o que torna o estudo interessante do ponto de vista da sistematização, pois comparações devem partir das semelhanças e diferenças.

Ademais, a taxa de fecundidade total (filhos por mulher) também se mostrou similar (Marchionni; Gasparini; Edo, 2018, p. 119), o que justificaria

a escolha metodológica pela comparação Brasil-Chile. Por fim, Brasil e Chile possuem sistemas de seguridade social distintos (Andrade, 2008, p. 104), o que pode resultar em políticas de licença diferenciadas.

4.2 – Licenças maternidade, paternidade e parental sob a ótica de gênero: os cenários brasileiro e chileno

A América Latina vive uma "revolução silenciosa" quanto à intersecção entre trabalho e família, tendo em vista que se observa com alta frequência que são a grande maioria das mulheres em idade reprodutiva fazendo parte da força de trabalho, ao mesmo tempo em que cada vez mais as famílias são chefiadas por mulheres, por vez, famílias monoparentais, de outro lado, permanece o cuidado como uma responsabilidade prioritariamente feminina. Em relação ao Chile e ao Brasil, eles estão entre os países da América Latina com melhores condições para responder às transformações das famílias e dos mercados na região (Blofield; Martínez Franzoni, 2014).

Nesse ínterim, como exposto alhures, têm-se as licenças maternidade, paternidade e parental como principais licenças remuneradas por nascimento. Assim, todas essas licenças são analisadas dentro de uma perspectiva global, especialmente no âmbito das legislações do Chile e do Brasil, países da América Latina e situados nessa realidade.

A OIT possui algumas Convenções relativas à proteção da maternidade, destacando-se a Convenção nº 183, a qual ainda não foi ratificada nem pelo Brasil e nem pelo Chile. A Convenção supracitada, entre outras disposições acerca da licença-maternidade, recomenda a duração da licença-maternidade como sendo de 14 semanas, sendo, ao menos, de seis semanas de licença obrigatória após o parto. Na mesma esteira, a Recomendação nº 191 orienta que os Estados-membros devem se esforçar para prolongar o período de licença-maternidade para, pelo menos, 18 semanas.

Como destacam Laura Addati, Noemi Cassirer e Katherine Gilchrist (2014, p. 8), os Estados devem ter especial cuidado quanto à duração da licença-maternidade e ao nível de reposição de rendimentos dela, tendo em vista que eles têm efeitos diretos na saúde das mulheres e na sua situação no mercado de trabalho, como também na igualdade de gênero no trabalho. Observa-se que, em sendo a licença muito curta, podem as mulheres não mais regressarem ao mercado de trabalho. Por outro lado, licenças demasiadamente longas, principalmente, se não estiverem aliadas às proteções dos empregos, podem gerar efeitos negativos no âmbito das sanções salariais, a exemplo da não progressão/promoção das mulheres nos trabalhos remunerados.

Em um estudo de 2014 que analisou 185 países do mundo, se constatou que 53% deles (98 países) estariam em conformidade com a duração da licença-maternidade disposta na Convenção nº 183, de no mínimo 14 semanas. Entre eles, 42 países cumprem ou excedem o tempo de 18 semanas de licença-maternidade sugerido na Recomendação nº 181. E verificou-se que apenas 27 países (15% dos países objeto de estudo) possuem menos de 12 semanas de licença-maternidade. No tocante às regiões do mundo, na Europa Oriental e na Ásia Central quase todos os países cumprem ou excedem a duração de 14 semanas de licença-maternidade; a duração média na Europa Oriental e na Ásia Central é de 27 semanas, aliadas às economias mais desenvolvidas que possuem média de 21 semanas. Dentre os países analisados na América Latina, 74% dos países fornecem 12-13 semanas de licença-maternidade, com média de duração regional ligeiramente abaixo do padrão da Convenção nº 183, uma média de 13,4 semanas (Addati; Cassiner; Gichrist, 2014).

Por outro lado, no campo dos países que optaram por não ratificar a Convenção nº 183, tanto o Brasil quanto o Chile se destacam na América Latina, pois superam, em regra, os critérios mínimos sugeridos pela OIT, também se sobressaindo quanto à duração das licenças, à forma, ao período e ao percentual pago (Andrade, 2018).

