

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

**EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE À LICENÇA MATERNIDADE  
COMO UM DIREITO DE FAMÍLIA E A NECESSIDADE DE ATUAÇÃO DO  
ESTADO PARA MITIGAR DISPARIDADES DE GÊNERO**

JACQUELINE ROBERTA SILVA DE GODOY

RIO DE JANEIRO

2020.2

JACQUELINE ROBERTA SILVA DE GODOY

**EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE À LICENÇA MATERNIDADE  
COMO UM DIREITO DE FAMÍLIA E A NECESSIDADE DE ATUAÇÃO DO  
ESTADO PARA MITIGAR DISPARIDADES DE GÊNERO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Juliana Gomes Lage.

RIO DE JANEIRO

2020.2

048D Godoy, Jacqueline Roberta Silva de.  
Equiparação da licença paternidade à licença maternidade  
como um direito de família e a necessidade de atuação do  
estado para mitigar disparidades de gênero/Roberta Silva de  
Godoy, Jacqueline. -- Rio de Janeiro, 2021.  
71 f.

Orientadora: Juliana Gomes Lage.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) –  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito,  
Bacharel em Direito, 2021.

1. Licença-maternidade. 2. Licença-Paternidade. 3.  
Igualdade. 4. Não-discriminação. 5. Violência de gênero;  
Preconceitos institucionalizados.

JACQUELINE ROBERTA SILVA DE GODOY

**EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE À LICENÇA MATERNIDADE  
COMO UM DIREITO DE FAMÍLIA E A NECESSIDADE DE ATUAÇÃO DO  
ESTADO PARA MITIGAR DISPARIDADES DE GÊNERO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Juliana Gomes Lage.

Data de aprovação: 03/06/2021

Banca Examinadora:

---

Orientadora Dra. Juliana Gomes Lage  
Universidade Federal do Rio Janeiro - Prof. Orientador

---

Prof. Dra. Andreia Fernandes de Almeida Rangel  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

---

Prof. Dr. Rafael Esteves Frutuoso  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

## DEDICATÓRIA

Para minha amada mãe, por me apoiar em todos os momentos de minha vida, principalmente ao longo de minha formação, sendo a sólida base que me permite realizar os meus sonhos. Os pesos sociais de ser mulher ficam menores, quando se tem à sua frente guerreiras que quebram os tetos de vidro, desbravando novos caminhos para as futuras gerações.

## RESUMO

A sociedade brasileira nos últimos anos vem evoluindo a passos largos no sentido de promover a igualdade e não discriminação por quaisquer motivos entre os cidadãos. A Constituição Federal de 1988 foi um marco histórico na virada das prioridades estatais, trazendo a proteção e a promoção do bem-estar do indivíduo inserido na coletividade como função precípua do Estado. Juntamente com a promulgação do Código Civil de 2002, diversos direitos foram equiparados, suavizando o viés patriarcal de uma sociedade cunhada por homens. Apesar de todos os avanços, ainda hoje existem zonas cinzentas, nas quais a legislação destoa do progresso social e do próprio ordenamento jurídico, gerando situações estranhas de desigualdades positivadas. Uma dessas situações pode ser observada no tratamento dispare dado às licenças maternidade e paternidade. Muito ligados a um argumento biológico de função social dos sexos, os períodos extremamente diversos de afastamento laboral de homens e mulheres para cuidados com os filhos recém-nascidos geram diversos prejuízos sociais e obstam na perseguição da igualdade fática entre os brasileiros. Neste sentido, esta monografia se propõe a analisar as licenças maternidade e paternidade no Brasil, bem como a problemática resultante da disparidade entre as licenças e ainda, uma vez verificadas situações que geram qualquer tipo de discriminação, o respaldo legal para alteração do regramento que não cumpre sua função social de promoção da justiça, nos moldes da carta magna do país.

**Palavras-Chave:** Licença-maternidade; Licença-Paternidade; Igualdade; Não-discriminação; Violência de gênero; Preconceitos institucionalizados.

## ABSTRACT

Brazilian society has evolved rapidly in recent years to promote equality and non-discrimination for any reason among their citizens. The Federal Constitution of 1988 was a historic milestone in the turn of state priorities, bringing the protection and well-being promotion rights of the individual inserted in the community as a primary function of the State. Along with the promulgation of the Civil Code of 2002, several rights were equated, softening the patriarchal bias of a society coined by men. Despite all the advances, there are still gray areas today, in which legislation is at odds with social progress and the legal system itself, generating strange situations of positive inequalities. One of these situations can be observed in the treatment given to maternity and paternity leave. Very linked to a biological argument of social function of the sexes, the extremely different periods that men and women can take away from work to care for their newborn children generate several social losses and hamper the pursuit of factual equality among Brazilians. In this sense, this monograph proposes to analyze maternity and paternity leave in Brazil, as well as the problem resulting from the disparity between it and, once verified situations that generate any type of discrimination, the legal support for changing the rules that do not fulfill their social function of justice promotion, in line with the country's constitutions.

**Key-words:** Maternity Leave; Paternity Leave; Equality; Non-discrimination; Gender Violence; Affiliation; Recognition; Institutionalized Prejudices.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1 – DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL .....</b>	<b>16</b>
1.1. Da licença maternidade no ordenamento jurídico brasileiro .....	17
1.1.1. Histórico de implementação da licença maternidade no Brasil .....	17
1.1.2. Da ampliação da licença maternidade pelo programa Empresa Cidadã .....	22
1.1.3. Dos atuais moldes da licença maternidade .....	22
1.2. Da licença paternidade no ordenamento jurídico brasileiro .....	23
1.2.1. Histórico de implementação da licença paternidade no Brasil .....	23
1.2.2. Da ampliação da licença paternidade pelo programa Empresa Cidadã .....	26
1.2.3. Dos atuais moldes da licença paternidade .....	27
<b>2 – DA PROBLEMÁTICA SOCIAL GERADA PELA DISPARIDADE ENTRE OS PERÍODOS DE LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE.....</b>	<b>29</b>
2.1. Da disparidade entre as licenças maternidade e paternidade como óbice para entrada e manutenção das mulheres no mercado de trabalho .....	30
2.1.1. Dos preconceitos velados para contratação de mulheres decorrentes do período superior de licença maternidade .....	31
2.1.2. Das dificuldades na manutenção do emprego decorrentes do afastamento feminino pela licença maternidade .....	32
2.2. Da violência de gênero perpetuada pela disparidade entre as licenças maternidade e paternidade .....	36
2.3. Dos prejuízos ao convívio familiar e estreitamento de laços entre pais e filhos gerados pela insuficiência da licença paternidade .....	38
<b>3 – A INCONGRUÊNCIA DA DISPARIDADE ENTRE AS LICENÇAS PARENTAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E O AMPARO PARA ALTERAÇÃO LEGISLATIVA.....</b>	<b>42</b>
3.1. Da incongruência das licenças maternidade e paternidade no ordenamento jurídico brasileiro .....	44
3.1.1. Dos princípios constitucionais .....	44
3.1.1.1. Dignidade da pessoa humana .....	45
3.1.1.2. Da igualdade e não-discriminação .....	47
3.1.1.3. Da solidariedade entre o casal e da paternidade-responsável .....	49
3.1.1.4. Da prioridade absoluta da criança .....	50
3.1.2. Do regramento civil .....	51
3.1.2.1. Da evolução histórica dos direitos da mulher na família e na sociedade rumo à igualdade entre os sexos .....	51



3.1.2.2. Do Estatuto da Criança e do Adolescente .....	54
3.2. Do amparo para equiparação das licenças maternidade e paternidade .....	55
3.2.1. Reflexão teórica sobre o amparo para alteração legislativa .....	55
3.2.2. Decisões judiciais favoráveis a equiparação das licenças .....	57
<b>CONCLUSÃO</b> .....	61
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	64

## INTRODUÇÃO

Após uma longa jornada de trabalho, o marido chega em casa feliz pela missão cumprida de prover por mais um dia sua família. Ao entrar pela porta se encanta com o cheiro do jantar, bem como com o brilho dos móveis e das crianças que o esperam à mesa de banho tomado, impecáveis e com um belo sorriso no rosto que só o reencontro com pai do qual o dia todo sentiram falta os pode colocar. Cansado, por direito, junta-se aos filhos e é servido pela esposa, que também o espera linda e contente, satisfeita por proporcionar aos que ama um lar confortável, conforme seu papel.

A cena mencionada é caricata, mas por muito tempo a pretensa felicidade da “família margarina” narrada foi um dos maiores contos de fadas vendidos às mulheres. Pautado em grande parte no argumento biológico de funções específicas de cada sexo, o patriarcado pôde emergir, consolidando a dominação masculina, que se utilizou das diferenças biológicas entre os sexos como justificativas para organização da sociedade nos seus moldes, a partir do critério binário de gênero (BOURDIEU, 2009, p. 20). Assim os homens definiram o rol de tarefas de cada sexo, cabendo às mulheres o cuidado da casa e da família como “naturais” provedoras e a eles a busca pelo capital, sendo caçadores por natureza.

Os papéis sociais distribuídos pelo critério sexual e a violência de gênero que esta organização proporcionou foram reproduzidos e fixados no imaginário coletivo, a ponto de serem naturalizados e almejados inclusive por quem mais sofreu com o *status quo*. Porém, ao vivenciarem a vida dos sonhos e a reconhecerem como insuficientes, aquelas que antes engoliram a história há muito repetida, passaram a questioná-la, conforme destaca Betty Friednan em sua bíblia feminista *Mística Feminina*:<sup>1</sup>

(...) o problema permaneceu mergulhado, intacto, durante vários anos, na mente da mulher americana. Era uma insatisfação, uma estranha agitação, um anseio de que ela começou a padecer em meados do século XX, nos Estados Unidos. Cada dona de casa lutava sozinha com ele, enquanto arrumava camas, fazia as compras, escolhia tecido para forrar o sofá, comia com os filhos sanduíches de creme de amendoim, levava os garotos para as reuniões de lobinhos e fadinhas e deitava-se ao lado do marido, à noite, temendo fazer a si mesma a silenciosa pergunta: E é só isso?

---

<sup>1</sup> FRIEDNAN, Betty. *Mística Feminina*. Petrópolis: Editora Vozes Limitada, 1971. P. 17.

Com a ajuda de Simone de Beauvoir, se pôde responder de maneira negativa o questionamento levantado pelas mulheres de Friednan. A autora patrocinou a ideia de que através do trabalho o sexo feminino seria capaz de diminuir as distâncias até então instituídas pela sociedade patriarcal, dando a mulher a liberdade concreta (BEAUVOIR, 2009 p. 879-895) e assim ajudou a instaurar uma revolução dos espaços até então ocupados pelo sexo masculino.

Já não tão satisfeito com a organização social e com as funções limitadas, ao perceber que numa sociedade capitalista sempre seria dependente daquele que conquista o capital e, portanto, subordinado, e ainda, cansado de exercerem funções não reconhecidas, o sexo feminino comprou a ideia da libertação pelo trabalho, conquistando novos lugares e modificou a distribuição de papéis então vigente. No entanto, apesar do âmagio de independência e libertação, nesta jornada, as mulheres esbarram em diversas barreiras, conforme Beauvoir já previa.

Mesmo sendo defensora da ocupação do mercado de trabalho como libertação, a autora também reconhecia que o sexo feminino teria grandes problemas na conquista de sua independência financeira. Beauvoir era consciente de que a organização social foi ditada por homens, de modo a criar entraves para o ingresso e manutenção das mulheres no mercado produtivo. Para Simone, mesmo que a mulher conquiste sua independência e realize um trabalho externo, esta acaba obrigada a exercer duas funções concomitantemente, acumulando as tarefas domésticas com as demandas profissionais – o que ocorre até hoje, traduzido no conceito de Dupla Jornada.

