

## Género y Protección a la Maternidad en el Entorno Organizacional: La Percepción de Mujeres Especialistas en Derecho de la Capital de Brasil

*Gender and Maternity Protection in the Organizational Environment: the Perception of Women Specialists in Law of the Capital of Brazil*

*Gênero e Proteção à Maternidade no Ambiente Organizacional: a Percepção de Mulheres Especialistas em Direito da Capital do Brasil*

**EMILIA FERREIRA PENA DIAS<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Universitat de València (UV). València, Espanha.

**ANA ISABEL MARRADES-PUIG<sup>2</sup>**

<sup>2</sup> Universitat de València (UV). València, Espanha.

**CLEIDSON NOGUEIRA DIAS<sup>3</sup>**

<sup>3</sup> Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) e Universidade de Brasília (UnB). Brasília (DF). Brasil.

RESUMEN: Los países que enfrentan alta competitividad sufren un elevado grado de vulnerabilidad, altas tasas de desempleo, elevadas tasas de rotación de la mano de obra y un aumento significativo de los trabajadores a tiempo parcial y no estructurado, sin muchos tipos de protección. Así, el objetivo de este artículo es comprender la protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico como herramienta para equidad de género en organizaciones de la capital de Brasil. Sobre la metodología, esta investigación fue de abordaje cualitativa y para la investigación de campo se escogió el método científico de Análisis de Contenido. Los principales resultados son que el beneficio de «crear una cultura solidaria en el lugar del trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados» es el más importante; 81% indicaron que el permiso de maternidad, en el ámbito de los derechos humanos, es

1 Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2286-2739>.

2 Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7311-2677>.

3 Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8724-1688>.

una herramienta jurídica fuerte; y hubo unanimidad de las expertas encuestadas en la afirmación de que cuando la mujer está embarazada hay discriminación en el trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** género; protección a la maternidad; legislación brasileña; inclusión en organizaciones.

**ABSTRACT:** Highly competitive countries suffer from high levels of vulnerability, high unemployment rates, high rates of labor turnover, and a significant increase in part-time and unstructured workers without many types of protection. Thus, the objective of this article is to understand the protection of maternity in the Brazilian legal system as a tool to combat discrimination against women in organizations. On the methodology, this research was of qualitative approach and for the field research the scientific method of content analysis was chosen. The main results are that the benefit of “creating a culture of solidarity in the workplace by extending the possibilities of reconciling work and family life, such as flexible working arrangements, to all employees” is the most important; 81% indicated that maternity protection, in the field of human rights, is a strong legal tool; and there was unanimity of the experts surveyed in the statement that when the woman is pregnant there is discrimination at work.

**KEYWORDS:** gender; maternity protection; Brazilian legislation; inclusion in organizations.

**RESUMO:** Países que enfrentam alta competitividade sofrem um alto grau de vulnerabilidade, desemprego elevado, altas taxas de rotação de trabalho e um aumento significativo de trabalhadores a tempo parcial e não estruturados, sem muitos tipos de proteção. Assim, o objetivo deste artigo é compreender a proteção da maternidade no sistema jurídico brasileiro como uma ferramenta para combater a discriminação contra as mulheres nas organizações. Concernente à metodologia, esta pesquisa foi de abordagem qualitativa e para pesquisa de campo foi escolhido como método científico a análise de conteúdo. Os principais resultados são: o benefício mais importante foi a “criação de uma cultura de solidariedade no trabalho, alargando as possibilidades de conciliação entre trabalho e vida familiar, tais como acordos de trabalho flexíveis a todos os funcionários”; 81% indicaram que a licença-maternidade, no âmbito dos direitos humanos, é uma ferramenta legal forte; e houve unanimidade dos especialistas consultados na afirmação de que quando uma mulher está grávida há discriminação no trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** gênero; proteção da maternidade; legislação brasileira; inclusão em organizações.

**SUMARIO:** Introducción; 1 Protección de la maternidad y discriminación de la mujer; 1.1 Protección y permiso de maternidad y paternidad; 1.2 Discriminación e igualdad; 2 Metodología; 3 Resultados; Conclusión; Referências.

## INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación se desarrolla y se contextualiza en la actualidad (principios del siglo XXI), en un escenario de crisis económica, social y política. Los países que enfrentan alta competitividad sufren un elevado grado de vulnerabilidad, altas tasas de desempleo, elevadas tasas de rotación de la mano de obra y un aumento significativo de los trabajadores a tiempo parcial y no estructurado, sin ningún tipo de protección.

Tradicionalmente, la articulación de las responsabilidades derivadas de la vida profesional y de la vida familiar se realizaba en función del sexo. De esta forma, las mujeres quedaban confinadas al espacio privado y al ámbito reproductivo y los hombres al espacio público y al ámbito productivo.

No obstante, la mujer sufre obstáculos en el mercado de trabajo por ser la reproductora, quien se apartara de las actividades laborales para disfrutar del permiso de maternidad, sufriendo discriminación laboral. La reproducción humana interesa a la sociedad en su conjunto, pues educar y cuidar a los niños es una inversión para las generaciones futuras, significa la perpetuación de la humanidad. A pesar de esto, el hecho de que las responsabilidades de criar a los niños recaigan casi en su totalidad en las mujeres hace que sean calificadas (o no calificadas) como una fuerza de trabajo más baja, con las limitaciones que esto impone sobre ellas (PRONI, 2013).

Para luchar contra la discriminación de la mujer se cuenta con los mismos mecanismos que en otros ámbitos de la protección internacional de los derechos humanos y otros sectores del Derecho Internacional: el recurso a Resoluciones y Declaraciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas como precursoras de tratados internacionales futuros sobre la materia en cuestión, que entre normas institucionales y normas convencionales compone el ordenamiento internacional y de los efectos que se producen entre ambos tipos de normas; interacción que es muy frecuente en el ámbito de la protección internacional de los derechos humanos.

Así, consideramos, que el derecho a la maternidad debe ser reconocido y demostrado, y puede hacerse desde dos perspectivas: el análisis de su inclusión expresa en un catálogo de derechos o, de manera alternativa, extraer su existencia de otros derechos recogidos en el ordenamiento jurídico, en el ámbito de las normas de los derechos fundamentales y de las libertades constitucionales interpretadas de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales (MARRADES-PUIG, 2002). Aunque la familia sea protegida por la Constitución y por los tratados internacionales, parece que su perpetuación no es una prioridad, cuando se refleja en reubicación de las prioridades capitalistas (PRONI, 2013).

Así, específicamente, el ámbito de investigación del presente estudio está en un análisis sobre la protección de la maternidad, ya que la realidad de la mujer a lo largo de la historia y en la mayoría de las sociedades ha

sido de sacrificio. Podemos decir que, en lo que se refiere a la protección de la maternidad, en el contexto legislativo actual, la desigualdad y la no discriminación, y, en general, los derechos humanos de la mujer continúan siendo violados.

En el contexto ya mencionado, investigaciones sobre este tema pueden apoyar el perfeccionamiento de actitudes en las políticas públicas, igualdad, promoción y garantía de igualdad de género, protegiendo la maternidad como un derecho fundamental/ humano en Brasil. Esto nos conduce al *objetivo general* de esta investigación: comprender la protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico como herramienta para equidad de género en organizaciones de la capital de Brasil.

Entonces, como delimitación de este estudio se propuso investigar la capital de Brasil, Distrito Federal, para comprender el desarrollo jurídico de la protección de la maternidad, o sea, la protección en el ámbito de la maternidad y paternidad en estas sociedades y los avances y retrocesos que se han registrado en la garantía de los derechos de las mujeres en el ámbito de los derechos humanos.

Así, se trata de una investigación cuyo elemento central es la cuestión de género en las organizaciones utilizando los abordajes teóricos de Derechos Humanos y del Trabajo, y su papel como elemento configurado nuclear de la protección a la maternidad, con instrumentos de los que se ha dotado para llevarlas a cabo y han permitido la consecución de los pilares básicos sobre los que se estructura en Derechos Humanos: el trabajo, la mujer, la igualdad y la maternidad.

## 1 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER

### 1.1 PROTECCIÓN Y PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

El proceso de integración de la economía mundial, que dibuja una perspectiva aterradora para muchas personas y comunidades en situación precaria, puede ser eficaz y provechoso si adoptamos un planteamiento suficientemente amplio de las condiciones que rigen nuestras vidas y nuestro trabajo. Hay que tomar medidas bien pensadas para fomentar los cambios sociales, políticos y económicos capaces de transformar una previsión que infunde temor en una realidad constructiva (SEN, 2000).