Com relação à licença-paternidade, em âmbito global, não há Convenção específica da OIT. Apesar disso, existem diversas disposições, a exemplo das Recomendações ns. 165 e 191, que demonstram a necessidade de inclusão paterna no processo de criação da criança.

Ademais, a Resolução da CIT de 2009, cuja temática é a igualdade de gênero no cerne do trabalho digno, reconhece que as medidas de conciliação entre trabalho e família dizem respeito não apenas às mulheres. Dessa forma, essa Resolução solicita que os Estados, objetivando uma partilha mais igualitária das responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres, desenvolvam políticas adequadas para tal desiderato.

Em relação aos números de licenças-paternidade, em estudo realizado pela OIT, em 2014, com 167 países, a licença-paternidade foi encontrada em 79 dos países pesquisados; apenas cinco países, todos pertencentes às economias desenvolvidas, concediam licença superior a duas semanas (Addati; Cassiner; Gichrist, 2014).

Dirigindo-se às legislações nacionais, no tocante à legislação brasileira atual, a Constituição Federal de 1988 foi um marco tanto para a proteção à maternidade quanto para a responsabilização masculina, ampliando-as com o aumento da elegibilidade, abarcando distintos setores assalariados, urbanos e rurais, dos setores públicos e privados (Vieira; Marcondes, 2020, p. 21).

De igual sorte, as legislações posteriores à Carta Magna ampliaram tal elegibilidade no âmbito da licença-maternidade. Já quanto à licença-paternidade, não se observa tal extensão de elegibilidade pós-Constituição Federal de 1988, ressaltando-se, inclusive, um ponto importante distintivo entre as licenças paternas e maternas brasileiras: o financiamento delas.

A licença-paternidade brasileira se restringe ao Direito do Trabalho, sendo de natureza privada (decorrente de pagamento realizado pelo empregador), enquanto a licença-maternidade possui um viés público, advindo do financiamento do Estado, um benefício da Previdência Social (Vieira; Marcondes, 2020, p. 21).

O pagamento da licença-maternidade da empregada é integral, englobando sua remuneração. Apesar de o valor ser pago pela própria empresa, ele pode ser deduzido das contribuições sociais devidas. Por isso, pode-se dizer que há um financiamento estatal da licença-maternidade brasileira.

Conforme disposto na Constituição Federal, a licença-maternidade brasileira tem duração de 120 dias; enquanto a licença-paternidade, no país, apesar de ser considerada como um direito fundamental, foi delegada ao legislador a sua regulação por lei. Entretanto, essa lei não foi elaborada ainda, o que incide na permanência da regra prevista no ADCT de que o período é de apenas cinco dias. Ressalte-se que, apesar da existência dessa regra geral, há regras específicas que podem ampliar esses períodos, a exemplo das empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã, em que a licença-maternidade pode chegar a 180 dias e a licença-paternidade a 20 dias.

No Chile, assim como no Brasil, tem-se a presença das licenças maternidade e paternidade. No quesito de duração, o Chile prevê, conforme o artigo 195 do Código de Trabalho daquele país, a licença-maternidade pelo período de 18 semanas (aproximadamente 126 dias), sendo seis semanas antes do parto e 12 semanas após o parto; já a licença-paternidade possui duração de, somente, cinco dias.

A licença chilena bem como a licença-maternidade das empresas ligadas ao programa Empresa Cidadã no Brasil atendem à Recomendação nº 195 da OIT, sendo ambas financiadas pelo Estado.

A política de licenças do Brasil é maternalista, reforçando o papel da mulher como cuidadora. Isso é evidenciado por ser o Brasil um dos primeiros países do mundo a garantir licença-maternidade às trabalhadoras (inclusive, concedendo um número considerável de semanas de licença em comparação com outros países), não possuir licença parental e ter uma licença-paternidade de brevíssimo período. De igual sorte, o Chile possui licenças-maternidade maternalistas, pois reconhecem e valorizam o cuidado como responsabilidade feminina, o que não contribui na redução da brecha de gênero (Andrade, 2018).