Para a sociedade a mulher já tinha a sua função. Se ela quer exercer um outro papel, ótimo, mas a atuação que lhe foi delegada será sempre sua. Nas palavras de Beauvoir:

“(...) mesmo a própria mulher julga que, casando, assumiu encargos de que não a dispensa sua vida pessoal; ela não quer que o marido seja privado das vantagens que teria encontrado associando-se à “uma mulher de verdade”: quer ser elegante, boa dona de casa, mãe dedicada, como o são tradicionalmente as esposas.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> BEAUVOIR, Simone de. O Segundo Sexo. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009, p. 895.

A importância e destaque da mulher em uma sociedade predominantemente patriarcal e machista tal qual a brasileira vem evoluindo. Através de muita luta, as mulheres conquistam cada vez mais direitos na eterna missão de fazer valer a igualdade entre os sexos disposta na Carta Magna do país. Entretanto, todas as transformações traçadas até aqui foram apenas o início no caminho para maior independência em relação ao sexo supostamente mais forte que até hoje mantém o poder de ditar as regras do jogo. Uma peça fundamental para esta independência foi a inserção da mulher no mercado de trabalho. Elas não apenas buscaram o rompimento da dependência financeira e a realização profissional, como mostraram a essência de uma sociedade mais igualitária.

Porém, este cenário ainda está longe de ser o ideal. As preocupações de Beauvoir se concretizaram e repercutem até hoje na sociedade. Trabalhando ou não, a responsabilidade de ter e criar os filhos permanece majoritariamente atrelada ao sexo feminino em uma sociedade ainda machista. A estruturação dos preconceitos de gênero ainda empurra as mulheres para os serviços domésticos e afasta os homens, ainda responsáveis pelo provimento de seus lares, quer seja pela garantia de cargos e/ou salários maiores, ou pela imagem social, do convívio com seus filhos, extremamente importante e necessário para a formação da criança.

De acordo com a pesquisa realizada pelo portal Trocando Fraldas em 2018 com mais de dez mil brasileiras, três a cada sete mulheres sentem medo de perder os seus empregos caso engravidem, 57% das entrevistadas sentem que enfrentarão dificuldades no sucesso profissional caso tenham filhos e 23% delas alteraram os planos de terem filhos por motivos profissionais.<sup>3</sup> Em pequena escala, estes números comprovam o que não é segredo para ninguém: as mulheres têm mais dificuldade de se inserirem e manterem no mundo do trabalho, dificuldade esta deveras relacionada aos riscos que uma maternidade pode oferecer para a conquista e manutenção deste emprego, considerando que o cuidado dos filhos ainda é visto majoritariamente como função materna, inclusive por lei.

Conforme explicitado acima, um dos fatores que continuam obstar a entrada e promoção de mulheres no mercado de trabalho são as disparidades no tratamento legal aos sexos, em

---

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.trocandofraldas.com.br/carreira-e-maternidade-2018-brasil/> Acesso em 01 fev, 2021.

dissonância com a Constituição Federal brasileira que prega a igualdade<sup>4</sup>. Uma dessas diferenças é observada na legislação infraconstitucional que trata das licenças parentais<sup>5</sup>. Considerando que esta diferenciação institucionaliza o que foi denominado de duplo padrão: uma forma de continuar os preconceitos de sexo, utilizando medidas diferentes para homens e mulheres em relação a criação dos filhos, já que esta ainda é entendida, inclusive pelo Estado, como obrigação majoritária delas, o que ainda acaba por afastar os homens da criação de seus filhos e as crianças da identificação com a figura paterna, se faz necessário a compreensão dos fatores que continuam a validar este padrão.

Tendo em vista que na atual legislação brasileira, a licença maternidade é de cento e vinte dias<sup>6</sup>, podendo se estender por até cento e oitenta dias nos casos em que a pessoa jurídica empregadora tenha aderido ao programa empresa cidadã<sup>7</sup>, enquanto a licença paternidade é de apenas cinco dias<sup>8</sup>, com possibilidade de extensão nos mesmos moldes de empresa cidadã ao teto de vinte dias, esta pesquisa se justifica na importância da compreensão dos fatores jurídicos, sociais, e econômicos responsáveis por tamanha assimetria e dos desdobramentos desta diferenciação. Este tema é de grande sensibilidade no contexto de uma sociedade, tal qual a brasileira, guiada por uma Constituição Federal que prestigia os princípios da igualdade e não discriminação em decorrência do sexo, inclusive nas relações de emprego<sup>9</sup> e da proteção do

---

<sup>4</sup> BRASIL. Constituição (1988). Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...) I homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;. In: **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2021

<sup>5</sup> Aqui, num primeiro momento o termo “licença parental” é utilizado em seu sentido mais extenso para definir o conjunto de licenças paterna e materna. Não ignoramos a concepção de licença parental em seu *sentido lato*, conforme adotada por alguns países para descrever os benefícios parte igualitários e parte distribuídos entre o familiar, seja homem ou mulher, conforme exemplo Sueco que apresentaremos mais à frente.

<sup>6</sup> BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452 Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01. mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8861.htm). Acesso em: 08 mar. 2021.

<sup>7</sup> BRASIL. Lei nº 11.770 de 11 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a lei nº 8.212, de 24 de jul. de 1991. Brasília, 2008. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm)> . Acesso em: 10 fev. 2021.

<sup>8</sup> BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (1988). Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias;. In: Atos das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 08 mar. 2021

<sup>9</sup> BRASIL. Constituição (1988). Art. 7º (...) XXX proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. In: Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2021.

recém-nascido, garantida a convivência com a figura paterna pela denominada paternidade responsável.<sup>10</sup>

Com o advento da Constituição Federal de 1988 e a conseqüente constitucionalização dos demais ramos do direito, o indivíduo passou a ser reconhecido como o fim da atividade estatal, devendo o legislador observar sempre o contexto social para a promoção e modificação de suas leis. Assim, o direito é então criado e interpretado pelos órgãos jurisdicionais de maneira extensiva da Constituição.

Neste contexto, torna-se imprescindível a investigação quanto a necessidade e viabilidade da atuação estatal através da implementação de medidas legais para modificação desse cenário e promoção da equidade de gênero, sendo evidenciadas barreiras na inclusão feminina no mercado de trabalho e prejuízo do desenvolvimento dos filhos em decorrência da sustentação positivada dos papéis parentais de homens e mulheres em seus lares.

Para tanto, este estudo busca através de pesquisa bibliográfica debruçar-se sobre as principais questões que permeiam o tema da diferença de períodos entre as licenças parentais, principalmente com a investigação da gravidade do caso, da importância e efeitos que mudanças neste paradigma podem resultar com a amenização deste descompasso social.

O objetivo geral deste trabalho é pesquisar e entender as diferenças entre os períodos de licença materna e paterna ofertados aos trabalhadores pela gestação e/ou adoção de um filho e como estas legislações afetam a manutenção do *status quo* de uma sociedade patriarcal e não igualitária. Através desta compreensão, é possível atender objetivos mais específicos como a promoção de equidade entre gêneros, sem discriminação, inclusive no contexto de trabalho e a proteção da família e do recém-nascido, se alinhado com o documento mais importante do país: a Constituição.

---

<sup>10</sup> BRASIL. Constituição (1988). Art. 226º (...) §7 Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas. In: Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2021.

Tendo em vista todas estas considerações, pergunta-se: Como se constitui a diferença das licenças maternidade e paternidade brasileiras? Esta diferença pode ser considerada um problema social? A licença paternidade é suficiente para proteção da família? É necessária intervenção estatal para modificação deste paradigma? Quais as melhores medidas a serem adotadas para promoção da equidade entre os gêneros? São com estes questionamentos que se dá início ao estudo.

## 1 - DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL

É incontestável que a mulher tem um papel tão importante quanto o homem no mercado de trabalho dentro da atual estrutura social. Inclusive, casos explícitos de discriminação contra o sexo feminino nestes ambientes são amplamente expostos e discutidos, de modo que dificilmente se escutam argumentos contra o exercício profissional de mulheres sem alguma censura. No mesmo sentido, é nítido o movimento de responsabilização dos homens pelo cuidado dos filhos e de suas casas e a importância das figuras maternas e paternas para o bom desenvolvimento das crianças, amparadas inclusive legalmente pela Constituição Federal e pelo Direito de Família, restando clara a necessidade de participação dos pais no cuidado de suas proles e nas tarefas do lar.

Entretanto, independentemente desta ocupação completa de espaços anteriormente destinados à apenas a um dos sexos e do combate social aos comportamentos expressamente preconceituosos, ainda perduram os denominados preconceitos velados, entendimentos sociais intrinsecamente fixados que realçam os papéis biológicos há muito definidos, normalizando a exclusividade da mulher no cuidado da casa e dos filhos e a ausência do homem provedor da família dentro de seu lar para ocupação do mercado de trabalho.

No Brasil, tal qual muitos países estrangeiros, um desses preconceitos tem origem legal e pode ser observado no tratamento do Estado em relação às licenças maternidade e paternidade.<sup>11</sup> Com a possibilidade de afastamento remunerado por até 120 dias para a mulher pagos pela previdência pública e de apenas 5 dias para os homens a encargo da empresa, é notável que respaldo legal para os sexos é dispar e ainda pautado em argumentos biológicos de funções sociais dos sexos. Assim, a despeito dos maiores princípios pátrios de igualdade, não discriminação e dignidade, no tocante ao regramento infraconstitucional, é propagada e violência de gênero e ainda não se cuida da família da forma idealizada no maior documento do país.

---

<sup>11</sup> EDUCAÇÃO, Laboratório de. Diferentes leis podem favorecer que os pais desenvolvam vínculos mais fortes com seus filhos desde o nascimento (ou não). 03 set. 2019. Disponível em <<https://labedu.org.br/licenca-paternidade-ainda-e-raridade-na-maioria-dos-paises-apesar-do-impacto-comprovado>> Acesso em 01 abr. 2021.



Para que se possa entender as atuais desigualdades entre os sexos nos papéis de trabalho e cuidados com os filhos, é necessária inicialmente uma análise crítica do diferente tratamento legal dado a homens e mulheres em relação às licenças maternidade e paternidade. Pode-se assim perceber a função do Estado na manutenção do *status quo* e a necessidade de alteração deste paradigma na mitigação das desigualdades sociais e entre os sexos.

### 1.1. Da licença maternidade no ordenamento jurídico brasileiro

A proteção da maternidade está diretamente ligada à necessidade de manutenção do trabalho externo pela mulher e do cuidado com os filhos. Assim, o instituto foi construído ao longo do tempo com intuito de conciliar a carga biológica de gestar um filho com as obrigações que as mulheres passaram a exercer na esfera pública com a conquista de trabalhos remunerados. A licença maternidade foi uma conquista das mulheres que tinham toda a carga doméstica e familiar, mas precisavam ir à luta para proporcionar melhores condições de vida para si e aos que estão sob sua guarda, necessitando para tanto de devida proteção de suas funções para criação de uma nova vida, função à qual somente a mulher era incumbida.

#### 1.1.1. Histórico de implementação da licença maternidade no Brasil

Considerando que para mulher a concepção de um filho é uma carga física, além da psicológica, cabendo ao sexo feminino a gestação da criança em seu corpo com todas as modificações estruturais que a acompanham e o papel histórico de cuidado da família, desde a inserção em massa das mulheres no mercado de trabalho ocorrida com a Revolução Industrial, percebeu-se as limitações que carregar um filho em sua barriga traria para suas funções. Sendo interessante para o mercado o incentivo e manutenção dessas mulheres em seus empregos, tanto quanto a reprodução necessária para preservação da espécie, entendeu-se logo que algo precisaria ser feito para proteção da criança e da sua gestora sensível ao carregar a prole e destinada a nutri-la após o seu nascimento.