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el cambio de su imagen en la sociedad contribuyeron a alterar también su comportamiento en el empleo y la profesión, luchan por la igualdad de trato con respecto a los hombres (PRONI, 2013). Además, la sociedad en el siglo XIX fue fuertemente influenciada por los pensamientos e ideales cristianos, especialmente de la iglesia católica, en la que muchas normas de protección del trabajo y de las mujeres surgieron en los países del antiguo continente después de la Encíclica *Rerum Novarum* para establecer límites en las reglas acordadas entre el proletariado y la burguesía (LIMA, 2015).

En este contexto, en 1919, con el final de la Primera Guerra Mundial, fue creada por el Tratado de Versalles la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde los países ganadores del conflicto tratan de establecer un patrón, un modelo de relaciones laborales, que en la perspectiva productiva funciona como un instrumento de equiparación entre los países industrializados, lo que permite el uso de mano de obra de una manera equitativa. Además de establecer los límites legales para el ejercicio de la dialéctica entre los actores del tejido productivo, manteniendo la paz económica y social estructuralmente bajo los límites de la ley (BARROSO, 2010).

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 da lugar a la interpretación de que el mantenimiento de la paz mundial y las leyes laborales universales eran necesarias e importantes, continuando con las diversas convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de promover la igualdad de las condiciones de trabajo, muchas de ellas ratificadas por países como Brasil, que es un país miembro y fundador (NASCIMENTO, 2015).

Las normas internacionales son emitidas principalmente por la OIT, a través de convenios y recomendaciones, que son de carácter general y aplicable tanto al hombre como a la mujer, sin distinción. Sin embargo, en relación con las normas generales, hay algunas reglas especiales sobre el trabajo de las mujeres. La OIT justifica este criterio de elaboración de normas específicas por dos razones: para proteger a las mujeres de trabajos demasiado duros y darle los mismos derechos que a los hombres (NASCIMENTO, 2010).

Aunque la protección del trabajo femenino ya era una de las demandas del movimiento en defensa de la protección laboral legal, incluso antes de la creación de la OIT (Gomes, 2010), en su ámbito, la propia creación de esta

entidad ya hace hincapié en la necesidad de proteger el trabajo de la mujer. Entonces, comienzan a ser editadas convenciones y recomendaciones sobre la materia (MARTINS, 2020).

Por lo tanto, se observa que hay dos fases en la elaboración de estas normas, esto es, la protección del trabajo de las mujeres hasta 1950 y la promoción de la igualdad entre el trabajo del hombre y de la mujer, a partir los años cincuenta (NASCIMENTO, 2010) e investigaciones recientes sobre la equidad de género en la organizaciones (SILVA et al. 2016; GALATOLI; IRIGARAY, 2017).

La fase de protección del trabajo femenino estuvo marcada por la elaboración de Convenios y Recomendaciones sobre la maternidad, trabajo nocturno, peligroso, insalubre, duración de trabajo, el trabajo manual y habitual con cargas, seguridad e higiene de trabajo, por último, las reglas que limitan el trabajo, con el fin de preservar la reproducción humana y asegurar que las mujeres puedan cumplir las obligaciones familiares (NASCIMENTO, 2010).

En otro momento, la OIT pasa a preocuparse, más allá de la limitación de las condiciones de trabajo de las mujeres, de la igualdad con los hombres. En consecuencia, hizo hincapié en cuestiones como la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación del trabajo por razón de sexo, en cuestiones de empleo, la formación profesional, la igualdad de remuneración, relaciones profesionales, la responsabilidad familiar, entre otras (NASCIMENTO, 2010), sobre todo de la discriminación de remuneración entre hombres y mujeres (MATTEI; BAÇO, 2016; SANTANA JUNIOR; CALLADO, 2017).

Por lo tanto, surgió la necesidad de una revisión de una serie de medidas de protección de tutela a nivel internacional, que inspiró las leyes nacionales de varios países. Un aspecto importante a analizar aquí “son los entendimientos firmados en los convenios internacionales relativos a la protección de la maternidad, especialmente respecto al permiso/licencia” (PRONI, 2013, p. 49). Así, desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado diversos Convenios y Recomendaciones sobre la protección de la maternidad, cuyas principales recomendaciones son (OIT, 2014):

- Garantizar que las medidas dirigidas a proteger la maternidad y a conciliar la vida familiar y el trabajo sean universales y que los criterios de elegibilidad sean inclusivos.

- Ofrecer atención básica a la salud materna y seguridad de los ingresos antes y después del nacimiento de un hijo como parte de las garantías esenciales de seguridad social.
- Prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, incluso a través de los servicios de inspección laboral y de cumplimiento.
- Reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos.
- Crear una cultura solidaria en el lugar de trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados.
- Promover la igualdad de género mediante la oferta de servicios de cuidado infantil de alta calidad, que sean asequibles y accesibles.
- Facilitar la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

En 2008 se aprobó en Brasil, la nueva ley para extender es permiso de maternidad, que es la Ley nº 11.770, de 09 de septiembre de 2008, llamada Programa Empresa Ciudadana, una de las razones fue la extensión de más de 60 días del permiso de maternidad, además de los 120 días ya previstos en la Constitución y en la Ley del Trabajo de Brasil. Esta ley no modificó las disposiciones de la Constitución de 1988, que en el art. 7º, XVIII dispone 120 días de permiso de maternidad. En la verdad, esta nueva ley prevé que este beneficio será solamente a la empleada que trabaja para la empresa que se adhirió a este programa y que la madre tenga solicitado la ampliación (de 60 días) del permiso de maternidad al final del primer mes después del parto. Esta extensión también es aplicable al caso de adopción. Durante este período, la empleada tiene el derecho a la completa remuneración pagada por el empleador que podrá deducir del impuesto debido al gobierno por cada período de cálculo (anualmente), con base en el lucro real (CASSAR, 2019).

Además de la legislación sobre la protección de la maternidad, muchos países también disponen de medidas que apoyan a los padres que trabajan. El *permiso* o “la *licencia de paternidad*”, en general, consiste en un

periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento para atender al/a la recién nacido/a y a la madre” (OIT, 2014a, p. 7).

La licencia de paternidad es un derecho laboral de los asalariados, garantizado constitucionalmente en el inciso XIX y en el inciso único del artículo 7, el inciso 3 del artículo 39 y el inciso 11 del artículo 42. La disposición antes mencionada también se aplica a los trabajadores independientes, según lo previsto en el artículo 7, XXXIV de la propia Constitución brasileña (RIBEIRO; SALIBA, 2017). Además, en el año 2016 hubo la promulgación de la Ley nº 13.257, que amplió a 15 (quince) días la duración de la permiso de paternidad, además de los 5 (cinco) días ya establecidos, pero el reglamento fue incluido para todos los que trabajan en empresas que están vinculadas al Programa Empresa Ciudadana, establecido en la Ley nº 13.257, de 8 de marzo de 2016, pasando a integrar actualmente la Ley nº 11.770<sup>4</sup>, de 9 de septiembre de 2008 (BRASIL, 2016).

Así, Silva Júnior e Severino (2013) enfatizan que el modelo de protección garantiza el derecho a la estabilidad de la mujer embarazada y licencia por maternidad no solo a las mujeres, sino también a los hombres, en algunos casos excepcionales, a saber, un viudo cuya esposa ha fallecido por a complicaciones derivadas del parto, monoparental, pareja del mismo sexo y padre o futuro padre que es el único proveedor de ingresos familiares.

Además, “actualmente vivimos en un mundo lleno de organizaciones que con su accionar influyen en la vida de las personas y en la sociedad donde se desenvuelven, uno de los ejes que promueve la existencia de las organizaciones corresponde la responsabilidad social”, donde se promulga la equidad dentro de la sociedad. Esta equidad social se puede visualizar desde una de sus aristas, la equidad de género (MOYA; MAFLA; LUNA, 2017, p. 23).

## 1.2 DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD

La discriminación sufrida por las mujeres es la más antigua y persistente en el tiempo, la que más formas ha revestido (desde de la siempre y brutal violencia, hasta los más sutiles comportamientos falsamente protectores), y la más primaria, pues constantemente se agrega a todas las demás. La

---

4 Brasil. Ley 11.770 que crea el Programa de la Empresa Ciudadana, disponible en [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm) (fecha de consulta: 28 de junio de 2016).

autonomía económica de las mujeres con su entrada en el mundo laboral fue apenas uno de las posibilidades que surgieron, juntamente con el control sobre la propia maternidad, la paulatina sensibilización y reivindicación de la igualdad con los hombres en todos los órdenes de la vida social, son indicadores de una de las más profunda transformaciones sociales de la historia. La igualdad de los sexos, primero con un sentido igualador estricto y, más tarde, añadiendo también la reivindicación de la diferencia, es un signo de nuestro tiempo (MARTÍNEZ, 1995).