As políticas maternalistas reconhecem a importância do cuidado e exaltam a capacidade das mulheres para serem mães. Assim, esses tipos de medidas buscam recompensar as mulheres por esse cuidado, mas não trazem como objetivo central a redução da disparidade de gênero no desempenho dos deveres de cuidado. Nesse sentido, as políticas maternalistas precisam ser vistas com parcimônia, já que precisam também estar atentas à promoção da equidade, ao invés de reforçarem a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres (Blofield; Martínez Franzoni, 2014, p. 110-112).

Em outro sentido, há as políticas públicas de corresponsabilidade, local em que se situa a licença parental. Nelas, existe uma redistribuição da responsabilidade de cuidado, tanto das famílias para o Estado (corresponsabilidade estatal) quanto das mulheres para os homens (corresponsabilidade paterna). Essa corresponsabilidade do Estado é observada, por exemplo, nas políticas de desfamiliarização, como provisões públicas ou subsídios à oferta privada de serviços de educação que são disponibilizados em horários típicos de trabalho (Blofield; Martínez Franzoni, 2014, p. 110-112).

Como dito em tópicos precedentes, além das espécies de licença maternidade e paternidade, adota-se também a licença parental em alguns países do mundo. A concessão da licença parental remunerada é rara em países em desenvolvimento e em regiões com menor grau de industrialização.

Em oposição a essa realidade, no Chile, assim como no Brasil, coexistem as licenças maternidade e paternidade, entretanto, a Lei nº 20.545, de 6 de outubro de 2011, previu naquele país também a licença parental, a qual não está prevista no ordenamento brasileiro.

Consigna o artigo 197 *bis* do Código de Trabalho chileno que é direito da trabalhadora uma "licença parental pós-natal" de 12 semanas em período posterior ao nascimento. De igual sorte, pode a trabalhadora retornar ao trabalho após o término do afastamento, laborando meio período, caso em que a licença parental terá 18 semanas. Se ambos os pais forem trabalhadores, qualquer um deles pode usufruir da licença parental pós-natal, à escolha da genitora, podendo ser usufruída integralmente por ela ou repartida, a partir da sétima semana, com o pai, a critério da mãe.

Em resumo da licença parental no Chile, Luiza Lobato Andrade (2018, p. 85) sintetiza:

> A grande inovação dessa Lei diz respeito à licença Pós-Natal Parental. Ela oferece às mães trabalhadoras três opções: a) aumentar em 12 semanas a licença, completando assim 30 semanas de licença integral, sem prejuízo da remuneração; b) aumentar em 18 semanas a licença, trabalhando meia jornada, com 100% da remuneração

> durante esse período, metade financiada pelo Estado e a outra metade paga normalmente pelo empregador; ou c) compartilhar com o pai, caso ele seja também trabalhador, a partir da 7ª semana, o período restante de licença parcial, recebendo metade de sua remuneração ou de licença integral, recebendo integralmente seu salário. A licença Pós-Natal Parental é integralmente financiada pelo Fundo da Previdência Social. Parte do período pode ser repassado ao pai a partir da sétima semana, o que significa que seis semanas da licença pós-natal são obrigatoriamente da mãe e que a licença do pai, quando usufruída, acontece sempre no final do período.

É de chamar a atenção o fato de a legislação chilena conceder o poder às mães de decidir se o pai possui direito de usufruir de algumas licenças, a exemplo da licença pós-natal parental e da licença por enfermidade grave do filho e, ainda assim, só havendo o direito de fruição integral pelos pais em caso de falecimento da mãe. Isso explicita a ideia de que o Estado chileno entende que essas licenças são direitos maternos, vinculados ao cuidado (Andrade, 2018, p. 87).

No Brasil não há iniciativa semelhante. A prorrogação da licença-maternidade em face da adesão ao Programa Empresa Cidadã mostra-se diferente da licença parental chilena. Conforme visto no ponto 3 desta pesquisa, a prorrogação de 60 dias poderá ser compartilhada entre empregada e empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento da empresa. A empresa pode, ainda, substituir o período de prorrogação da licença-maternidade pela redução da jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 dias, desde que mantenha o pagamento integral do salário da empregada ou empregado e que haja acordo individual firmado entre as partes.