Apesar de já estarem há muito tempo em contexto de trabalho externo, a primeira tentativa brasileira de proteger as trabalhadoras da mão invisível do mercado, que poderia e as descartava em qualquer ocasião de impossibilidade para realização do trabalho ocorreu em 1923 com a promulgação do Decreto Nº 16.300. A normativa introduziu um Regulamento Nacional de

Saúde Pública, que em seu escopo possibilitava à trabalhadora uma licença de até 60 dias, sendo até 30 dias antes do parto e até 30 dias após, de maneira facultativa, mediante comprovação médica da gravidez. Neste período começava a se desenvolver a consciência da necessidade de proteção da mulher gestante e da criança, mesmo que de forma branda:<sup>12</sup>

Art. 345. Nos estabelecimentos de industria e comercio, em que trabalham mulheres, ser-lhes-á facultado o repouso de trinta dias antes e trinta dias depois do parto. 31 dez. 1923.

Ainda com intuito de resguardar o trabalho da mulher biologicamente indisponível para suas tarefas por conta da sua condição física da gravidez e de proteger o feto que em seu corpo se desenvolvia, com matéria semelhante ao decreto anterior, em 1932 foi editado o Decreto nº 21.417-A que passou a regular as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Tal decreto consolidou o entendimento da primeira normativa positivando o direito à licença maternidade nas quatro semanas anteriores e nas quatro posteriores ao parto, com possibilidade inclusive de prorrogação pela metade do prazo. As principais inovações desta legislação foram a garantia de continuidade da remuneração da mulher em pelo menos metade do seu salário à época do afastamento de suas tarefas e a manutenção de seu cargo ao retornar da licença, além da estabilidade da empregada grávida:<sup>13</sup>

Art. 7º. Em todos os estabelecimentos industriais e comerciais públicos ou particulares, é proibido o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois.

As normativas brasileiras que tratavam sobre a licença maternidade foram promulgadas em consonância com as discussões internacionais sobre o tema. Já em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção Nº 3 a respeito da proteção da mulher gestante, constituindo os primórdios dessa regulação.<sup>14</sup> De acordo com a Convenção Nº 3, as mulheres grávidas que desempenhassem funções industriais poderiam se afastar do emprego

---

<sup>12</sup> BRASIL. Decreto Nº 16.300 Institui o Regulamento do Departamento Nacional de Saude Publica. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/d16300.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2021.

<sup>13</sup> BRASIL. Decreto Nº 21.417-A. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Coleção de Leis do Brasil - 1932, Página 260, Vol. 2 (Publicação Original). 17, mai, 1932. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-norma-pe.html>>. Acesso em: 11 fev. 2021.

<sup>14</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo Convenções da OIT, 2ª edição, 1998. Art. 3º. p. 338. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_234869/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm)> Acesso em: 21 mar. 2021.

por até seis semanas antes e seis semanas após o parto. Durante a licença maternidade era ainda garantido salário, pago pelo Estado e a estabilidade da gestante pelo tempo a ser determinado nas legislações internas:

Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependencias, com excepção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma familia, uma mulher a) não será autorizada a trabalhar durante um periodo de seis semanas, depois do parto; b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exhibição de um attestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas; c) receberá, durante todo o periodo em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos (a) e (b), uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de hygiene; a referida indemnização, cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, terá dotada pelos fundos publicos ou satisfeita por meio de um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indemnização, á qual tem direito a contar da data do attestado medico até áquella em que se produzir o parto; d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permittam o aleitamento.

Em 1934 o Brasil ratificou as orientações da OIT consolidando todos os preceitos da Convenção Nº 3, de modo a garantir à gestante o afastamento de suas funções antes e após o parto, a manutenção de seu salário e emprego ao retornar ao trabalho e o pagamento de benefício previdenciário durante a licença maternidade. Assim, confirmou-se o entendimento do Decreto nº 21.417-A, mantendo-se uma licença maternidade de até oito semanas (quatro antes do parto e quatro depois) para as mulheres em trabalho industrial.

Também em 1934 a previsão da licença maternidade foi elevada a nível constitucional com a promulgação da Constituição da República de 1934.<sup>15</sup> Neste momento, o intuito da licença era a proteção da mulher, que conforme o maior documento do país deveria ter direito a descanso antes e após o parto sem pôr em risco o seu emprego:

---

<sup>15</sup>BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1934). Art. 137. A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: (...) l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto; In: **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2021

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;

A elevada importância do instituto foi reafirmada pelas demais Constituições brasileiras, sendo replicada em termos e garantias semelhantes na Constituição de 1937<sup>16</sup>, 1946<sup>17</sup>, e de 1967<sup>18</sup>, com mudanças mais profundas somente com o advento da Carta Magna de 1988.

Nesse interim, alterações interessantes foram realizadas a nível infraconstitucional. Já a tempo da promulgação da primeira Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira em 1943 a licença maternidade foi prevista em consonância com a Constituição Federal, fazendo as vezes do Decreto Nº 21.417-A. Na nova legislação, o direito ao afastamento da gestante foi estendido para qualquer mulher que se enquadrasse na categoria de trabalhadora nos termos da lei, independentemente de ser industrial ou não, e o período de descanso que foi ampliado para até seis semanas antes e seis semanas após o parto:

Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.

---

<sup>16</sup> BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1937). Art. 137. A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: (...) l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto; In: **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 1937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2021

<sup>17</sup> BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1946). Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: (...) X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário; In: **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2021

<sup>18</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1967). Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: (...) XI - descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário; In: **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2021.

Os direitos e garantia previstos na CLT de 1943 perduraram nestes moldes até o ano de 1967, quando o Brasil ratificou a Convenção Nº 103 da OIT de 1965, que modificou a Convenção Nº 3. Com a edição do Decreto-lei nº 229, o art. 392 da CLT que tratava da licença maternidade sofreu alteração.<sup>19</sup> Nos termos da Convenção Nº 103, foram inseridos novos critérios para o afastamento da gestante, sendo necessária comprovação da gravidez e determinação da licença por atestado médico e restando alterado o período de afastamento para quatro semanas antes do parto e oito semanas após, exceto nos casos de parto antecipado, no qual a mulher poderia gozar das 12 semanas após o nascimento de seu filho. Neste momento, ficou ainda possibilitada a extensão da licença maternidade em até duas semanas antes e após o parto em casos especiais de recomendação médica comprovados por atestado:

Art. 392 - É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto.

Em 1988 foi promulgada a primeira Carta Magna que trouxe em seu escopo a delimitação do tempo necessário para descanso da mulher e cuidado do recém-nascido além da mera previsão do instituto. A Constituição Federal de 1988 previu em seu art. 7º, inciso XVIII<sup>20</sup> a licença maternidade com duração de até cento e vinte dias, ampliando o escopo da legislação então vigente:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Esta regra passou a ser aplicada desde então, porém, restou necessária a modificação da legislação infraconstitucional em consonância com o entendimento constitucional, o que

---

<sup>19</sup> BRASIL. Decreto Nº 5.452. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 11 mar. 2021.

<sup>20</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2021

<sup>20</sup> Aqui, num primeiro momento o termo “licença parental” é utilizado em seu sentido mais extenso para definir o conjunto de licenças paterna e materna. Não ignoramos a concepção de licença parental em seu *sentido lato*, conforme adotada por alguns países para descrever os benefícios parte igualitários e parte distribuídos entre o familiar, seja homem ou mulher, conforme exemplo Sueco que apresentaremos mais à frente.

somente foi ocorrer em 2002 com a sanção da Lei nº 10.421, de 15 de abril, que alterou o art. 392 da CLT<sup>21</sup> adaptando sua redação ao texto constitucional nos seguintes termos:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

### 1.1.2. Da ampliação da licença maternidade pelo programa Empresa Cidadã

Com a promulgação da Lei Nº 11.770 em 2008, foi instituído ainda o chamado Programa Empresa Cidadã, que possibilitou as empresas aderentes a prorrogação da licença-maternidade por até sessenta dias.<sup>22</sup> Para estimular a ampliação do tempo de afastamento da mulher, a legislação autorizou as empresas aderentes a dedução integral do salário pago a empregada durante o período de prorrogação da licença maternidade do imposto devido, em cada período de apuração, conforme abaixo:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

(...)

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Ou seja, com a criação do Programa Empresa Cidadã, o período de licença maternidade foi elevado para até cento e oitenta dias para as empresas que adotam o programa. Assim, a licença maternidade brasileira passou a ser uma das maiores do mundo.<sup>23</sup>

### 1.1.3. Dos atuais moldes da licença maternidade

---

<sup>21</sup> BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01. mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8861.htm)> Acesso em: 08 mar. 2021.

<sup>22</sup> BRASIL. Lei Nº 11.770. Cria o Programa Empresa Cidadã. Brasília, DF, 9 set. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8861.htm)> Acesso em: 08 mar. 2021.

<sup>23</sup> BBC. **Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade?**. 12 ago. 2015. Disponível em [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812\\_licenca\\_maternidade\\_paises\\_rm](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm) Acesso em 15 mai. 2021.

Atualmente, a licença maternidade é definida como o direito da mulher de se afastar das suas atividades laborais para os cuidados necessários com os filhos recém-nascidos e/ou adotados por até 120 dias, podendo ser estendido para até 180 dias nos casos de aderência ao Programa Empresa Cidadã. A legislação brasileira garante a continuidade do pagamento do salário integral, até o teto do INSS para mulher, sendo os encargos da licença maternidade pagos pelo governo através de benefício previdenciário, não tendo qualquer custo para o empregador, conforme advento da Lei nº 6.136, de 1974, previsão contida no seu artigo 1º<sup>24</sup>:

Art. 1º Fica incluído o salário-maternidade entre as prestações relacionadas no item I, do artigo 22, da Lei número 3.807, de 26 de agosto de 1960, com a redação que lhe foi dada pelo artigo 1º, da Lei número 5.890, de 8 de junho de 1973.

## 1.2. Da licença paternidade no ordenamento jurídico brasileiro

A licença-paternidade é um direito do homem trabalhador, que promove o envolvimento dos pais com a criança desde o início de suas vidas. É um reconhecimento do importante papel que os pais desempenham na família e um símbolo do equilíbrio que deve ser alcançado entre o trabalho e a vida familiar. O instituto também pode contribuir para o desenvolvimento de uma perspectiva de igualdade de gênero dentro dos lares, bem como no local de trabalho.

### 1.2.1. Histórico de implementação da licença paternidade no Brasil

Apesar da grande importância da licença paternidade para a família e de todo benefício social que o cuidado masculino dos filhos tem o condão de gerar, o tratamento legal brasileiro para o instituto sempre foi extremamente escasso e díspar da proteção dada às mulheres gestantes no Brasil.

A primeira tentativa feita pelo Estado brasileiro para instituir aos homens um período de afastamento do trabalho em decorrência da paternidade, tal qual já vinha sendo feito desde 1923 para as mulheres, ocorreu somente 20 anos depois, com a promulgação da primeira Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Neste momento a única preocupação do legislador

---

<sup>24</sup> BRASIL. Lei Nº 6.136. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Brasília, DF, Lei Nº 6.136 de 7 de novembro de 1974. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19701979/16136](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19701979/16136)> Acesso em: 08 mar. 2021.

era a condição física que procriar acometia à família. Com o mesmo ideário que impulsionou a criação da licença maternidade, com intuito de proteger a manutenção do emprego da trabalhadora impedida de exercer suas funções pelo óbice físico da gravidez, foi feito o raciocínio de que a mulher, após dar à luz, também não estaria apta para registrar o recém-nascido. Assim, se concedeu aos homens um dia de afastamento do emprego, sem prejuízo da percepção de salário para que o registro da criança pudesse ser feito. Este período sequer recebeu a nomenclatura “licença paternidade”, tendo tratamento semelhante, com prazo inclusive menor, ao afastamento pelo falecimento de algum parente do trabalhador, que nesta ocasião poderia tirar dois dias de descanso, conforme redação abaixo:<sup>25</sup>

Art. 473 O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e por tempo não excedente de dois dias, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira profissional, viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo único. Em caso de nascimento de filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo de salário, de 1º de maio de 1943.