Por su parte, el feminismo obrero siempre antepuso la necesidad de transformar la sociedad en general como premisa necesaria para alcanzar la igualdad sexual. En estos medios se extendió la dialéctica de que las pésimas condiciones laborales, frente los bajos salarios o los problemas para criar a los hijos, eran el precio que había que pagar por ir contra la naturaleza. Tal vez por eso, reformadores sociales buscaron la solución a esta supuesta anomalía: el trabajo realizado a tiempo parcial y en el propio domicilio. Las mujeres eran impedidas de ser reconocidas como trabajadores de pleno derecho por su cuerpo, la reproducción y las responsabilidades familiares. El desarrollo industrial dio forma sexuada a las relaciones económicas, otorgó un estatuto secundario a las obreras y un significado opuesto a los términos hogar-trabajo y producción-reproducción. A las mujeres pertenecientes a los estratos populares se las ubicó en las fábricas; a las mujeres de las clases medias y altas se las encerró en el hogar, esa casa-escuela, esa casa-escaparate donde se perciben sólo los roles de esposa, madre y consumidora (RAMOS, 1996).

“Es, por consiguiente, necesario luchar contra todo tipo de discriminación sexista, cuyo origen sería el dualismo entendido como si el varón fuese res cogitans, y la mujer tan sólo res extensa. Hoy se sabe que el género no procede directamente del sexo” (BALLESTEROS, 1995, p. 103). En el siglo XIX, las ciencias biológica y sociales, desvelando a la Iglesia, basaron la discriminación sexual en la premisa de que las mujeres tenían el cerebro de menor tamaño, así, se las condenaban a una inmadurez fisiológica y psicológica irremediable. De ahí provienen sus aptitudes pedagógicas, su capacidad para comprender a los niños, su decantación por lo privado (RAMOS, 1996). Pero, ¿qué es discriminación?

Rodríguez-Piñero y Fernández López afirman que la evolución del uso del término «discriminación» tuvo su primer uso en el plano internacional con la Primera Guerra Mundial, y en el marco de la problemática de las minorías

nacionales y religiosas en los nuevos estados surgidos tras la guerra. Es en este contexto en el que progresivamente se puso de relieve la protección de esas minorías, sin perjuicio de asegurarles su propia característica como colectivo minoritario, que no debía realizarse como miembro de grupos distintos, «sino como una parte de un general aseguramiento de ciertos derechos básicos iguales para todos los miembros de la población». Se trataba ya de reconocer a todas las personas los mismos derechos, sin distinción de raza, lengua o sexo, como miembros de la humanidad, pertenecieran o no a una minoría. El movimiento hacia la protección universal de los derechos humanos se acelera tras la Segunda Guerra Mundial, y en él gana relevancia una protección frente a las discriminaciones que desconocen la existencia de esa desigualdad básica de los seres humanos (RODRIGUEZ-PIÑERO, 1986).

Derechos humanos para las mujeres envuelve un conjunto de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la vida pública y privada” (OLIVEIRA, 2002, p. 995). Además, hay diferencias de género en las decisiones de empleo. En comparación con la candidata femenina para un puesto vacante el candidato del género masculino tiene más probabilidad de contratación y promoción. Luego, las organizaciones deben dar mayor atención a los procesos que involucran la carrera de mujeres en las organizaciones, para evitar la discriminación, especialmente en selecciones no racionales y estereotipadas para puestos de trabajo (RAMOS; FELIX, 2019).

Por fin, sobre el trabajo informal de las mujeres, según Kuyumjian y Santos (2006), el trabajo informal viene a atribuir significado a la imposibilidad del Estado de consolidar la representación de la responsabilidad social. De esta manera, se destacan las representaciones sobre el Estado que se han construido y reconstruido en el ámbito de la informalidad, ya que es dentro de esta relación donde surgen y se negocian nuevos conflictos por la conquista de la ciudadanía.

## 2 METODOLOGÍA

Para elaboración del trabajo hemos utilizado como metodología la investigación de campo, con finalidad descriptiva, fundamentada en los tipos presentados por Vergara (2011) y Gil (2007). De campo, pues se trata de una investigación empírica realizada en un país de América Latina, con una

economía aún en desarrollo, donde Brasil está más adelantado y dispone de elementos para investigación. Esto es, investigar en el terreno la percepción sobre la legislación de protección a la maternidad vigente en un país no desarrollado «Brasil». De este modo, el estudio es/fue sustentado desde una perspectiva de los derechos humanos. Y, cuanto a los fines, es descriptiva porque expone características de determinado fenómeno en estudio.

Por tratarse de un trabajo de abordaje cualitativo, para la investigación de campo se escogió el método científico de Análisis de Contenido, uno de los métodos de análisis de datos más utilizados en el campo de las ciencias sociales aplicadas en Brasil, especialmente en el tratamiento de las transcripciones de entrevistas y documentos institucionales (DELLAGNELO; SILVA, 2005; MOZZATO, 2011; CAPÓ-VICEDO et al., 2011). Además, el método comprende tres etapas básicas (Bardin, 1977): (a) pre-análisis; (b) exploración del material; (c) tratamiento de datos e interpretación. El tratamiento y la interpretación, a su vez, se refieren a la generación de inferencias y de los resultados de la investigación.

Por lo tanto, se utilizó un cuestionario semi-estructurado (on-line) con preguntas abiertas, derivado del documento de la OIT y la literatura presentada en este artículo, cuya lectura exhaustiva permitió identificar las principales ideas contenidas en las respuestas de cada pregunta para una clasificación de núcleos de sentido que articulan las diferentes categorías de ideas.

Godoi y Mattos (2010) aclaran que la definición de los participantes no se preocupa tanto con la representatividad estadística, como con las personas relacionadas con el tema objeto del estudio. Además, desde el punto de vista de la saturación teórica, en entrevistas, Eisenhardt (1989) propone que la investigación se realice con por lo menos 10 personas y Thiry-Cherques (2009) indicó que son necesarias 12 entrevistas para la saturación teórica, y que se recomienda que las investigaciones llevadas a cabo no tengan menos de 6 entrevistas.

Así, esta investigación también buscó averiguar la percepción de las mujeres sobre la legislación brasileña en la perspectiva de los derechos humanos y legislación, una vez que para Stoffels (2010, p. 206) “es evidente que eliminar las discriminaciones y otorgar a la mujer un papel importante en las políticas de cooperación al desarrollo es una de las claves

para el éxito de las mismas". Entonces, para la entrevista, se ha buscado investigar la percepción de mujeres brasileñas con conocimientos y elevada titulación académica en el área de este estudio, por tanto para responder al cuestionario fueron seleccionadas mujeres con nivel académico de master o doctorado en ciencias jurídicas, es decir, profesionales y/o discentes del sexo femenino que estén cursando o ya tengan concluido un máster o doctorado en derecho de la capital de Brasil, Brasilia.

La elección de la capital de Brasil se debió al hecho que el Distrito Federal tiene prominencia nacional en cuanto a formación académica y lidera el ranking en publicaciones científicas de Brasil, es decir, los trabajos científicos indexados en la base World of Science con al menos un autor radicado en Brasil. El Distrito Federal (DF) lidera con el índice 98,2 publicaciones científicas por unidad de la federación relacionadas con la población (por cada 100 mil habitantes). Además del DF, en los primeros cinco lugares se encuentran, respectivamente, Rio Grande do Sul (72,6), São Paulo (57,6), Río de Janeiro (56,6) y Paraná (52,8). Entre los países del grupo Brics, el promedio de Brasil (30,6) está detrás de Rusia (44,7), China (39,2) y Sudáfrica (35,5), pero muy por encima del índice de India (7,8), sin embargo, todos los países BRICS tienen un índice más bajo que el Distrito Federal (Pesquisa FAPESP, 2021), que es la región de investigación en este trabajo.

Los cuestionarios on-line fueron enviados para todos los programas de Master y Doctorado de Brasilia. Para la aplicación del cuestionario final en Brasil fue utilizado el programa *LimeSurvey*, que es una herramienta online que ayudó en la elaboración de las preguntas y que permite dejarlas disponibles de manera online para facilitar la recolección y almacenamiento de los datos. Para ello, un mensaje con el link del cuestionario on-line fue enviado por medio de la secretaría de los Programa de Postgrado (Stricto sensu) en Derecho, dónde les pidió que transmitieran un mensaje a los estudiantes y egresados del Post-Derecho (Maestría/Doctorado) de las Instituciones Educativas en el Distrito Federal.

El mensaje solicitaba el permiso y ha dejado en claro la confidencialidad de la investigación con el siguiente texto: "Para este trabajo de investigación, junto a la Universidad de Valencia (España), le GARANTIZAMOS UNA TOTAL CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO,

RESPECTO A LA INFORMACIÓN RECIBIDA. La difusión de los resultados de esta encuesta ofrecerá datos agregados y en ningún caso hará referencia alguna a la información de una persona individualmente. Por último, este estudio no tiene fines lucrativos ni comerciales, sino meramente académicos y su difusión se hará en revistas y publicaciones académicas y científicas”.