O estímulo à adesão ocorre da seguinte forma: a empresa tributada pelo lucro real poderá deduzir do Imposto de Renda devido, em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada pago no período da prorrogação da licença. A dedução também se aplica a empresas tributadas pelo lucro estimado, mas o valor do Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) não será pago por estimativa e deverá compor o valor a ser deduzido no ajuste anual.

Não se pode afirmar que a prorrogação de 60 dias prevista para as empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã é uma modalidade de licença parental. Inicialmente, ressalta-se que esse direito não é extensível a todas as empregadas e empregados, de sorte a não possuir o caráter de universalidade. Ademais, a adesão ao aludido Programa é uma faculdade da empresa, que pode

se beneficiar de dedução do IRPJ, não sendo o financiamento decorrente de um Fundo de Previdência Social, tal como ocorre no Chile.

Dessa forma, infere-se que o direito à licença parental chilena decorre de um poder materno, enquanto, no Brasil, a prorrogação relativa ao Programa Empresa Cidadã decorre de ato de autonomia privada dos genitores, conforme previsão em regulamento de empresa. Esse fetiche pela liberdade negocial, inclusive, é a tônica da legislação brasileira pós-reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), não refletindo verdadeiramente autonomia e sim uma pantomima, com o ardil de manipulação da classe trabalhadora que se convence do discurso da liberdade, quando, em verdade, está sendo explorada e desvalorizada (Wyzykowski, 2019, p. 141).

A vulnerabilidade de mulheres em situação gestacional e puerpério faz com que a negociação não ocorra livremente, muitas vezes nem mesmo diante do seu próprio parceiro, quiçá nos moldes dos regulamentos das empresas. Exemplifica-se a situação diante do modelo adotado pela Suécia, considerado um Estado paradigma na implementação de licença-natalidade. Nos anos 1990, em pesquisa empírica realizada após a adoção da licença parental pelo país, percebeu-se que 44% dos pais em relacionamentos heteroafetivos utilizavam a licença, contudo havia variações conforme segmento social. Em caso de casamento formal havia a utilização de um número de dias maior do que em relacionamentos não chancelados pelo Estado; pais mais velhos utilizavam maior número de dias em comparação aos mais jovens; quanto mais elevado o nível educacional formal, maior o número de pais que optavam pela licença, dentre outros dados (Faria, 2002, p. 185-186). O modelo sueco não era suficiente, em resumo, para promover a igualdade de gênero e por isso foi paulatinamente modificado, estabelecendo-se cota paternal obrigatória de período de licença parental (Silva, 2018, p. 236).

É ilusório crer que a previsão brasileira, prevendo mero acordo entre genitores, terá o condão de modificar a tríade da exploração propagada pelo capitalismo, racismo e sexismo nas licenças por nascimento. Talvez em determinados estratos sociais até seja possível vislumbrar alguma melhoria, contudo entende-se que os efeitos nefastos da divisão sexual do trabalho continuarão a atingir a sociedade brasileira, de sorte que esse direito não será gozado em sua plenitude por pessoas negras e de classes sociais menos abastadas.

Nem mesmo a licença chilena tem o condão de propiciar avanços significativos por si só. Ainda que tenha o Chile previsto, diferentemente do Brasil, a licença parental, que traduz uma ideia de corresponsabilidade no cuidado dos filhos, persiste a convicção acerca da atribuição do cuidado à mulher, uma vez que continuam presentes as licenças paternidade e maternidade, além da atribuição da escolha da licença parental à mãe da criança. Com isso, embora

possuam diferenças significativas, Brasil e Chile se aproximam no que tange à manutenção dos papéis de gênero e sobrecarga feminina em face do trabalho produtivo e de cuidado, reforçando ou, pelo menos, não eliminando as brechas de gênero.

5 – Conclusões

Diante do exposto, é possível se concluir que:

I – O cuidado é associado ao gênero feminino, de sorte que, diante da divisão sexual do trabalho, aos homens foram atribuídas atividades relacionadas à produção do capital, enquanto às mulheres foi atribuído o cuidado, atividade tida como improdutiva.

II – O desvalor do trabalho de cuidado é parte de um pensamento sexista de domínio de corpos femininos, não podendo estar dissociado do racismo e do capitalismo, sendo parte de uma tríade de opressão. Atitudes machistas reforçam a dominação-exploração, preservando o estado de coisas vigentes no Brasil.