A desvinculação do afastamento do novo pai de seu posto de trabalho ao registro do nascimento do filho só se deu em 1967 com a edição do Decreto Lei 229 que alterou diversos dispositivos da CLT. Nos termos da alteração, os homens poderiam se afastar por até um dia na semana do nascimento dos filhos, sem precisar de justificção específica. O dispositivo não trouxe grandes novidades, não havendo mudança no entendimento legal da função do pai na vida familiar, prorrogando-se a ideia de que só cabia a mãe o cuidado dos filhos e de seus lares, conforme a disposição legal:<sup>26</sup>

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana.

---

<sup>25</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452. Redação original. <Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>.> Acesso em 25 de março de 2021.

<sup>26</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 229. Decreto-Lei nº 229, 28 de fevereiro de 1967. <Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm).> Acesso em: 25 de março de 2021.



A licença paternidade propriamente dita somente foi instituída na legislação brasileira com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que previu pela primeira vez a nível constitucional o instituto, inclusive inaugurando a nomenclatura “licença paternidade” e a dispondo juntamente com a previsão da licença maternidade. Apesar de trazer em seu corpo a licença paternidade como direito do trabalhador, diferentemente do que fez com a licença maternidade que já era pacificada na legislação de base, o documento constitucional deixou para a legislação infraconstitucional o dever de estabelecer as regras e o prazo de afastamento do homem de seu posto de trabalho para o cuidado do filho recém-nascido:<sup>27</sup>

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

Por conta da omissão do legislador infraconstitucional, os julgadores passaram a utilizar as disposições contidas no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) para determinar o escopo da licença paternidade. Prevendo que o legislador poderia demorar para regulamentar os mandamentos constitucionais, e ainda considerando insuficiente o afastamento do trabalhador em decorrência da paternidade por apenas um dia como era previsto na CLT em vigência, o poder constituinte definiu no ADCT um período mínimo de cinco dias para o cuidado do pai com seu novo filho que deveria vigorar até alteração infraconstitucional, conforme texto abaixo:<sup>28</sup>

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Apesar de incluir a licença paternidade em seu ordenamento, poucos esforços foram feitos pelo Brasil para dar efetividade ao instituto, persistindo a lacuna normativa insuficientemente preenchida com a aplicação das disposições do ADCT. Mesmo a Constituição Federal que traz

---

<sup>27</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2021

<sup>28</sup> BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (1988). Art. 10 (...) § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.; In: Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 10 mar. 2021

em seu rol a proibição de discriminação de qualquer tipo entre homens e mulheres, inclusive no ambiente de trabalho e a proteção da família, não fez esforços para equiparar o tratamento da licença paternidade ao *animus* da licença maternidade.

### 1.2.2. Da ampliação da licença paternidade pelo programa Empresa Cidadã

Conforme discorrido no tópico que trata da licença maternidade, em 2008 foi criado o Programa Empresa Cidadã com intuito de prorrogar os prazos da licença maternidade que já eram muito maiores do que os da licença paternidade. Da criação do programa, mesmo vinte anos após a inserção da licença paternidade no rol constitucional, não foi pensada a extensão da licença para os homens, que ocorreu somente em 2016 com a promulgação da Lei 13.257. A partir de então, ficou possibilitada a prorrogação em até quinze dias do período de afastamento masculino das atividades laborais realizadas nas empresas aderentes do Programa Empresa Cidadã, conforme abaixo:<sup>29</sup>

Art. 1o É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

§ 1o A prorrogação de que trata este artigo: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016).

Para que os trabalhadores de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã possam gozar da extensão à licença paternidade, é necessário requerimento prévio até dois dias úteis após o nascimento de seu filho e ainda a comprovação de participação em alguma atividade educativa de paternidade responsável, conforme as disposições legais abaixo. A extensão do prazo de licença paternidade e a exigência de participação em programas de paternidade

---

<sup>29</sup> BRASIL. Lei nº 11.770 de 11 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a lei n/ 8.212, de 24 de jul. de 1991. Brasília, 2008. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm)> . Acesso em: 10 fev. 2021.

responsável demonstram o veemente desejo da legislação em ampliar a participação paterna na família e no cuidado de sua prole.

### 1.2.3. Dos atuais moldes da licença paternidade

Os esforços de ampliação do período de licença paternidade para as empresas cidadãs foram os únicos realizados no sentido de ampliar o período de afastamento dos homens, até hoje não houve edição de lei infraconstitucional tratando da licença paternidade em geral. Neste sentido, para as pessoas jurídicas que não adotam o regime de empresa cidadã ainda estão em vigência os termos do ADCT que somente definem o prazo da licença em cinco dias. Como a legislação previdenciária que traz em seu escopo a previsão do pagamento de salário maternidade para a gestante afastada do emprego também é anterior a Constituição Federal de 1988, não há amparo legal para remuneração pública masculina no período de afastamento do trabalho. Sendo assim, os encargos do trabalhador afastado ficam por conta das empresas, que podem até ver com maus olhos a utilização dos pais de todo o período de licença, gerando problemas já que os homens também não contam com a previsão de garantia de emprego após retorno.

Nem mesmo a recente Reforma Trabalhista de 2017 feita pela Lei nº 13.467 trouxe alterações significativas na licença paternidade. As únicas modificações que merecem destaque foram a disposição legal sobre a possibilidade de gozo da licença maternidade pelos pais em casos de falecimento da mãe, durante ou após o parto e a possibilidade de escolha junto a companheira sobre qual conjugue se beneficiará da licença maternidade, o que apesar de excluir um dos companheiros do período de cuidado dos filhos não obriga que seja a mulher a responsável por este cuidado, nos termos da legislação:<sup>30</sup>

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

§ 5o A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

---

<sup>30</sup> BRASIL. Lei nº 11.770 de 11 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a lei nº 8.212, de 24 de jul. de 1991. Brasília, 2008. Disponível em: < [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)> . Acesso em: 10 fev. 2021.

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013)

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Mesmo com os pequenos avanços recentes, observa-se que o tratamento legal da licença paternidade está muito distante das disposições concernentes à licença maternidade. Se, por um lado, as licenças das mulheres são acompanhadas do salário maternidade, com natureza previdenciária, o afastamento dos homens pelos cinco dias garantidos na legislação, além e insuficientes ainda são de responsabilidade exclusiva do empregador. Verifica-se portanto que a aplicação da previsão do ADCT de cinco dias de licença paternidade não supre a lacuna normativa presente no ordenamento jurídico brasileiro, que nunca regulou a disposição constitucional sobre a licença paternidade.

## **2 – DA PROBLEMÁTICA SOCIAL GERADA PELA DISPARIDADE ENTRE OS PERÍODOS DE LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE**

A discriminação contra o sexo feminino no mercado de trabalho e a ausência da figura paterna na criação dos filhos figuram como grandes problemas da sociedade contemporânea, vez que reafirmam as desigualdades entre homens e mulheres e obstam o desenvolvimento de mulheres e crianças em todas as suas potencialidades. Este cenário reflete os diversos estereótipos culturais fixados no imaginário coletivo, nos quais a mulher tem como tarefa principal as atividades domésticas e o cuidado com as crianças e os homens a conquista e promoção dos melhores cargos para prover sua família. Assim, destinam-se a eles os empregos mais bem remunerados e benéficos, afastados do convívio familiar e a elas a dupla jornada de trabalho: o exercício de cargos inferiores e mal pagos em conjunção com as tarefas domésticas, emprego este que nem é reconhecido como tal, mas que atua como limitante do tempo e disposição do sexo feminino em sua trilha no mercado de trabalho. Neste sentido, Biroli e Miguel sintetizam:<sup>31</sup>

O treinamento social das mulheres para o cuidado com os outros e sua especialização no cuidado dos dependentes em sociedades nas quais a divisão sexual do trabalho continua a ter importância na organização das relações na esfera privada e na esfera pública as mantém nas posições mais baixas nas hierarquias salariais e de prestígio, mesmo quando se desdobram no exercício de atividades remuneradas.

Estes fatores restringem às mulheres os melhores cargos e remunerações, refletindo numa menor média salarial e contribuindo para o reforço da desigualdade social e de gênero. Da mesma forma, resta prejudicada a participação dos homens no cuidado de suas casas e proles e, portanto, o bom desenvolvimento das crianças com todo amparo que necessitam.

A investigação dos prejuízos às mulheres e homens trazidos pela configuração atual de licenças maternidade e paternidade faz-se mister para a compreensão das condições sociais que instauraram este cenário, e ainda, para a concepção de alternativas para mitigar o descompasso no tratamento legislativo dos indivíduos em decorrência dos seus sexos. Aqui surgem duas linhas extremamente importantes de análise: os prejuízos trabalhistas e os prejuízos familiares causados pelas licenças nos moldes atuais.

---

<sup>31</sup> BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. *Feminismo e Política*. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 57.

## 2.1. Da disparidade entre as licenças maternidade e paternidade como óbice para entrada e manutenção das mulheres no mercado de trabalho

Conforme delineado, a Constituição Federal Brasileira de 1988 trouxe em seu escopo, no art. 3º, inciso IV e em seu art. 5º, inciso I, a proibição da discriminação por sexo e o ímpeto de igualdade entre homens e mulheres. O legislador constituinte buscou estender ainda a igualdade para as relações de emprego, proibindo tratamentos díspares aos empregadores em decorrência de seu sexo quanto ao salário e critérios de admissão, conforme o art. 7º, XXX. Porém, apesar de o *animus* da Carta Magna ser a promoção igualdade, na prática o respaldo diverso dado pelas leis brasileiras às licenças maternidade e paternidade possibilitam que ainda ocorram preconceitos velados quando da contratação de homens e mulheres.

Verifica-se que perduram situações de fato responsáveis pela manutenção da desigualdade entre os sexos em privilégio dos homens. Mesmo que essa discriminação não mais decorra diretamente de justificativas de ordem biológica, já que as mulheres se provaram amplamente capacitadas de competir em igualdade com os homens no mercado de trabalho em qualquer posição, instauram-se novos critérios de favorecimento ao sexo masculino.

A discriminação, neste sentido, passa a decorrer do tratamento legal diverso dado às licenças paternidade e maternidade no ordenamento jurídico brasileiro. A imensa diferença de até 140 dias entre os períodos de afastamento concedidos à homens e mulheres, passou a ser a maior responsável por instaurar condições excepcionais de inatividade feminina em empregos externos para cuidado com seus filhos recém-nascidos, representando a muitos empregadores certo risco na contratação do sexo feminino. Neste sentido denotam Ribeiro E Saliba:<sup>32</sup>

Aspecto relevante a se considerar é o fato de que muitos empregadores preferem a mão-de-obra masculina, embora na contratação esta preferência não seja evidenciada de forma expressa. Sabe-se que a possibilidade de concessão de licença maternidade é fator preponderante para essas escolhas, uma vez que o afastamento

---

<sup>32</sup> RIBEIRO, M. R.; SALIBA, G. **Repensando a finalidade e efetividade da licença maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas contemporâneas**, XXIII Encontro Nacional do CONPEDI, Santa Catarina, 2014. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=62781274c4261985>> Acesso em: 20 abr. 2021.

prolongado pode gerar um ônus a mais para o empregador como, por exemplo, a necessidade de substituição da mão-de obra feminina. Mas, na medida em que o período de concessão da licença paternidade é aumentado, os demais custos também tendem a se equiparar e está, possivelmente, será uma maneira de se proteger o trabalho da mulher e de se fazer com que a discriminação, neste aspecto, desapareça.

### 2.1.1. Dos preconceitos velados para contratação de mulheres decorrentes do período superior de licença maternidade

Um dos grandes fatores que mantém o tratamento diverso no mercado de trabalho para homens e mulheres trata-se da incumbência feminina ao cuidado doméstico e de seus filhos. O peso sustentado pelo sexo feminino com uma dupla jornada de emprego e a consequente dificuldade na conciliação das tarefas domésticas e do trabalho externo remunerado sempre afetou a instauração da efetiva igualdade entre os sexos, se apresentando como entrave para a dedicação ao trabalho formal, como será esmiuçado a frente. Assim, conforme ainda é de responsabilidade praticamente exclusiva da mulher os encargos relativos à reprodução e ao cuidado da prole, os empregadores propagam opressões de gênero ao difundirem a ideia de que a contratação de mulheres pode ser mais custosa e de maior risco, considerando a possibilidade de gravidez e do consequente afastamento por um grande período, diferentemente dos homens. Neste sentido, se posiciona THOMÉ ao discorrer sobre as discriminações estatísticas às quais estão sujeitas:<sup>33</sup>

Por essas razões, as empresas tendem a fazer uma discriminação chamada estatística, ou seja, passam a ter a preferência por eleger um homem ao invés de uma mulher para determinado posto, porque as mulheres, em seu conjunto, têm mais possibilidades de extinguir seu contrato de trabalho por causa da maternidade e para atender a outras responsabilidades familiares.