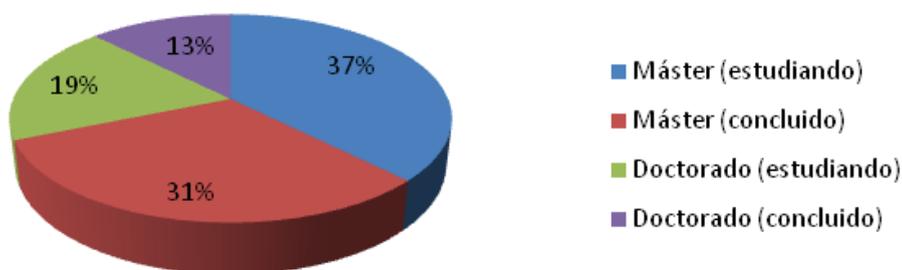
Como resultado, se ha obtenido respuesta de 16 mujeres de cinco programas de post grado *Stricto sensu* (3 de Máster y 2 de Doctorado) de las siguientes instituciones: la Universidad de Brasilia (UnB), Centro Universitario de Brasilia (UniCeub) y el Instituto Brasiliense de Derecho Público (IDP). Además, cabe destacar que 4 de estos cinco programas están evaluados con índices muy altos, según el Ministerio de Educación de Brasil, están entre los mejores del país.

### 3 RESULTADOS

En un contexto en el que existen distintos niveles de legislación en diversos países, donde las Economías Desarrolladas están más avanzadas que otras regiones, como América Latina y Caribe (OIT, 2014a), esta investigación también buscó averiguar la percepción de las mujeres sobre la legislación brasileña en la perspectiva de los derechos humanos (STOFFELS, 2010). Así, para la entrevista, se ha buscado investigar la percepción de mujeres brasileñas con conocimientos y elevada titulación académica en el área de este estudio.

Según Thiry-Cherques (2009) generalmente son necesarias hasta 12 entrevistas para la saturación teórica, como fue comprobado en investigaciones empíricas (FALQUETO; HOFFMANN; GOMES, 2013). Godoi y Mattos (2010) aclaran que la definición de la cantidad de los participantes no se preocupa con la representatividad estadística, pero sí con las personas relacionadas con el tema objeto del estudio. Entonces, fueron seleccionadas mujeres con nivel académico de master o doctorado en ciencias jurídicas, es decir, profesionales y/o discentes del sexo femenino que estén cursando o ya tengan concluido un máster o doctorado en derecho en la capital de Brasil, Brasilia.

El nivel de educación de las 16 mujeres entrevistas está dividido de la siguiente forma: 32% doctorado (estudiantes o con el doctorado finalizado) y 68% en programas de Máster, según el Gráfico 1.

**GRÁFICO 1: FRECUENCIA DE LAS EXPERTAS EN GRADO DE NIVEL ACADÉMICO**

Fuente: Elaborado por los autores.

La *primera pregunta específica* del cuestionario, es «la protección de la maternidad abre camino, pero persisten enormes déficits a nivel mundial. Marque cual(es) de los beneficios abajo expuestos les está permitiendo disfrutar según la legislación sobre maternidad en relación con el permiso de maternidad / paternidad», teniendo como respuestas de los 16 encuestados los porcentajes de la Tabla 1.

**TABLA 1: FRECUENCIA DE LOS BENEFICIOS DESTACADOS POR LA OIT EN LA LEGISLACIÓN SOBRE MATERNIDAD EN BRASIL**

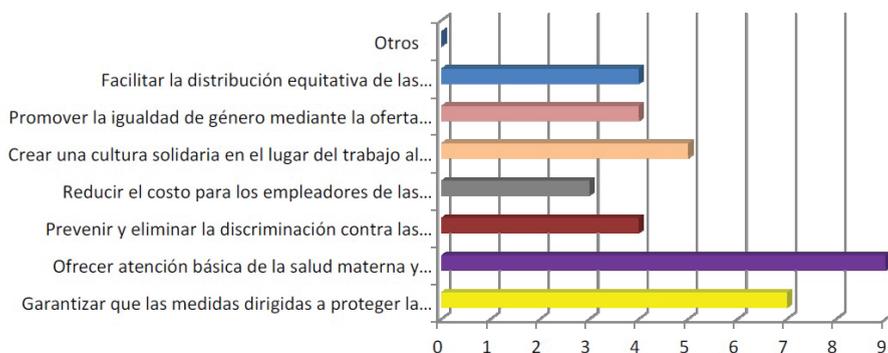
20%	Garantizar que las medidas dirigidas a proteger la maternidad y a conciliar la vida familiar y el trabajo sean universales y que los criterios de elegibilidad sean inclusivos.
25%	Ofrecer atención básica de la salud materna y seguridad de los ingresos antes y después del nacimiento de un hijo como parte de las garantías esenciales de seguridad social.
11%	Prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, incluso a través de los servicios de inspección laboral y de cumplimiento.
8%	Reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos.
14%	Crear una cultura solidaria en el lugar del trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados.
11%	Promover la igualdad de género mediante la oferta de servicios de cuidado infantil de alta calidad, que sean asequibles y accesibles.
11%	Facilitar la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
0%	Otro(s).

Fuente: Elaborado por los autores.

La totalidad de los beneficios de la cuestión fueron marcados, con distintas frecuencias, como beneficios que la legislación sobre maternidad en relación con el permiso de maternidad/paternidad en Brasil está permitiendo alcanzar. Además, había una opción para que indicaran un otro u otros beneficios que, además de los deseados por la OIT, también la legislación está permitiendo alcanzar. Sin embargo, para esta última opción «otros» no hubo respuestas.

El beneficio con mayor indicación que la legislación en Brasil permite alcanzar es «ofrecer atención básica de la salud materna y seguridad de los ingresos antes y después del nacimiento de un hijo como parte de las garantías esenciales de seguridad social» con la concordancia de un cuarto de los encuestados (25%) y el beneficio con menos alcance es «reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos», con apenas 8% de las respuestas, es decir, contenido en 3 respuestas de las 16 personas encuestados, cuyo Grafico 2 muestra la distribución en números.

**GRÁFICO 2: FRECUENCIA DE LAS DISTINTAS RESPUESTAS EN NÚMEROS**



Fuente: Elaborado por los autores.

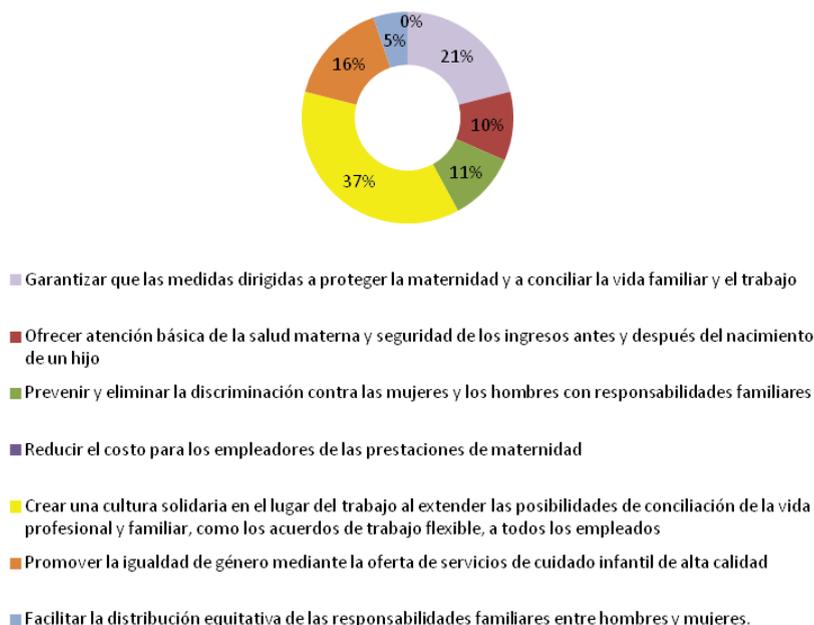
Desde el “punto de vista de las relaciones sociales, también faltan, aún, iniciativas para la consolidación de la igualdad en el mercado de trabajo” (CULLETON; BRAGATO; FAJARDO, 2009, p. 194). Hay un conjunto de grupos e individuos que están en desventaja en términos de derechos humanos, entre ellos: i) la precariedad del mercado de trabajo produce vulnerabilidades de los trabajadores (urbanos y rurales), el subempleo y el desempleo, fomenta el trabajo ilegal, que a su vez genera y reproduce la delincuencia; ii) el tema de género incluye todas las formas de violencia

contra las mujeres en el mundo privado y el mercado laboral, la violencia doméstica, sexual e institucional (CULLETON; BRAGATO; FAJARDO, 2009); etcétera.