III – O cuidado necessita de atenção em face do seu caráter comunitário de divisão de responsabilidades. Ademais, a visão de que essa atividade ocorre apenas no âmbito privado-familiar é equivocada, uma vez que o trabalho reprodutivo possui valor econômico. A Cepal, em 2022, mensurou que, ao menos em dez países latino-americanos, a contribuição do trabalho doméstico e de cuidados representaria entre um quarto e um quinto do PIB, sendo que 74% desse trabalho é realizado por mulheres.

IV – Políticas públicas tradicionais visam a reduzir essas desigualdades de gênero concedendo auxílios remunerados para a mulher-mãe. Numa tentativa de desconstrução da divisão sexual do trabalho, há a defesa de que políticas públicas devem fomentar a igualdade. Por isso, é imprescindível reconhecer as atividades reprodutivas feitas por mulheres, bem como a faculdade de realizá-las e o fomento à equiparação das funções de cuidado no seio familiar.

V – As licenças remuneradas por nascimento voltadas à maternidade, embora importantes, não são adequadas diante das disparidades de gênero. É preciso repensar o cuidado sob a ótica das licenças, uma vez que o binômio licença-maternidade/licença-paternidade perpetuam os estereótipos sexistas. No Brasil, as licenças seguem esse binômio, possuindo durações especificadas em legislação. Essas licenças, inclusive, podem ser estendidas por meio da adesão ao Programa Empresa Cidadã, que passou por recente modificação em 2022.

VI – A escolha metodológica pela comparação das licenças brasileiras e chilenas teve como base alguns elementos, como o fato de haver previsão, no ordenamento chileno, de licença parental. Ademais, o Chile possui semelhança

em termos percentuais com o Brasil no que tange à quantidade de mulheres como chefas de família em lares biparentais e taxa de fecundidade. Por fim, Brasil e Chile possuem sistemas de seguridade social distintos, o que pode resultar em políticas de licença diferenciadas, além de não terem ratificado a Convenção nº 183 da OIT.

VII – A licença-paternidade brasileira se restringe ao Direito do Trabalho, sendo de natureza privada, enquanto a licença-maternidade possui um viés público, advindo de financiamento do Estado por meio da Previdência Social. A licença-maternidade possui duração de 120 dias, enquanto, atualmente, a licença-paternidade é de cinco dias. Existem programas para ampliação, como o supracitado Programa Empresa Cidadã, de sorte que a licença-maternidade pode ser estendida em 60 dias e a licença-paternidade em 15 dias. No Chile, a licença-maternidade possui período de 18 semanas (aproximadamente 126 dias) e a licença-paternidade possui duração de cinco dias.

VIII – Políticas de licenças pautadas em maternidade não suprem as brechas de gênero, valorizando e reforçando o discurso de que o cuidado é feminino. Nesse sentido, as políticas públicas de corresponsabilidade buscam uma redistribuição do cuidado, a exemplo das licenças parentais. O Chile previu, em 2011, uma licença parental pós-natal de 12 semanas após o nascimento, sendo financiada pelo Fundo da Previdência Social. Pode a trabalhadora retornar ao trabalho após o período de afastamento, laborando com carga horária pela metade, caso em que a licença parental será de 18 semanas. Neste caso, a remuneração da empregada será financiada pelo Estado (50%) e pelo empregador (50%). Se ambos os genitores forem trabalhadores, qualquer um deles pode usufruir a licença parental pós-natal, à escolha da genitora.

XIX – No Brasil, a prorrogação de 60 dias da licença-maternidade pode ser compartilhada entre o casal heteroafetivo, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica que aderiu ao Programa Empresa Cidadã e estejam de comum acordo. Essa previsão, contudo, não pode ser considerada uma licença parental, pois não é universal e depende da adesão da empresa ao aludido programa.

X – As políticas de licenças por nascimento no Brasil e no Chile, embora sejam diferentes, encontram limitações severas em estimular a igualdade de gênero, mantendo a exploração-dominação da mulher em relação ao cuidado, reforçando brechas estruturais nos dois países objeto de estudo.