Além de ensejar o tratamento discriminatório do sexo feminino no momento da admissão de empregados, o mercado ainda reconhece o prejuízo de desempenho máximo da mulher em todas as áreas, considerando que ela exerce uma dupla jornada de emprego decorrente das

---

<sup>33</sup> THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p.41-53, dez. 2009. Disponível em: <[https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27207/candy\\_flarencio\\_thome.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27207/candy_flarencio_thome.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 21 mar. 2021, p. 45.

incumbências sociais quanto à responsabilidade pelo cuidado de sua família. Assim, o contratante antecipa o decréscimo de produtividade que a mulher com filhos pode representar, perpetuando e difundindo o ideário de que o custo da mão de obra feminina é maior do que o da mão de obra masculina que pode desempenhar suas funções em toda sua potencialidade.

Esses julgamentos produzidos pela disparidade entre as licenças maternidade e paternidade, além de representar um entrave na contratação feminina, ainda comuta na justificção para remuneração inferior das mulheres e óbice à percepção de cargos mais elevados que dependem de maiores responsabilidades.

#### 2.1.2. Das dificuldades na manutenção do emprego decorrentes do afastamento feminino pela licença maternidade

Existe uma pesquisa de uso do tempo realizada pelo PNAD no Brasil para o mapeamento do tempo dedicado aos afazeres doméstico. Essa pesquisa atualmente se resume à duas perguntas: uma pergunta é se as pessoas se dedicam ou não à atividade doméstica e agora pergunta-se quantas horas são dedicadas ao trabalho doméstico. No último levantamento realizado em 2018, notou-se que cerca de 50% dos homens fazem atividades doméstica com uma média de 10h por semana. Já as mulheres são cerca de 80 a 90% que fazem atividade doméstica e elas trabalham praticamente o dobro dos homens nessas tarefas. As mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais do que os homens por semana por conta da carga de trabalhos domésticos.<sup>34</sup> Além do emprego formal no mercado trabalho há o trabalho de cuidar da casa e dos filhos.

A pesquisa realizada pelo PNAD reforça o que não é novidade para ninguém: a mulher acumula trabalhos e a dupla jornada enfrentada pelo cuidado do lar e dos filhos e pelo emprego externo remunerado reflete no seu desempenho em todas as suas funções. Como as mulheres têm dois trabalhos é necessário diminuir a carga em ambos para dar conta de conciliá-los. A diferença é que um emprego é remunerado e o outro não, e este emprego não remunerado passa a impactar no trabalho remunerado. Assim, as mulheres possuem menos tempo para estudar, fazer networking e dar mais atenção a empresa em atividades extra horário de trabalho para

---

<sup>34</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2018. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 abr. 2021.



crescer nesta empresa no mesmo compasso que os homens que não possuem estas responsabilidades.

Esse entendimento é endossado por Maria Betânia Ávila, que destaca que a ocupação majoritária da mulher com as atividades domésticas possibilita em contraponto que os homens se empenhem e evoluam mais em seus trabalhos remunerados. Desta forma as mulheres ficam atrás na linha de chegada para os melhores cargos e encontram dificuldades para enfrentar a competitividade do mercado. Assim, a falta de tempo para cumprimento dos afazeres profissionais e para o desenvolvimento de suas potencialidades é vista como um dos grandes motivos que concorrem para a desvalorização do trabalho feminino. Nas palavras da autora:<sup>35</sup>

As mulheres não estão tão disponíveis quanto os homens para as exigências do mercado de trabalho e para construir sua própria valorização como profissional porque o trabalho doméstico é de sua atribuição e serve à “disponibilidade” dos homens para o mercado de trabalho.

Nota-se que o tratamento desigual nas relações de trabalho em decorrência do sexo não é um problema meramente particular, mas estatal e social, considerando que a legislação e cumulativamente a percepção da sociedade em relação aos trabalhos femininos e masculinos reforçam os papéis de gênero que há muito busca-se desconstruir. O feminismo reconhece que as dinâmicas domésticas perpetuadas configuram relações sociais de poder, atreladas à manutenção do controle masculino na sociedade, de modo que estas relações precisam ser politizadas com a busca de interferência estatal para promoção da igualdade. Neste sentido, BIROLI e MIGUEL destacam a importância da atuação do Estado para mitigação das desigualdades mesmo nas relações familiares:<sup>36</sup>

A ideia de que a família é o âmbito primário das relações e, como tal, pode desdobrar-se em relações políticas alternativas que se nutririam das perspectivas e experiências das mulheres na esfera doméstica esbarra ao menos nos dois questionamentos que foram levantados por Mary Dietz [17]. Primeiramente, a esfera doméstica e familiar, a família e a privacidade, são também tópicos para decisões políticas, que, por sua vez, as afetam e dão forma às relações que nelas se constituem.

---

<sup>35</sup> ÁVILA, Maria Betânia. Reflexões sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. In: FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos. Brasília, 2011, p. 198.

<sup>36</sup> BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014, p. 53.

Isso significa que práticas relativas à maternidade, ao direito das crianças, aos limites e às formas assumidas pela família, entre outras, estão sujeitas ao controle político e são afetadas por ele. Além disso, o fato de determinados aspectos da vida serem considerados privados e íntimos e, como tal, resguardados do controle do Estado é também fruto de valores e normas políticas.

O ímpeto estatal de manutenção do poder masculino nas esferas públicas com o direcionamento da mulher para as atividades privadas não remuneradas é claramente percebido no tratamento legal dispar entre as licenças maternidade e paternidade, sendo responsável por reforçar a ausência do parceiro nos cuidados familiares e domésticos, mas também se expande ainda à falta de políticas e serviços públicos de qualidade para auxílio com o cuidado dos filhos, como a implementação de creches e pré-escolas. Nas palavras de Biroli e Miguel:<sup>37</sup>

Outra questão crucial se refere às creches, já que, nas nossas sociedades, as mulheres são as principais responsáveis pelo cuidado com os filhos e a ausência desse tipo de serviço é um obstáculo, por vezes intransponível, para a participação política, a escolarização ou o ingresso no mercado de trabalho.

Considerando a regra de ausência do homem para prestação de auxílio nos cuidados dos filhos e ainda a falta de serviços e políticas públicas como a instalação de creches e pré-escolas acessíveis para todas as famílias, muitas mulheres sofrem com o peso de colocar na balança o real valor que o trabalho externo menos reconhecido e remunerado que o masculino tem frente aos gastos familiares para o cuidado com a prole. Desta maneira, diversas mães se veem compelidas à escolha de dedicação integral aos cuidados domésticos e das crianças, sendo exclusivamente responsáveis por atender todas as necessidades infantis até o crescimento dos filhos e a possibilidade de escolarização das crianças que instaure uma nova rotina, permitindo o retorno da mulher para a esfera pública.

Ainda quando decidem retornar ao trabalho laboral externo, as mulheres encontram entraves, tanto no retorno pós licença maternidade quanto na sua recolocação posterior em novos empregos. Além de serem necessários diversos malabarismos para sustentação de uma dupla jornada de tarefas, a ausência do sexo feminino no mercado de trabalho resulta na diminuição da carteira de contatos e habilidades profissionais anteriormente exercidas. Neste

---

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 57.

sentido, foi realizada uma pesquisa sobre a perda de trabalho das mulheres após terem filhos pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2016. O estudo apurou que após a licença maternidade, 50% das mulheres eram demitidas sem justa causa decorrido o prazo de estabilidade legal de quatro meses, conforme segue:<sup>38</sup>

Os resultados obtidos foram que a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença, e decai depois. Além disso, a queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses). Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador.

Estes dados confirmam a cultura social de responsabilização compulsória da mulher pelo cuidado de seus lares e criação de suas proles. Assim, faz-se mister que a não discriminação e a igualdade no mercado de trabalho bradadas pela Constituição Federal brasileira contemplem a justa divisão de trabalhos públicos e privados exercidos por homens e mulheres. Ainda no tocante ao cuidado com suas crianças, é papel do Estado promover a elaboração de políticas e serviços de atenção a maternidade que as auxiliem no cuidado com os filhos, especialmente das mães que não possuem apoio masculino para tanto.

Nota-se que a decisão de ser mãe se torna um fator determinante para inserção e manutenção feminina em empregos remunerados que permitem sua promoção social e existência independente, considerando o tratamento desigual dado à homens e mulheres pelo mercado de trabalho quanto às oportunidades e remunerações. Desta forma, o pleno exercício do trabalho externo não é uma alternativa livre de impedimentos para as mulheres, sendo pela construção social difícil conciliá-la com as tarefas domésticas, tornando o sucesso profissional e a maternidade até certo ponto incompatíveis, restando à mulher a dura escolha entre realização pública e privada. Assim elucida Pierre Bourdieu:<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> NETO, Valdemar Pinho; MACHADO, Cecília. Mulheres Perdem Trabalho Após Terem Filhos, dez. 2016. Disponível em: < <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>> Acesso em 02, mai. 2021.

<sup>39</sup> BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. Tradução: Maria Helena Küher. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012, 126 p.

A verdade das relações estruturais de dominação sexual se deixa realmente entrever a partir do momento em que observamos, por exemplo, que as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério etc.) têm que "pagar", de certo modo, por este sucesso profissional com um menor "sucesso" na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.) e na economia de bens simbólicos (...).

Por, de fato, ser constatada uma construção cultural que divide as obrigações familiares conforme o gênero, é uma medida de justiça tutelar o trabalho da mulher para que tais encargos não pesem contra ela no mercado de trabalho na forma de discriminação. Contudo, ao ignorar que o homem seja igualmente responsável por seus dependentes, a legislação acaba por perpetrar a divisão sexual do trabalho e os estereótipos de gênero que mantêm o homem liberado dos cuidados familiares e domésticos. Observa-se, assim, que embora semelhantes em nomenclatura, as licenças maternidade e paternidade são institutos bastante diversos e construídos sob diferentes pressupostos.

## 2.2. Da violência de gênero perpetuada pela disparidade entre as licenças maternidade e paternidade

O autor Pierre Bourdieu em seu aclamado livro “A Dominação Masculina” delineia a violência simbólica de gênero sofrida pelas mulheres na sociedade regulada e comandada por homens. Conforme o autor, a regra básica do patriarcado sempre será a da dominação do sexo masculino e numa sociedade capitalista, esta dominação é feita através da detenção do capital. Assim, foi construído um modelo social programado para que os homens possuam mais capital do que as mulheres através da ocupação e manutenção de espaços públicos nos quais as conquistas e trocas acontecem, possibilitada por um papel oposto que cuide das tarefas privadas designado ao sexo feminino. Conforme o autor, a divisão de tarefas públicas e privadas vinculadas ao gênero, serve em última instância para manutenção dessas estruturas:<sup>40</sup>

A divisão sexual está inscrita, por um lado, na divisão das atividades produtivas a que nós associamos a idéia de trabalho, assim como, mais amplamente, na divisão do trabalho de manutenção do capital social e do capital simbólico, que

---

<sup>40</sup> BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. Tradução: Maria Helena Küher. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012. p. 60.

atribui aos homens o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas, de representação, e em particular de todas as trocas de honra, das trocas de palavras (nos encontros quotidianos e sobretudo nas assembléias), trocas de dons, trocas de mulheres, trocas de desafios e de mortes (cujo limite é a guerra); ela está inscrita, por outro lado, nas disposições (os habitus) dos protagonistas da economia de bens simbólicos: as das mulheres, que esta economia reduz ao estado de objetos de troca (mesmo quando, em determinadas condições, elas podem contribuir, pelo menos por procuração, para orientar e organizar as trocas, sobretudo matrimoniais).