Seguidamente, considerando la cuestión anterior, *fue preguntado ¿cuál(es) es el beneficio más importante? ¿Por qué?*

Las respuestas evidencian que los tres beneficios indicados como más importantes, con 37%, 21% y 16%, son, respectivamente: i) «Crear una cultura solidaria en el lugar del trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados»; ii) «Garantizar que las medidas dirigidas a proteger la maternidad y a conciliar la vida familiar y el trabajo sean universales y que los criterios de elegibilidad sean inclusivos»; e iii) «Promover la igualdad de género mediante la oferta de servicios de cuidado infantil de alta calidad, que sean asequibles y accesibles».

**GRÁFICO 3: BENEFICIOS INDICADOS COMO EL/LOS MÁS IMPORTANTE/S**



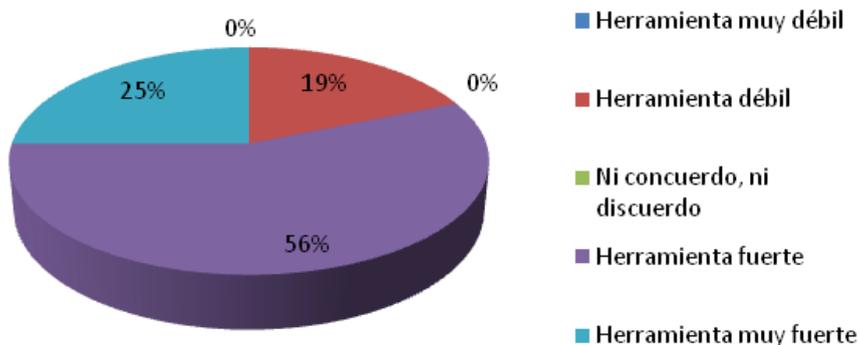
En el otro extremo, el beneficio «Reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos» fue el único que

no tuvo ninguna indicación como el más importante, como se puede ver en el Gráfico 3.

De las 16 encuestadas, 2 contestaron indicando más de un beneficio como el más importante. Así, según los porcentajes de cada beneficio priorizado, se puede visualizar que dos de los tres beneficios más presentes en la cuestión 3, sobre qué beneficios están permitidos disfrutar en la legislación brasileña sobre maternidad, también están entre los tres más indicados como los beneficios más importantes, sin embargo, el beneficio con mayor porcentaje con resultado positivo de la legislación con el 25% (Ofrecer atención básica de la salud materna y seguridad de los ingresos antes y después del nacimiento de un hijo) es sólo el quinto más apuntado como el más importante. El beneficio número 1 como el más importante (con 37%), según la percepción de las mujeres expertas en Brasil, es el tercer mayor (14%) en la cuestión tres, sobre disfrute del beneficio por medio de la legislación. Además, el beneficio «Garantizar las medidas dirigidas a proteger la maternidad y a conciliar la vida familiar y el trabajo» es el segundo en las dos preguntas analizadas, es decir, la cuestión sobre si la legislación permite alcanzar este beneficio y sobre si él es el más importante.

La siguiente pregunta solicitó la evaluación del 'permiso de maternidad' como herramienta jurídica de apoyo a un derecho laboral fundamental y universal en el ámbito de los derechos humanos. Las encuestadas seleccionaron una de las cinco opciones de fuerza de esta herramienta (muy débil, débil, mediana, fuerte, muy fuerte).

**GRÁFICO 4: FUERZA DEL PERMISO DE MATERNIDAD COMO HERRAMIENTA DE APOYO**



Fuente: Elaborado por los autores.

Según el Grafico 4, el ochenta y uno por ciento (81%) indicaron que el permiso de maternidad, en el ámbito de los derechos humanos, es una herramienta jurídica fuerte, siendo que un cuarto de ellas (25%) lo evaluaron como una herramienta muy fuerte, es decir, 9 de las encuestadas creen que el permiso de maternidad es una herramienta fuerte, 4 que es muy fuerte y, por otro lado, 3 respondieron que el permiso de maternidad es una herramienta débil. Además, fue preguntado a las entrevistadas que hicieran una justificación para la respuesta anterior, entonces, estos números muestran que el permiso de maternidad, en la visión de expertas sobre el tema, es una fuerte herramienta jurídica de apoyo al derecho laboral en el contexto de los derechos humanos.

Porque la única garantía es el periodo de tiempo que estaremos con el niño en el periodo de lactancia, pero no ayuda a crear oportunidades para aquellos que quieran hacer uso de este derecho en el trabajo y también en el crecimiento profesional.

El tiempo de resguardo es necesario. Para seguir adelante, también se debe tener en cuenta una mayor flexibilidad, ya que cada mujer tiene su propio tiempo.

Fuerte, ya que desde el punto de vista del género la mujer todavía cumple una doble jornada de trabajo y esencialmente la desigualdad en términos salariales, entre otros.

Asegurar atención a la infancia, garantizando los cuidados básicos y de la lactancia, lo que permite a las mujeres ejercer su derecho a la maternidad completa sin acumular esta función con el trabajo profesional.

El permiso de maternidad es una gran herramienta en el sentido de proponer, por un lado, la estabilidad del empleo y, por otro lado, permite la recuperación y la adaptación de las mujeres a su nueva situación, más allá de la convivencia entre la madre y el niño recién nacido. Sin embargo, no es una herramienta muy fuerte. Se necesita más que el permiso de maternidad para garantizar los derechos de la mujer. Muchas empresas todavía tienen como política el no contratar mujeres embarazadas o recién casadas o no cuentan con incentivos a la maternidad para las trabajadoras. Y estas prácticas no son superadas sólo con el permiso de maternidad.

El permiso de maternidad garantiza la protección a la mujer, al menos durante los primeros 6 meses de vida del niño, y de que mantendrá su salario y su puesto de trabajo. Esta tranquilidad es esencial para los primeros meses de cuidado del bebé.

Fuerte, sin embargo, limitado por los efectos.

La familia es uno de los pilares de la vida de cualquier ser humano. El momento de la maternidad es esencial para formar los lazos afectivos necesarios para el crecimiento sano, emocional, de los niños, así como para proporcionar a la madre la posibilidad de seguir los primeros pasos del niño.

El permiso de maternidad, a pesar de tener el objetivo de beneficiar a la madre y el niño, acaba, muchas veces perjudicando la carrera de la madre.

Es una fuerte herramienta, en la medida en que en la mayoría de los hogares la mujer es más solicitada, por lo tanto, acaba en una compensación entre el trabajo que continúa siendo ejercido en casa, con el bebé.

He disfrutado de dos permisos maternidad y entiendo que sin ellos no sería respetada mi dignidad y la de mis hijos.

Teniendo en cuenta que, en teoría, son pocas cosas que protegen a una mujer que quiere conciliar el trabajo y el estudio, tan pocas que ni siquiera hay forma de medir...

Garantiza la estabilidad.

Para las mujeres, es la principal herramienta de apoyo para la protección de la maternidad.

Muy importante. Lo ideal sería extenderlo durante al menos un año.

Por lo que permite a la mujer una dedicación integral en un momento muy importante de la vida del hijo en cuestiones relacionadas con la salud física y psíquica de toda la familia.

El principio de igualdad exige tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, por eso, por ejemplo, no pagamos todos los mismos impuestos: al que más tiene se le puede exigir una contribución mayor a la sociedad, y no es injusto. Pero, la ideología de género persigue eliminar toda diferencia, es decir, exige tratar exactamente igual a todas las personas y el patrón elegido para medir la igualdad es el del varón. Ha “masculinizado” a la mujer en sus propuestas y exige para ello liberarla de embarazos y de hijos, que pueden frenar su desarrollo profesional y su «libertad» de movimiento (QUIRÓS, 2011). En esto sentido, Marrades ha señalado “la importancia que la construcción del derecho a la maternidad ha tenido la labor de las feministas desde que, a partir del siglo XIX, se las comienza a valorar como organización política”, que a su entender, es la piedra angular del reconocimiento de la maternidad como derecho (MARRADES-PUIG, 2002).

La *cuestión siguiente* interpela: «¿Usted cree que en su país hay discriminación de la mujer en el trabajo debido al embarazo o al parto

incluso con leyes que garantizan que toda persona tiene derecho al reconocimiento pleno e igual y al ejercicio de sus derechos y libertades humanas, sin distinción, exclusión, ni preferencia basada en el embarazo? ¿Por qué?»