Referências

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work*: law and practice across the world. International Labor Office – Genebra: ILO, 2014. Dis-

ponível em: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

ANDRADE, Luiza Lobato. *Gênero, trabalho e bem-estar social na América Latina*: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais – Estudos Latino-Americanos). Programa de Pós-graduação em Estudos Comparados sobre Américas, Universidade de Brasília – UnB. Brasília, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BLOFIELD, Merike; MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana. Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista Cepal*, Santiago, n. 114, p. 107-125, dic. 2014. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37439/RVE114BlofieldMartinez_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 jun. 2023.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BUVINIC, Mayra; GUPTA, Geeta Rao. *Female-headed households and female-maintained families*: are they worth targeting to reduce poverty in developing countries? Disponível em: https://www.jstor.org/stable/1154535?seq=2. Acesso em: 12 jul. 2023.

CABRAL, Ângelo Antônio; OLIVEIRA, Késley Karinne Souza de. A licença-paternidade sob a ótica feminista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 85, n. 4, out./dez. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/167972. Acesso em: 15 set. 2023.

CARNEIRO, Bruna Salles. *Cuidado (in)subordinado*: convergências para uma crítica feminista à subordinação no Direito do Trabalho. Belo Horizonte, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/47308/3/CARNEIRO%2C%20Bruna%20Salles.%20Cuidado%20%28In%29subordinado.%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20final.pdf. Acesso em: 16 jun. 2024.

CHILE. *Código de Trabalho chileno*. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 1 set. 2023.

CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe. *La sociedad del cuidado*: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3). Santiago, 2022. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/items/873a0305-b37b-4959-b774-bbc3900bc684. Acesso em: 15 set. 2023.

DUARTE, Bárbara; PEREIRA, Flávia Souza Máximo; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. O desvalor jurídico do trabalho reprodutivo: uma crítica político-econômica do feminismo ao Direito. *Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas*, v. 24, n. 47, 2021.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 17, n. 48, p. 173-196, fev. 2002.

FEDERICI, Silvia. *O patriarcado do salário*. São Paulo: Boitempo, 2021. v. 1.

FRASER, Nancy. La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, ano 4, n. 6, 2008.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, Helena *et al*. (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. *In*: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. *Gênero e trabalho no Brasil e França*: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. *The labor market consequences of maternity leave policies*: evidence from Brazil. Rede de Pesquisa – FGV. 2016. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859?show=full. Acesso em: 15 set. 2023.

MARCHIONNI, Mariana; GASPARINI, Leonardo; EDO, María. *Brechas de género en América Latina*: un estado de situación. Disponível em: https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 5 set. 2023.

MARCONDES, Mariana Mazzini; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Perspectiva de gênero nas licenças por nascimento: uma análise do Brasil, da Argentina e do Uruguai durante governos de esquerda. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 57, n. 228, p. 11-36, out./dez. 2020. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/228/ril_v57_n228_p11. Acesso em: 15 jul. 2023.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; CIRINO, Samia Moda. Análise crítica da efetividade do direito humano ao trabalho: um impasse na discriminação de gênero. *Revista Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1955-1981, 2016. DOI: 10.12957/rqi.2016.22189.

MELO, Claudia. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo.* Câmara Legislativa. 2019.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

PICCHIO, Antonella. Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social. *In*: BENGOA, Cristina Carrasco (coord.). *Mujeres y economía*: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*.* Barcelona: Icaria, 1999.

REED, Evelyn. *Sexo contra sexo ou classe contra classe*. São Paulo: Instituto José Luis e Rosa Sundermann, 2008.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. *O poder do macho*. São Paulo: Moderna, 1987.

SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca por igualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 4, out./dez. 2018.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Terceirização e o trabalho doméstico não remunerado: imbricações além do que pode parecer. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. *Resistência III*: o direito do trabalho diz não à terceirização. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

WYZYKOWSKI, Adriana. *Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado*: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

Como citar este texto:
WYZYKOWSKI, Adriana; OLIVEIRA, Renata Cerqueira Nabuco; CARVALHO, Sophia Bulhões. Cuidados e licenças no direito comparado entre Brasil e Chile. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 93-111, abr./jun. 2024.