Numa sociedade configurada sob o modelo patriarcal, as pessoas do sexo masculino possuem uma série de privilégios sociais sobre o sexo feminino, somente por sua condição de nascença. Assim, inauguram-se critérios biológicos que justificam o destino dos homens como a conquista irrestrita do espaço público e o das mulheres como a realização de tarefas de cuidado e procriação. Esta configuração resulta numa violência de gênero simbólica existente na sociedade que assimila e institucionaliza a organização estabelecida por um grupo dominante, reproduzindo e perpetuando relações de poder de forma velada, inclusive sob a égide de justiça e segurança.

A perpetuação da ordem imposta juntamente com a violência de gênero que ela ocasiona, pode ainda ser notada em diversos aspectos da sociedade brasileira, mesmo com todas as conquistas femininas para igualdade social. Essa violência ocorre fisicamente, psicologicamente e de maneira simbólica através da naturalização de tratamentos díspares entre homens e mulheres. Legalmente, constata-se que a ordem social patriarcal se mantém através das disparidades entre as licenças maternidade e paternidade. Conforme analisado no capítulo anterior, a manutenção de um período de afastamento do trabalhador em decorrência da geração de uma vida extremamente superior para as mulheres se mantém sob uma lógica de que cabe a elas o cuidado exclusivo por suas proles e famílias e aos homens a conquista do capital.

Assim, ao dificultar à mulher a busca e a conquista de espaços públicos, impondo a elas a exclusividade do cuidado de seus lares, os homens desobrigados conseguem exercer domínio sobre todos os campos, inclusive econômicos. Desta forma, a lei promove e permite a violência de gênero simbólica, através da institucionalização de tratamentos diferentes que ferem direitos básicos do ser humano. Naturalizando a disparidade entre os períodos de licença maternidade e paternidade através de critérios biológicos, a legislação e a omissão desta ao tratar sobre lo

tema não repercute como deveria e o preconceito e exclusão de gênero seguem institucionalizados.

### 2.3. Dos prejuízos ao convívio familiar e estreitamento de laços entre pais e filhos gerados pela insuficiência da licença paternidade

Além da violência de gênero que resulta na discriminação no emprego e do acúmulo de funções para as mulheres, a diferença entre as licenças paternidade e maternidade gera diversos prejuízos para os homens e crianças. Mantida a ideia de que cabem ao sexo feminino os cuidados com seus filhos e com seus lares, reafirma-se o pensamento de que o sexo masculino deve se dedicar completamente a seus trabalhos externos, grande parte das vezes em detrimento do convívio familiar. Essa configuração perpetua a ausência e negligência paterna, prejudicando os filhos e a construção de uma sociedade que reconhece a importância das novas gerações e atua na proteção das crianças.

Com a promulgação da Constituição Federal do Brasil em 1988, o instituto da família foi repaginado, com intuito de acompanhar os desenvolvimentos sociais da época. Para tanto, a configuração familiar aos poucos deixou de se centrar numa visão patriarcal de *patrio* poder e passou a admitir novas construções baseadas no afeto e nas relações entre os indivíduos. O autor Carlos Eduardo Pianovski Ruzyk descreve precisamente esse movimento de mudança, conforme abaixo:<sup>41</sup>

A transformação funcional na expressão jurídica da família tem como ponto de partida a apreensão, pelo Direito, de característica marcante da família como realidade histórica, sobretudo na segunda metade do século XX. Trata-se da passagem da concepção institucionalista de família, cuja dimensão funcional conduzia à conformação de modelos autoritários e centrados na estabilidade do ente familiar para uma família em que prevalecem as aspirações coexistenciais, tendo como leitmotiv o afeto.

Se é certo que o ‘ser’ da família não encontra no afeto, mesmo contemporaneamente, seu único cimento, a compreensão de que ele é um dos elementos mais relevantes de conformação estrutural das comunidades familiares traz relevantes subsídios para uma nova configuração de um ‘dever-ser’ da família que

---

<sup>41</sup> RUZYK, Carlos Eduardo Pianovski. Institutos Fundamentais do Direito Civil e Liberdades(s): Repensando a dimensão funcional do contrato, da propriedade e da família. GZ: Rio de Janeiro, 2011, p. 325.

apreende a relevância da afetividade, de modo coerente com uma ‘repersonalização’ dessas relações.

A alteração da perspectiva social acima descrita resultou na inclusão dos artigos 226 e 227 na Constituição Federal de 1988, que positivaram a família, o cuidado e a proteção dos filhos como base da sociedade brasileira. Essa nova significação dada à estrutura familiar centrou-se na construção do afeto como valor socialmente preponderante, inclusive para reconhecer e estabelecer os novos moldes da paternidade.

Além do mero reconhecimento dos vínculos familiares como centro da nação, são necessárias medidas que efetivamente promovam a construção do afeto na vida doméstica. Assim, é função premente do Estado o fornecimento das ferramentas necessárias para promoção do afeto entre os entes da família, sendo incoerente a manutenção de estruturas que prejudiquem esta missão. A todos os seres deve ser permitida a construção de relações fortes, independentemente do gênero. Os homens têm tanto direito quanto as mulheres de conviver com suas proles e poder dar uma base sólida de criação das futuras gerações, sem prejuízo de seus trabalhos remunerados.

Verifica-se que as mães desenvolvem um laço com os filhos desde a barriga, enquanto o primeiro contato das crianças com os pais se dá após o nascimento. Assim, é extremamente importante que a figura paterna se faça presente para criação do vínculo de afeto entre pai e filho. Ao descrever o amor entre mãe e filho, Badinter traz uma importante percepção sobre como somente a convivência gera laços. Apesar de descrever o relacionamento materno, essa passagem é ainda mais sensível à relação paterna, que é obstada pelo Estado com a permissão de somente cinco dias ao lado dos filhos na sociedade atual. Nas palavras da autora:<sup>42</sup>

Será absurdo dizer que à falta de ocasiões propícias ao apego, o sentimento simplesmente não poderia nascer? Responder-me-ão que levanto por minha vez a hipótese discutível de que o amor materno não é inato. É exato: acredito que ele é adquirido ao longo dos dias passados ao lado do filho, e por ocasião dos cuidados que lhe dispensamos. [...] Penso, enfim, como os psicanalistas, que não há amor sem algum desejo, e que a ausência da faculdade de tocar, mimar ou beijar é pouco propícia

---

<sup>42</sup> BADINTER, Elisabeth. Um amor conquistado: o mito do amor materno. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985. Tradução de Waltensir Dutra, p. 14-15.

ao desenvolvimento do sentimento. Se a criança não está ao alcance de sua mão, como poderá a mãe amá-la? Como poderá apegar-se a ela?

A autora confirma que somente a presença é capaz de criar o ambiente para a construção de vínculos profundos. Verifica-se que o período de cinco dias de afastamento dos homens das atividades laborais pelo nascimento de seus filhos é demasiadamente insuficiente para propiciar o maior contato do pai com a criança e o auxílio da mãe em todas as atividades necessárias para o devido cuidado. As famílias precisam de tempo necessário para se adaptar ao novo ser que as compõem, sendo toda ajuda necessária para manutenção de um ambiente confortável e seguro. Numa sociedade como a brasileira que elenca a família como sua base, devem ser possibilitadas aos pais oportunidades para criação desses vínculos e participação efetiva em suas vidas domésticas e para que isso aconteça é necessária a promoção de uma licença paternidade expressiva.

Ainda, a criança, como sujeito de direitos, merece proteção familiar que garanta seu pleno desenvolvimento, e a responsabilidade pela efetivação de seu desenvolvimento é compartilhada pelo Estado e sociedade. Conviver em família significa garantir àqueles que estão em fase de desenvolvimento, crianças e adolescentes, um ambiente em que, além de viver com saúde, educação e alimentos, a criança desfrute de uma rede afetiva e protetiva. Como bem pontuado por Maciel:<sup>43</sup>

O direito fundamental de toda pessoa humana de viver junto à família de origem, em ambiente de afeto e de cuidado mútuos, configurando-se como um direito vital quando se tratar de pessoa em formação (criança e adolescente).

As necessidades vitais do ser humano são o que norteiam os princípios mais basilares do direito, e decorrem justamente por serem uma dor sentida. Tudo o que fere o sentimento do ser humano é considerado nas suas relações em sociedade, e em consequência, deve ser avaliado quando da aplicação da norma legal. Neste sentido, Melo:<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> MACIEL, Kátia Regina Ferreira Lobo Andrade (coord.). Curso de Direito da Criança e do Adolescente. Aspectos Teóricos e Práticos. 3ª ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora: Lumen Juris, 2007. p. 75.

<sup>44</sup> MELO, Carlos Antônio de Almeida. O Preâmbulo da Constituição e os Princípios Jurídicos. Revista de Informação Legislativa, Senado Federal, Brasília, abujun. 2002, p. 253.



Embora os Princípios Constitucionais veiculem valores, a eles não se reduzem. Enquanto os princípios são referentes ao dever-ser (deontologia), os valores integram a axiologia e têm como referencial o bem, o que é bom. Os valores têm uma dimensão meramente aconselhativa (de recomendação), enquanto as normas (valores incluídos) mandam fazer, comandam as ações. Enquanto as normas são julgadas em função de sua validade, os valores são submetidos ao escalonamento da preferência, sendo avaliados em função de seu peso e possuindo obrigatoriedade relativa. Enquanto normas e princípios possuem uma obrigatoriedade geral, detendo, assim, uma força de justificação maior, os valores são inseridos caso a caso numa ordem transitiva de valoração (HABERMAS apud GALUPPO, 1999, p. 198).

Desta forma, se reconhece que os direitos relativos às licenças maternidade e paternidade apesar de ter como beneficiários indivíduos, não são direitos do homem ou da mulher, mas direitos fundamentais de toda sociedade, necessários à promoção do pleno exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, elencados no preâmbulo da Constituição Federal Brasileira. Esta percepção permite a concepção da equiparação dos direitos fundamentais sociais das licenças maternidade e paternidade, considerando que a família como entidade social necessita deste amparo no início de sua formação.

### **3 – A INCONGRUÊNCIA DA DISPARIDADE ENTRE AS LICENÇAS PARENTAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E O AMPARO PARA ALTERAÇÃO LEGISLATIVA**

A partir do estudo do tratamento legal dado pelo ordenamento jurídico brasileiro às licenças maternidade e paternidade, constata-se que gerar um filho representa cargas sociais extremamente distintas para mulheres e homens. O direito do trabalho somente se deparou e decidiu regulamentar a necessidade de afastamento dos trabalhadores em decorrência da gestação de uma nova vida ao esbarrar em critérios biológicos e deverasmente machistas, perpetuados ao longo da história da humanidade. Desta forma, a legislação optou por manter na figura feminina o centro do cuidado familiar e dos filhos, tornando a maternidade uma carga muito maior do que poderia ser, favorável às realizações masculinas já que o homem não participa ativamente no auxílio com as tarefas domésticas, como se verifica em Simone Beauvoir:<sup>45</sup>

Quanto às servidões da maternidade, elas assumem, segundo os costumes, uma importância muito variável: são esmagadoras se se impõem à mulher muitas procriações e se ela deve alimentar e cuidar dos filhos sem mais ajuda; se procria livremente, se a sociedade a auxilia durante a gravidez e se se ocupa da criança, os encargos maternos são leves e podem ser facilmente compensados no campo do trabalho.

Diversas foram as tentativas no sentido de promover a igualdade e não-discriminação entre os sexos, porém ainda falta muito para mudar os rumos da organização familiar e da sociedade regulada e comandada por homens. Assim, mesmo com toda evolução legislativa para promoção de dignidade, igualdade e não discriminação de todo e qualquer cidadão do Brasil traduzido na Carta Magna do país, são perpetuados regramentos que divergem de todos os esforços despendidos para o progresso social. Na prática, o tratamento infraconstitucional da matéria destoia dos princípios escolhidos como norteadores da nação, como verifica-se na disparidade entre às licenças maternidade e paternidade.