Con relación a este cuestionamiento, hubo unanimidad de las expertas encuestadas en la afirmación de que cuando la mujer está embarazada, hay discriminación en el trabajo:

Sí. Todavía hay lugares en los que hay dificultades de contratación y de crecimiento profesional para las mujeres que están en edad para tener hijos. Hay gente que son despedidas tan pronto finaliza el periodo de garantía de estabilidad por embarazo. Y las informaciones sobre el parto son escasas y de difícil acceso.

Sí. Ocurre en la admisión y la elección de los cargos directivos.

Sí, bastante. El tema del machismo es cultural y se extiende a todos los niveles sociales.

Creo que se ha avanzado. El hecho de que el beneficio es financiado por el Estado mejora la aceptación de las mujeres en el mercado laboral, pero todavía hay prejuicios. El empleador tiene que contratar a un trabajador temporal y no suele ver el permiso de maternidad como un derecho sino como un privilegio.

Sí, yo creo que esa discriminación continúa. Inclusive con propuestas legislativas y discursos parlamentarios de retroceso de derechos, basados aún en el discurso de que la mujer trabaja menos, y puede licenciarse en la maternidad, lo que justificaría la mujer recibir menos. Al igual que en el sector privado, que aún no contrata, o mantiene una política de control y planificación del embarazo, como si este asunto tocara a la empresa. Gran parte de esta discriminación es causada por el machismo, todavía muy presente en la sociedad brasileña.

Sí. Brasil es un país que viola sistemáticamente la igualdad de género, a partir de la falta de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Durante el embarazo esta desigualdad es aún más explícita: el tratamiento es desigual, no se entiende la necesidad de alejamiento del trabajo para la realización de los exámenes y consultas médicas, se disminuye la función de las mujeres cuando están embarazadas. En este sentido, creo que Brasil tiene que ir mucho más lejos todavía.

Hay. La ley que garantiza el permiso de maternidad no garantiza que el empleador va a distribuir equitativamente puestos de trabajo; comúnmente

se plantea el argumento del costo más alto de mujeres empleadas en función del embarazo como una razón para no contratar, o salarios más bajos.

Hay mucha diferencia.

Sí. He visto ejemplos de discriminación en mi trabajo y me di cuenta de la intolerancia de los jefes con el alejamiento de la mujer.

Sí. La mayoría de los empleadores prefieren contratar a los hombres debido a la seguridad de que no se tendrán que quedar sin el empleado durante el periodo de descanso por maternidad. Además, con los hombres no hay estabilidad prevista por razones de embarazo.

Sí existe. Debido a los alejamientos necesarios para el cuidado de la salud durante el embarazo y posteriormente por cuenta del permiso de maternidad.

Sí, nuestra cultura es todavía muy machista, especialmente para puestos de alto escalón o más remunerados...Debido a la mentalidad de aquéllos que creen que cuando una mujer tiene hijos ella no tendrá el tiempo necesario para realizar sus funciones, y que constantemente tendrá que salir para acompañar a los hijos en consultas médicas, en la escuela y en otros lugares.

Sí. La mujer embarazada es vista como pasiva. Evitan la contratación de mujeres en edad fértil.

Ciertamente existe una discriminación. La mujer (en edad fértil) es vista como una inversión de riesgo e invariablemente despedida después de la vuelta del permiso.

Sí. Incluso en las universidades, quedar embarazada y tener un hijo trae hasta la suspensión de la beca y no hay ningún programa de apoyo a la madre lactante para que haga actividades en casa, luego es obligada a cancelar y es reclamada con relación a la fecha límite para la finalización del curso.

Sí, he sido testigo de muchos casos de discriminación durante el embarazo, acoso moral, denigrando la capacidad de las mujeres embarazadas, debido a la necesidad de alejamientos, reposos, reducción de los ingresos y etc. También he sido testigo de muchos casos de despido al regresar del permiso de maternidad sin justa causa. No es poco común.

Desde el punto de vista conceptual, la referencia a la efectiva igualdad de sexos plantea jurídicamente muchas dificultades. “No hay duda de que el grupo desfavorecido que se trata de equiparar mediante la prohibición de la discriminación sexual es la mujer, pero, a su vez, esa discriminación es el resultado y reflejo de una situación global de desconsideración de la mujer que tiene raíces históricas y culturales muy antiguas”. Sólo tras la

Primera Guerra Mundial se inicia, al menos como formulación de principio y desde una perspectiva de equiparación jurídica, un proceso de cambios tanto en el ordenamiento interno como en el orden internacional, que tiende a promover la equiparación entre los sexos (RODRIGUEZ-PIÑERO; FERNANDEZ-LOPEZ, 1986, p. 197). Y, también, en la discriminación de la contratación de mujeres (Ramos; Felix, 2019) y diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, según los hallazgos de Mattei y Baço (2016) y Santana Junior y Callado (2017).

Más tarde, como no pudo ser de otro modo, la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967) comienza manifestando que la discriminación de la mujer es “incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad” (RODRIGO, 2013, p. 422).

Además, cada uno de los mecanismos utilizados por la OIT actúa de manera distinta y posee una importancia específica en el combate a la discriminación. Las declaraciones, convenios y recomendaciones expresan internacionalmente los principios que deben ser respetados por los Estados miembros. Aún más, representan el consenso alcanzado entre esos miembros (y, en el caso de la OIT, entre trabajadores, empleadores y gobiernos) para trabajar con el fin de concretar ese principio. Los mecanismos de supervisión internacional de la aplicación de esas normas identifican casos de violación de esos derechos por parte de los Estados miembros, tornando pública la situación de los trabajadores involucrados. Por ejemplo, la Comisión de Peritos de la OIT, 1995, en la Observación relativa a la aplicación de la Convención núm. 111, identificó cómo la flexibilidad de las reglas brasileñas sobre el fin de la relación del empleo afecta a la capacidad del empleado para probar cualquier motivación discriminatoria en el despido:

[...] sobre el escaso número de quejas relativas a actos de discriminación considerando el importante dispositivo legal antidiscriminatorio, el orador señaló que la legislación laboral de Brasil es una de la más flexibles del mundo. Por ello, el empleador no tiene la obligación de señalar el motivo del despido de un trabajador. Este último únicamente puede presentar ante los tribunales la solicitud de indemnización del perjuicio moral y material sufrido, del que resulta difícil aportar la prueba (ILO, 2000).

Según Gomes (2010), aún en lo que concierne a la aplicación del Convenio núm. 111, la presión de la OIT al gobierno brasileño remonta al inicio de la década de 1990, resaltando los siguientes principales problemas observados por la OIT en el Brasil: “discriminación en el empleo basado en género y raza, ausencia de cualquier política nacional direccionada a la igualdad de oportunidades, y el hecho del empleador poder exigir a las candidatas mujeres certificados de esterilización”. El gobierno se mostró dispuesto a cooperar, adoptando en el año 1995 la Ley núm. 9.029, que determina como practicas criminosas la exigencia de certificación del estado de embarazo o esterilidad da mujer, la inducción a la esterilización genética y la promoción del control de natalidad (artículo 2º) (GOMES, 2010). Pero, investigaciones actuales evidencian que en Brasil aún hay desigualdad de género en las organizaciones (SILVA et al. 2016; GALATOLI; IRIGARAY, 2017).

Por fin, aunque se han registrado avances en muchos países, basándonos en la literatura y en los resultados de esta investigación, hay aún desafíos pendientes en esta materia, es decir, en el objetivo de lograr la protección a la maternidad y que ella no sea motivo de discriminación en el empleo.

Podemos decir que los ocho *retos* pendientes o que aún continúan son:

- La dificultad para determinar el alcance de los despidos y la discriminación en el empleo por razón de la maternidad, y los estudios en la materia son limitados.
- El derecho garantizado de reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término del permiso de maternidad.
- La protección durante un período posterior a la reincorporación de la mujer al trabajo, pero la fijación de la duración de dicha protección queda al criterio de la legislación o reglamentación de cada país.
- La carga de la prueba, que establece que «incumbirá al empleador» la carga de probar que los motivos del despido de una empleada no están relacionados con el embarazo, el nacimiento de un hijo o la lactancia.

- La «no discriminación en relación con la maternidad» se refiere al derecho de todas las mujeres a no recibir un trato desfavorable en una situación laboral – incluso en el acceso al empleo – debido a su sexo, o debido a circunstancias derivadas de su función reproductiva.
- La no exigencia de que una mujer que se someta a pruebas de detección del embarazo al postularse para un empleo, aunque hay unas pocas excepciones relacionadas con riesgos laborales para la salud.
- La necesidad de actuación del Estado en el ámbito del trabajo informal de las mujeres embarazadas, ya que es dentro de esta relación donde surgen y se negocian nuevos conflictos por la conquista de la ciudadanía.
- Otro reto es el cambio de las formas de distribuir el trabajo y asumir la responsabilidad de la maternidad y la vida doméstica. No se trata de que las mujeres renuncien a parte de sus aspiraciones en función de su papel de madres y del bienestar del hogar familiar, sino de transformar la organización de la sociedad para que los hombres y las mujeres puedan tener las mismas oportunidades de desarrollo personal y social sin tener que renunciar a la maternidad.

Eses retos son apuntados con base en la investigación empírica y también en la literatura, cuyos seis primeros son apuntados en el informe de la OIT (2014a) y el último está en la obra de (MAROTO-NAVARRO; GARCÍA-CALVENTE; MATEO-RODRÍGUEZ, 2004). Luego, la reiteración solemne de los derechos humanos no implica, sin embargo, borrar las diferencias y elementos comunes. Presupone, más bien, el reconocimiento y la valoración de la diversidad constitutiva de la humanidad y, por extensión, la apertura de un campo argumentativo, un espacio de libertad, participación y debate en la cual y por el cual sean superadas las relaciones de subordinación entre las personas y se mejoran las bases de una convivencia humana más armoniosa (OLIVEIRA, 2002).

Por fin, a pesar de las dificultades, las mujeres se han ido incorporando crecientemente al trabajo remunerado y los hombres aún van accediendo lentamente a la esfera reproductiva. La necesidad progresiva de hombres y mujeres de acceder a la ocupación a veces puede hacer que se descuida la vida familiar y, por tanto, la contribución al mantenimiento de una sociedad

equilibrada (MAROTO-NAVARRO; GARCÍA-CALVENTE; MATEO-RODRÍGUEZ, 2004).

## CONCLUSIÓN

La maternidad es un tema de gran magnitud para la humanidad, puesto que esencialmente tiene el significado de la continuidad de la especie humana, pues si estamos aquí es porque un día estuvimos en el vientre de nuestras madres. Por tanto, es difícil entender por qué, siendo un tema tan relevante, la maternidad a veces es una condición abandonada por algunos gobiernos. Y aún más difícil de entender el papel de la madre y del padre como irrelevante para la maternidad y para una gran sociedad en su conjunto, especialmente para las empresas y el capitalismo, teniendo en cuenta que vivimos en países democráticos donde se espera que tengamos nuestros derechos fundamentales garantizados y las cuestiones relacionadas con la maternidad son materia de derechos humanos y laborales en las organizaciones.

Y en la última parte, investigamos los retos de la protección de la maternidad y percepción sobre la legislación en Brasil. Por medio de cuestionarios se han obtenido respuestas de 16 mujeres expertas en el tema, de cinco programas de post grado *Stricto sensu* (3 de Máster y 2 de Doctorado) en Brasilia – capital de Brasil, acerca de la percepción sobre la legislación en Brasil en el tema de la protección a la maternidad, siendo que el 32% de las encuestadas tenía nivel académico de doctorado y 68% de Máster (estudiantes o con el máster/doctorado finalizado).

En las primeras cuestiones planteamos cuáles son los beneficios sobre protección a la maternidad, en relación con el permiso de maternidad, que la legislación de Brasil está permitiendo disfrutar y cuál es el beneficio más importante. El 37% de las indicaciones fue que el beneficio «Crear una cultura solidaria en el lugar del trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados» es el más importante y, al otro extremo, el beneficio «Reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos» fue el único que no recibió ninguna indicación de importancia.

Ochenta y uno por ciento (81%) indicaron que el permiso de maternidad, en el ámbito de los derechos humanos, es una herramienta

jurídica fuerte, siendo que un cuarto de ellos (25%) lo evaluaron como una herramienta muy fuerte y 56% como herramienta fuerte. Después, la siguiente pregunta fue sobre la percepción del tiempo/período disponible para el permiso de maternidad en Brasil. Más de la mitad (9 expertas) tienen la percepción de que el período del permiso de maternidad es insuficiente y 6 indicaron la necesidad de ampliar el permiso de paternidad.

Con relación al cuestionamiento sobre si hay discriminación de la mujer en el trabajo debido al embarazo o al parto, hubo unanimidad de las expertas encuestadas en la afirmación de que cuando la mujer está embarazada hay discriminación en el trabajo. En seguida, las expertas opinaron, en una escala de importancia, sobre el valor del permiso de paternidad como un derecho laboral fundamental de derechos humanos. Como resultado, el 67% clasificaron el permiso de paternidad como de extremadamente importante (10 personas) y el 37% como muy importante (6 personas), entonces, el 100% de las encuestadas colocan el permiso de paternidad como un factor, por lo menos, muy importante en el ámbito del derecho laboral básico en el contexto de los derechos humanos.

Luego, es a través de la combinación de estos derechos humanos, por un lado, y derecho del trabajo, por otro, específicamente en la protección de la maternidad, como se consigue superar la inicial desigualdad que subyace a la relación en el mundo laboral y, por tanto, como se da contenido y coherencia a esos pilares. Además, esta investigación también trajo, basado en la literatura y en los resultados de este trabajo, retos aún pendientes o que aún continúan en esta materia, es decir, retos con el fin de lograr la protección de la maternidad y la no discriminación en el empleo.

Finalmente, como *propuestas para futuras investigaciones*, se sugiere el uso de otras técnicas y métodos de investigación, como el abordaje cuantitativo con estadísticas inferenciales, para poder ampliar la capacidad explicativa del fenómeno en estudio. Y, también, se propone un estudio que, además de averiguar la percepción de mujeres sobre la legislación de un país en un momento determinado, busque hacer análisis longitudinales para ayudar a entender la dinámica de estas visiones a través del tiempo.

## REFERÊNCIAS

BALLESTEROS, Jesús. *Ecologismo Personalista*. Madrid: Editorial Tecnos S. A., 1995.

- BRASIL. *Ley 11.770 que crea el Programa de la Empresa Ciudadana*, disponible en [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm) (fecha de consulta: 28 de junio de 2016).
- BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Editora 70, 1977, p. 95.
- BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 37.
- CAPÓ-VICEDO, J., MARTÍNEZ-FERNÁNDEZ, M. T., VALLET-BELLMUNT, T., EXPÓSITO-LANGA, M. “Análisis de contenido de las publicaciones sobre clusters y distritos industriales en las revistas españolas de economía”. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, v. 17, n. 2, 2011.
- CASSAR, Volia B. *Direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Método, 2019.
- CULLETON, Alfredo Santiago; BRAGATO, Fernanda Frizzo; FAJARDO, Sinara Porto. *Curso de direitos humanos*, São Leopoldo/RS: Unisinos, 2009.
- DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R. C. “Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração”, en VIEIRA, M. M. F.; ZOVAIN, D. M. (Coord.), *Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática*. São Paulo: FGV, 2005.
- EISENHARDT, K. M. Building Theories from Case Study Research. *The Academy of Management Review*, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.
- FALQUETO, J. M. Z. “A implantação do planejamento estratégico em Universidades: O caso da Universidade de Brasília” (Tesis de Máster profesional en Administración). UnB: Universidad de Brasília, Brasil, 2012.
- FALQUETO, J. M. Z.; HOFFMANN, V. E., GOMES, R. C. “A influência dos stakeholders na implantação do planejamento estratégico em uma instituição pública de ensino superior”. *Congreso Enampad 2013*, Rio Janeiro.
- GALATOLI, C. R. S.; IRIGARAY, H. A. R. Gender Equity in Business Schools: What Has Been Promoted? *Revista Economia & Gestão*, v. 17, n. 48, p. 62-81, 2017.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GODOI, C. K.; MATTOS, P.L.C.L. “Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico”, en GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. *A Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- GOMES, Ana Virgínia M. “A OIT e a disseminação do combate à discriminação contra a mulher no trabalho: indo além das convenções e recomendações”, en Bertolin, Patrícia T. M. y Andreucci, Ana Claudia P. T. (eds.). *Mulher, sociedade e direitos humanos*. São Paulo: Rideel, 2010.
- ILO, Committee on the Application of Conventions and Recommendations. Examen del caso individual relativo al Convenio núm. 111, Discriminación (empleo y ocupación), 1958 Brasil (ratificación: 1965), 2000. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/newcountryframeE.htm>. Acceso em: 23 set. 2015.

KUYUMJIAN, Márcia M. M.; SANTOS, Carolina Cássia B. A informalidade e a apropriação do direito: considerações sobre a cidade de Brasília-DF, Brasil. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, v. 11, p. 97-120, 2006.

LIMA, Lucas Barbalho. “A proteção à maternidade no Brasil: estudo acerca dos avanços da proteção à maternidade e de questões ainda não tuteladas pelo Direito do Trabalho brasileiro na Pós Modernidade”. XXIV Encontro Nacional do CONPEDI (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação Em Direito), 2015.