Como foi explicitado anteriormente, além do tratamento constitucional dado à licença paternidade, pouco esforço foi despendido para instauração de um período razoável de afastamento masculino das atividades laborais, que possibilite a criação de vínculos entre pais

---

<sup>45</sup> BEAUVOIR, Simone. O segundo sexo: fatos e mitos. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960, p. 74.

e filhos e a promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho com a divisão da carga doméstica.

As leis do trabalho que visam à proteção da entidade familiar são fundadas no modelo patriarcal de família e na submissão feminina às tarefas domésticas. Assim, os arranjos tradicionais partem da premissa da divisão dos espaços públicos e privados entre os sexos, restando ao homem o trabalho externo e remunerado e a mulher o trabalho familiar, reprodutivo e não capitalizados. Desta forma, a divisão dos espaços públicos e privados segue embasada em estereótipos de gênero construídos historicamente, conforme os quais, homens e mulheres são considerados biologicamente mais adequados para determinadas funções não condiz com o atual modelo social.

Os papéis sociais distribuídos aos sexos nessa dinâmica se complementam, pois a ocupação do espaço público no qual pessoas livres e iguais interagem depende da liberação de obrigações da esfera privada familiar. Assim, enquanto um dos conjugues assume as cargas dos cuidados domésticos e familiares prejudicando o seu desempenho em empregos remunerados externos, há promoção de benefícios ao sujeito desprendido destas funções, que pode se dedicar exclusivamente a profissão que escolheu. No entanto, a inclusão da mulher nas funções realizadas no setor privado resultou na acumulação de papéis, traduzindo-se numa dupla jornada de trabalho dependente de malabarismos para o equilíbrio de obrigações sociais e domésticas. Este arranjo social funciona ainda como limitante do desenvolvimento pleno da mulher na sociedade, com livres e iguais direitos e oportunidades e ainda coaduna com a desobrigação e negligência masculina com sua família.

Não cabe ao Poder Público definir a organização interna das famílias brasileiras, tão menos a imposição de um regramento de cuidados com os filhos. Entretanto, a promoção da dignidade, igualdade e liberdade dos cidadãos está embutida no seio da legislação nacional, sendo fundamental reconhecer que o tratamento dispare entre os gêneros é uma construção social favorável ao poder vigente, e, portanto, com relevância política. Assim, cabe ao Estado tecer garantias mínimas que promovam papéis familiares equânimes e sirvam efetivamente para a construção de uma sociedade mais igualitária, na qual as mulheres possam ocupar os lugares que quiserem, sem correntes sociais impedindo-as.

### 3.1. Da incongruência das licenças maternidade e paternidade no ordenamento jurídico brasileiro

Toda a problemática social gerada pela disparidade entre as licenças maternidade e paternidade, por si só, já é argumento suficiente para ensejar uma mudança da legislação brasileira sobre o tema. Verificado ainda que esses problemas têm origem legal, faz-se mister a compreensão de como esse regramento coaduna ou não com as demais leis brasileiras.

Como já delineado acima, verifica-se que o tratamento legal diverso dado aos períodos de licença maternidade e licença paternidade destoam dos constantes esforços legais para promoção da dignidade, igualdade e não-discriminação dos cidadãos brasileiros que acompanham as evoluções sociais ocorridas nas últimas décadas. Assim, faz-se mister investigar o tratamento dado ao indivíduo e à família no ordenamento jurídico brasileiro, para entender as incongruências no tratamento legal de homens e mulheres e as possibilidades de mudança desse paradigma.

#### 3.1.1. Dos princípios constitucionais

Sabe-se que o advento da Constituição Federal de 1988 e a consequente constitucionalização dos demais ramos do direito, o indivíduo passou a ser reconhecido como o fim da atividade estatal, devendo o legislador observar sempre o contexto social para a promoção e modificação de suas leis. Assim, o direito é então criado e interpretado pelos órgãos jurisdicionais de maneira extensiva da Constituição, devendo considerar os princípios constitucionais como base para promoção de todas as leis do ordenamento jurídico.

Considerando que no Brasil existe uma Constituição Federal que norteia o país e ainda, que o papel das constituições é organizar o exercício do poder político e limitá-lo, de forma que os documentos normativos que não tratam das matérias elencadas da Constituição, ou dela destoam não podem ser considerados constitucionais, mesmo que assim sejam intitulados, cabe a análise sobre a adequação do tratamento díspar entre as licenças maternidade e paternidade aos princípios constitucionais base do ordenamento jurídico brasileiro.

### 3.1.1.1. Dignidade da pessoa humana

O princípio da Dignidade Humana é uma das principais conquistas da sociedade democrática de direito, sendo recepcionado pelo Brasil como centro de sua Constituição Federal de 1988 logo em seu artigo 1º, atuando como verdadeiro fio condutor relativamente aos diversos direitos fundamentais. Este princípio reforça a existência de uma recíproca complementariedade entre direitos individuais (direitos de liberdade) e direitos sociais (direitos de igualdade). Conforme o texto legal:<sup>46</sup>

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

Como a Constituição somente elencou o princípio norteador do Estado, mas não se alongou em defini-lo, a doutrina utiliza conceitos diversos para explicar a dignidade humana. Para Barroso o princípio da dignidade humana contempla três concepções mínimas, sendo elas inerentes ao valor intrínseco da pessoa humana, a autonomia da vontade, e o valor comunitário, conforme definição abaixo:<sup>47</sup>

A dignidade da pessoa humana é o valor e o princípio subjacente ao grande mandamento, de origem religiosa, do respeito ao próximo. Todas as pessoas são iguais e têm direito a tratamento igualmente digno. A dignidade da pessoa humana é a idéia que informa, na filosofia, o imperativo categórico kantiano, dando origem a proposições éticas superadoras do utilitarismo: a) uma pessoa deve agir como se a máxima da sua conduta pudesse transformar-se em uma lei universal; b) cada indivíduo deve ser tratado como um fim em si mesmo, e não como um meio para realização de metas coletivas ou de outras metas individuais 14. As coisas têm preço; as pessoas têm dignidade 15. Do ponto de vista moral, ser é muito mais do que ter.

---

<sup>46</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2021

<sup>47</sup> BARROSO, Luís Roberto. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva, 2009. 253p.

Verifica-se que o princípio da dignidade humana é dependente de uma prestação positiva do Estado, considerando que este é titular de deveres em relação aos particulares e somente a ele cabe a implementação de certas condições para um bom desenvolvimento de seus cidadãos, alinhadas com os critérios mínimos de dignidade. Neste sentido, Gilmar Mendes apud Bóckenford trata da ineficácia do princípio da dignidade humana como direito social senão aplicados pelos meios já supracitados:<sup>48</sup>

Daí os autores anuírem, às vezes sem esconder uma nota de desalento, em que "os direitos sociais [identificados com os de prestação material] só existem quando as leis e as políticas sociais os garantirem"<sup>95</sup> , ou em que "os direitos sociais ticam dependentes, na sua exata configuração e dimensão, de uma intervenção legislativa, concretizadora e conformadora, só então adquirindo plena eficácia e exequibilidade"<sup>96</sup> , ou em que esses direitos "requerem, de antemão, e em qualquer caso mais do que nos direitos fundamentais tradicionais, ações do Estado tendentes a realizar o programa neles contido (...). Por isso os direitos sociais fundamentais não chegam a justificar pretensões dos cidadãos invocáveis judicialmente de forma direta (...) Em princípio, não podem ensejar direitos subjetivos individuais"<sup>97</sup>. Já se denominaram esses direitos "direitos na medida da lei".

Neste sentido, cabe ao Estado a promoção das condições mínimas ideias para que os cidadãos tenham uma vida confortável, devendo ser garantida a igualdade e não discriminação das pessoas, a obtenção de trabalhos seguros e regulares, a oferta efetiva de serviços de saúde, educação e segurança adequados, e todas as demais prestações mínimas para existência digna do indivíduo em sociedade. Assim, o princípio da dignidade humana deve ser cumprido em todas as esferas econômicas, jurídica e sociais conjuntamente, para que seus objetivos sejam alcançados.

A previsão das licenças maternidade e paternidade pelo Estado se enquadra na promoção da dignidade do cidadão. Isto é, com a modificação do paradigma familiar na Constituição Federal de 1988 que como explicitado anteriormente, trouxe a construção do afeto como valor socialmente preponderante, inclusive para reconhecer e estabelecer os novos moldes da paternidade, cabe ao Estado a concessão das condições mínimas para que o indivíduo consiga

---

<sup>48</sup> MENDES, Gilmar Ferreira, et al. Comentários à Constituição do Brasil. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 162.

realizar este direito fundamental, nos moldes acima delimitados. Neste sentido, deve-se considerar a finalidade das licenças por nascimento, bem explicitadas por Kloss:<sup>49</sup>

A finalidade precípua da licença é propiciar os cuidados físicos iniciais, bem como estabelecer um vínculo afetivo entre pais e filhos, seja em razão do nascimento de uma criança ou da necessidade de acomodação do adotado à sua nova família.

Desta forma, para realização de uma vida digna para pais e filhos, faz-se necessária a concessão de licenças trabalhistas por nascimento que sejam suficientes para garantia dos cuidados necessários para que a criança seja recepcionada e cresça forma segura e sadia e para que haja a construção do afeto familiar, extremamente importante no desenvolvimento dos indivíduos que compõem o núcleo familiar. Ainda, para a promoção da igualdade material entre homens e mulheres no mercado de trabalho, parâmetro mínimo para uma vida digna, é necessário que essas licenças não caracterizem obstáculos para entrada e manutenção de mulheres em empregos externos remunerados, devendo as leis que tratam sobre o tema respeitarem todos os preceitos da dignidade humana, sob pena de violação dos princípios fundamentais da Constituição brasileira.

#### 3.1.1.2. Da igualdade e não-discriminação

O direito fundamental à igualdade se desdobra do princípio da dignidade humana, mas os institutos não se confundem. Com o mesmo grau de importância legal, a Constituição Federal brasileira não mediu esforços para previsão de equiparação dos indivíduos perante a lei e proibição de discriminações e diferenciações arbitrárias entre os sujeitos de direito. É o que pode ser verificado nas disposições constitucionais abaixo:<sup>50</sup>

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

---

<sup>49</sup> KLOSS, Larissa Renata. Prorrogação da licença-maternidade: favorável a quem? Disponível em <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexa](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexa)> Acesso em: 16 mai. 2021.

<sup>50</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2021

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

A doutrina faz uma divisão conceitual entre os tipos de direitos de igualdade elencados na Constituição Federal brasileira. Para Flávia Piovesan, o ordenamento jurídico brasileiro traz em seu escopo a igualdade formal, relacionada à não discriminação legal e a igualdade material, traduzida em critérios distributivos de promoção de justiça. Nas palavras da autora:<sup>51</sup>

a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidade (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios).

Assim como o princípio da dignidade, a igualdade não se manifesta automaticamente na sociedade, sendo necessárias intervenções do Estado para sua promoção. Assim, cabe ao poder público, por um lado, combater toda e qualquer forma de discriminação legal entre os cidadãos brasileiros e por outro, promover ações afirmativas que permitam aos grupos historicamente preteridos e prejudicados uma ascensão rápida e efetiva ao mesmo patamar dos grupos favorecidos.