MARRADES-PUIG, Ana I. *Luces y sombras del derecho a la maternidad: análisis jurídico de su reconocimiento*. Valencia: Universitat de Valencia, 2002.

MAROTO-NAVARRO, Gracia; GARCÍA-CALVENTE, María del Mar y MATEO-RODRÍGUEZ, Inmaculada. “El reto de la maternidad en España: dificultades sociales y sanitarias”, *Gaceta Sanitaria*, v. 18, n. 5, Barcelona sep./oct., 2004.

MARTÍNEZ, Fernando Rey. *El derecho Fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: Editora Maite Vincueria, 1995.

MARTINS, Sergio P. *Direito do trabalho*. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. Análise da Existência de Discriminação Salarial entre Homens e Mulheres na Indústria de Transformação do Estado de Santa Catarina. *Revista Economia & Gestão*, v. 16, n. 45, p. 103-125, 2016.

MOYA, D. M. V.; MAFLA, P. G. P.; LUNA, J. L. V. La Equidad de Género como Parte de la Responsabilidad Social en el Mercado Laboral de la Industria Turística del Ecuador. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, v. 16, n. 4, p. 23-36, 2017.

MOZZATO, A. Rebelato.; GRZYBOVSKI, Denize. “Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios.” *RAC. Revista de Administração Contemporânea*, v. 15, 2011.

NASCIMENTO, G. A. F.; VILLAS BOAS, R. V. “Proteção da Mulher: Direito Individual e Social à Igualdade de Condições”, em VILLATORE, Marco Antônio C.; ROMERO, Francisca M. (Coord.). *III Encontro de Internacionalização do CONPEDI/Universidad Complutense de Madrid – Direito do Trabalho Seguridade Social*. 1. ed. Madrid: Ediciones Laborum, 2015, v. 6, p. 156-172.

NASCIMENTO, Sônia A. C. M. “O direito do trabalho da mulher”, em Bertolin, Patrícia T. M. y Andreucci, Ana Claudia P. T. (eds.), *Mujer, sociedade e direitos humanos*. São Paulo: Rideel, 2010.

OIT. *La protección de la maternidad se abre camino, pero persisten enormes déficits a nivel mundial*, 13 de mayo de 2014, disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_242354/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_242354/lang-es/index.htm) (fecha de consulta: 10 de mayo de 2016).

OIT. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labour Office. Geneva: ILO, 2014a, disponible en: [www.ilo.org/maternityprotection](http://www.ilo.org/maternityprotection).

- OLIVEIRA, Rosiska Darcy. “Direitos das Mulheres, Direitos Humanos”, em PINHEIRO, Paulo Sérgio; GUIMARÃES, Samuel P. *Direitos humanos no século XXI*. v. 2, Senado Federal, Brasília, 2002.
- PESQUISA FAPESP. *Publicações científicas por unidade da federação*. Edición 302, 2021. disponible en: <https://revistapesquisa.fapesp.br/publicacoes-cientificas-por-unidade-da-federacao/> (fecha de consulta: 22 de abril de 2021).
- PRONI, Thaíssa R. *Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal*. São Paulo: LTr, 2013.
- QUIRÓS, José Justo Megías. *Derechos Humanos e Ideología*. En LÓPEZ ULLA, Juan Manuel (Director). *Derechos humanos y orden constitucional en Iberoamérica*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters, 2011.
- RAMOS, María Dolores y VERA, María Teresa. *El trabajo de las mujeres pasado y presente*. Edición tomo I, Editora: servicio de publicaciones (CEDMA), Málaga, 1996.
- RAMOS, A. M.; FELIX, B. Efeitos do Gênero sobre a Decisão de Contratação e Promoção de Líderes. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, v. 18, n. 1, p. 71-89, 2019.
- RODRIGO, Virginia Mayordomo. “Régimen Jurídico Internacional de la Lucha contra la Discriminación de la mujer”, en: FERNÁNDEZ DE CASADEVANTE ROMANI, Carlos; QUEL LÓPEZ, Javier. *Derecho internacional de los derechos humanos*. 4 ed. Paracuellos del Jarama, Dilex, Madrid, 2013.
- RIBEIRO, Márcia Regina Lobato Farneze; SALIBA, Graciane Rafisa. (Re)pensando a finalidade e efetividade da licença-maternidade e da licença-paternidade diante das relações afetivas contemporâneas. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia*, v. 45, n. 1, jan./jun. 2017.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel y FERNANDEZ-LOPEZ, Maria Fernanda. *Igualdad y discriminación*. Madrid: Editorial Tecnos S. A., 1986.
- SANTANA JUNIOR, G. M.; CALLADO, A. L. C. Discriminação Salarial entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho dos Contadores do Nordeste Brasileiro. *Revista Mineira de Contabilidade*, v. 18, n. 2, p. 70-82, 2017.
- SEN, Amartya, “Trabajo y derechos”, *Revista Internacional del Trabajo*, v. 119, n. 2, 2000.
- SILVA, P. M. M.; ROCHA NETO, M. P.; BRITO, L. M. P.; BARRETO, L. K. S.; GURGEL, F. F. Equidade de Gênero nas Organizações: O Trabalho e os Desafios da Mulher na Construção Civil. *Revista Organizações em Contexto*, v. 12, n. 24, p. 283-305, 2016.
- SILVA JÚNIOR, A. M.; SEVERINO, L. F. Licença-maternidade e estabilidade da gestante para homens. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, v. 14, n. 2, p. 207-230, 2013. <https://doi.org/10.18759/rdgf.v14i2.365>
- STOFFELS, Ruth Abril. *Mujer y desarrollo en el siglo: Resultados de un largo y difícil regreso*. En: SANZ CABALLERO, Susana (Ed.). *Colectivos vulnerables y derechos humanos: perspectiva internacional*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2010.

THIRY-CHERQUES, Hermano. “Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento”. *Revista PMKT*, v. 3, Set. 2009.

VERGARA, Sylvia C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

#### Sobre as autoras e o autor:

**Emilia Ferreira Pena Dias** | *E-mail*: emiliaferreirapena@hotmail.com

Mestra em Direitos Humanos, Paz e Desenvolvimento Sustentável (Máster en Derechos Humanos, Paz y Desarrollo Sostenible) pela Universidade de Valência (UV) na Espanha (2016), com Reconhecimento no Brasil do Título *Stricto sensu* de Mestrado pela Universidade de Brasília (UnB), em 2017. Pós-Graduação (*Iato sensu*) em Direito Público pelo Centro Universitário Projeção (2013) e Graduação em Direito pela Faculdade Anhanguera de Brasília (2012). Experiência em Direito, Ensino/Pesquisa/Inovação, Assistência Social e Varejo.

**Ana Isabel Marrades-Puig** | *E-mail*: Ana.I.Marrades@uv.es

Es Profesora Contratada Doctora desde enero de 2011 y ha sido profesora asociada desde 1993 hasta diciembre 2010 en el Departamento de Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración de la Universidad de Valencia, Facultad de Derecho. Durante ese periodo ha compaginado su actividad docente e investigadora con el ejercicio profesional de la abogacía, en el ámbito de la violencia de género; y es Vocal de la Red Feminista de Derecho Constitucional.

Ha realizado estancias de investigación en distintas universidades en Italia, Reino Unido y Estados Unidos; y ha colaborado como docente en la Università di Pisa y participado como ponente en seminarios en la Università di Bologna, en la U. of London y en la University of Kent, donde es investigadora asociada. En el ámbito docente universitario ha participado en varios proyectos de innovación educativa, entre ellos ha coordinado la Red de Universidades por la innovación docente con perspectiva de género. También es profesora del Máster de Género y Políticas de Igualdad de la Universitat de València.

**Cleudson Nogueira Dias** | *E-mail*: prof.cndias@gmail.com

Doutor em Administração pela Universidade de Brasília (UnB), com Doutorado Sanduiche na Universitat Jaume I (UJI/Espanha), Mestre em Administração pelo programa de Mestrado Profissional Executivo em Gestão Empresarial da Fundação Getulio Vargas (FGV/Ebape) e Graduado em Administração (UNEB). Analista em gestão de negócios tecnológicos da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), e Professor no Mestrado Profissional em Administração Pública da UnB. Atuou como analista/gestor e docente em instituições públicas e privadas, tendo sido supervisor III na Embrapa, docente e diretor de administração no Instituto Federal de Brasília (campus gama), professor e coordenador dos cursos superiores de Administração, Gestão Pública e Recursos Humanos no Centro Universitário Projeção (UniProjeção-DF) e analista no Ministério de Desenvolvimento Regional (MDR).

Data da submissão: 30 de novembro de 2020.

Data de aceite: 25 de outubro de 2021.