Nessa mesma linha, o ordenamento pátrio consagrou o princípio da não discriminação, que também não se confunde com o princípio da igualdade, mas se traduz em um importante meio para o Estado alcançar a igualdade. A Constituição Federal de 1988 traz em seu bojo a proteção de todos os indivíduos, proibindo qualquer tipo de discriminação decorrentes de características particulares que gerarem ou perpetuem desvantagens, firam a dignidade humana ou prejudiquem o livre gozo de direitos fundamentais, conforme abaixo:<sup>52</sup>

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

---

<sup>51</sup> PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional, 14. ed., rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2016. p. 37

<sup>52</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mai. 2021



IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Assim, verifica-se que o Estado pode utilizar tratamentos diversos a diferentes grupos de indivíduos, desde que o tratamento desigual seja objetivamente justificável, pleno, razoável e indispensável na promoção da igualdade material. Assim, é possível a diferenciação de tratamentos desde que estes não sejam discriminatórios, ou seja, que não gerem desigualdades na realização dos potenciais individuais, sendo óbice para o sucesso na perseguição de seus objetivos.

Neste sentido, verifica-se que diferenciações entre os períodos de licença maternidade e paternidade concedidos pelo Estado não se justificam na promoção da igualdade material, conforme analisado acima. Ainda, a disparidade entre os institutos resulta em diversas desigualdades sociais, servindo à manutenção das diferenças históricas entre os sexos, sendo latentes o desrespeito do princípio constitucional tão sensível à construção da sociedade brasileira e a inadequação da legislação infraconstitucional aos fundamentos da nação.

#### 3.1.1.3. Da solidariedade entre o casal e da paternidade-responsável

Ainda no tocante às incongruências das licenças maternidade e paternidade nos moldes atuais em relação ao ordenamento jurídico brasileiro, é interessante notar que a Constituição Federal traz em seu escopo diversas disposições concernentes à família que ressaltam a igualdade de direitos entre o casal e a importância da presença masculina para o planejamento familiar traduzida no princípio da paternidade responsável. É o que se verifica nos parágrafos do artigo 226.<sup>53</sup>

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

---

<sup>53</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mai. 2021

Neste sentido, o documento pátrio brasileiro não faz distinção sobre o personagem responsável por cuidar de suas proles, atribuindo ao casal a decisão do planejamento familiar. Conforme a Carta Magna, os conjugues devem dividir igualmente os direitos e deveres relativos à vida conjugal, os cuidados com os filhos e com a vida doméstica estão entre esses deveres, portanto, o direcionamento da mulher para essas funções, destoa dessa previsão constitucional.

Ciente de que a carga sobre os filhos recai estritamente sobre as mulheres e que o combate à negligência paterna é um problema social de extrema relevância, a Constituição Federal ainda elenca em seu escopo um princípio de paternidade responsável. Conforme este princípio, os pais devem estar presentes e auxiliar as mães na criação de seus filhos, sendo essenciais para o crescimento saudável das crianças.

Verifica-se que esses princípios não são respeitados pelo ordenamento jurídico brasileiro no tratamento das licenças maternidade e paternidade. vem sendo respeitado pela legislação, uma vez que as responsabilidades e a atual divisão de tarefas recaem em suma sobre a mulher. Torna-se essencial portanto uma redistribuição das tarefas, com uma divisão mais equânime de atribuições, possibilitando à mulher um crescimento pessoal e profissional, pela retirada dessa injusta carga que lhe é imputada e aos homens e crianças um convívio saudável e presente.

#### 3.1.1.4. Da prioridade absoluta da criança

Em 1989 foi assinada a Convenção Internacional dos Direitos da Criança pela Assembleia Geral das Nações Unidas, ratificada pelo Brasil por intermédio do Decreto nº 99.710/90. Dita Convenção tenta trazer o mínimo de garantia da sociedade às suas crianças, estabelecendo normas que os países signatários devem adotar e incorporar às suas leis.<sup>54</sup>

Seguindo a diretriz proposta na Convenção Internacional dos Direitos da Criança, o Brasil, como signatário, passou a adotar a doutrina da proteção integral, novo paradigma no qual as crianças e adolescentes são titulares de direitos fundamentais, ou seja, vistos como

---

<sup>54</sup> BRASIL. Decreto nº 99710/1990. Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D99710.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm).> Acesso em 15 mai. 2021.

qualquer outro ser humano e não mais como mero objetos de direitos. Neste entendimento, o texto constitucional lastreia a doutrina da proteção integral da criança, conforme abaixo.<sup>55</sup>

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à consciência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda a forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Desta garantia, decorre o Princípio da Prioridade Absoluta, segundo o qual as crianças e adolescentes deverão figurar sempre como prioridade na escala de preocupação dos governantes. Este princípio se justifica na situação de fragilidade e formação incompleta das crianças frente aos adultos. Assim, cabe ao Estado se valer dos princípios, em especial o da Dignidade da Pessoa Humana e o do Melhor Interesse da Criança, para dirimir qualquer dúvida ou conflito, aplicando este entendimento. Neste sentido, faz-se mister a alteração da licença paternidade para criação do vínculo de afeto entre pais e filhos e para suprimir a negligência paterna perpetuada na sociedade brasileira.

### 3.1.2. Do regramento civil

Fonte principal do regramento sobre a família, o Código Civil brasileiro sofreu diversas alterações ao longo do tempo no sentido de ampliar os direitos da mulher e promover uma sociedade mais igualitária. Neste diapasão, faz-se essencial o estudo das leis de ordem civil que diferem dos institutos da licença maternidade e paternidade na ordem em que tentam encurtar as distâncias entre os papéis sociais dos sexos. Apesar de as licenças por nascimento configurarem direitos trabalhistas por serem ofertadas pelo exercício do trabalho externo remunerado, conforme analisado, os institutos impactam diretamente na estrutura familiar e nos direitos civis dos cidadãos, sendo sensível a análise de sua compatibilidade com o regramento cível brasileiro.

#### 3.1.2.1. Da evolução histórica dos direitos da mulher na família e na sociedade rumo à igualdade entre os sexos

---

<sup>55</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mai. 2021.

O tratamento civil das relações familiares sempre foi baseado no *patrio* poder, sendo a figura masculina responsável por ditar as regras e a mulher submissa à autoridade do homem como chefe de família. O Código Beviláqua era baseado em uma estrutura social patriarcal e matrimonializada, na qual todos os direitos femininos eram dependentes de um homem e a figura masculina possuía diversos direitos exclusivos.

O Código Civil de 1916 somente legitimava a convenção familiar resultante do matrimônio, sendo este indissolúvel. Neste período, a mulher casada era considerada relativamente incapaz, de modo que era necessária a intervenção do marido nas questões públicas, inclusive para permissão de exercício de função remunerada pelo sexo feminino.

Somente em 1962, com a promulgação da lei nº 4.141 que trouxe o Estatuto da Mulher Casada que ampliou os direitos do conjugue feminino este cenário teve alguma melhora, mantendo, contudo, a figura masculina como chefe do casamento. Assim, o homem continuou responsável por representar sua família em diversos atos da vida civil, como a administração dos bens familiares e o provimento da casa.

O Código de 1916 também destinava ao pai a soberania sobre suas crianças. Elencando o chamado pátrio poder, cabia ao pai disciplinar e escolher o destino de seus filhos, mesmo que à mulher fosse direcionada a tarefa de cuidado e maior convívio com as crianças. Naquele período, as decisões do homem eram sempre preponderantes, havendo inclusive dispositivo legal que positivava suas posições sobre a mulher.

Outro grande avanço para os direitos da mulher foi a instituição da Lei do Divórcio que passou a permitir o final do casamento, em substituição ao instituto do desquite que distribuía culpa aos conjugues pelo término do matrimônio. Neste mesmo período, a alteração do nome da mulher para inclusão do sobrenome masculino se tornou facultativa, provando a diminuição da subordinação feminina.

Apesar das importantes reformas legislativas no direito de família ao longo dos anos, a mulher só foi emancipada com a promulgação da Constituição de 1988. Conforme discutido anteriormente, este importante documento foi o principal marco legal de avanço da sociedade

brasileira que induziu a mudança de toda legislação infraconstitucional para contemplar seus princípios.

Com intuito de adequar o regramento civil às normas constitucionais, em 2002 foi promulgado o novo Código Civil brasileiro, que não mediu esforços para eliminar todo tratamento discriminatório dado à mulher no seio familiar. Apesar de prevalecerem alguns traços da sociedade patriarcal, o ordenamento jurídico brasileiro definitivamente evoluiu na eliminação da hierarquia masculina nas relações familiares. Ainda com a permissão da união estável, firmou-se o entendimento de que não mais há domínio de um sexo sobre o outro nas relações matrimoniais, sendo proibidas discriminações relativas à filiação.

O mesmo documento também trouxe importante alteração para a família ao modificar o poder sobre os filhos da figura masculina realizado pelo *patrio* para o “poder familiar”, que traduz a equidade entre os conjugues no controle de suas proles, conforme abaixo:<sup>56</sup>

Art. 1.634. Compete a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal, o pleno exercício do poder familiar, que consiste em, quanto aos filhos:  
(...)

Neste contexto, o aumento da licença paternidade se faz necessário para igualar a participação masculina no cuidado doméstico e com suas proles, configurando um ambiente familiar em que os conjugues dividem igualmente as tarefas familiares aquém dos estereótipos dos sexos perpetuados por tanto tempo na sociedade patriarcal. A equiparação da licença paternidade à maternidade tem o condão de possibilitar novos modelos de masculinidade e feminilidade, além dos moldes de funções biológicas e deveres destinados a cada sexo.

A equiparação das licenças pode ser, desta forma, um instrumento extremamente útil para efetivação dos princípios constitucionais de igualdade e proteção da família, proporcionando os meios para que as configurações familiares sejam mais justas e igualitárias, principalmente no tocante ao cuidado dos filhos e do lar. Desta forma, a medida também é capaz de oportunizar

---

<sup>56</sup> BRASIL. Código Civil, [Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm). **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1916. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 13 mai. 2021.

a conquista completa dos espaços de trabalho pelas mulheres, dando-as mais disponibilidade de tempo para dedicação à sua vida profissional.

### 3.1.2.2. Do Estatuto da Criança e do Adolescente

Para regular os direitos das crianças e adolescentes no ordenamento jurídico brasileiro, foi promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) em 1990. O documento que consagrou a Convenção Internacional dos Direitos da Criança pela Assembleia Geral das Nações Unidas traz em seu corpo a necessidade de proteção da criança como prioridade absoluta da sociedade, conforme abaixo:<sup>57</sup>

Art. 4º: É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Na legislação, verifica-se que desde 1990 o Estado entende que o cuidado dos filhos não é função exclusiva da mulher, mas da família como conjunto. Assim traduz-se a solidariedade entre os conjugues para a criação de suas proles e para o fornecimento de condições seguras e confortáveis às crianças brasileiras.

O ECA ainda elenca o direito a criação e educação das crianças no seio das famílias em um ambiente que garanta seu pleno desenvolvimento, em seu artigo 19 abaixo:<sup>58</sup>

Art. 19. É direito da criança e do adolescente ser criado e educado no seio de sua família e, excepcionalmente, em família substituta, assegurada a convivência familiar e comunitária, em ambiente que garanta seu desenvolvimento integral.

Conforme verificou-se, as construções sociais baseadas no argumento biológico de papéis dos sexos restringem à mulher o cuidado com os filhos, mas o ECA é claro ao distribuir a família como conjunto as atribuições concernentes à criação e educação dos filhos. Assim, se

---

<sup>57</sup> BRASIL. Lei 8.069. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. de 13 de julho de 1990. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm)>. Acesso em: 15 mai. 2021.

<sup>58</sup> *Ibidem*.

existente a figura paterna no ente familiar, cabe a ele a divisão das tarefas domésticas e não apenas o papel de prover o lar, já que a mulher também é essencial estar no mercado de trabalho. A legislação endossa a participação paterna na vida dos filhos, sendo dever do Estado criar as condições legais para que isso aconteça. Neste sentido, a necessidade de equiparação das licenças maternidade e paternidade é latente.

### 3.2. Do amparo para equiparação das licenças maternidade e paternidade

A partir da análise dos institutos da licença maternidade e paternidade, da problemática gerada por esses institutos na sociedade e da incongruência das diferenças entre os períodos de afastamento concedidos para homens e mulheres em razão do nascimento de seus filhos, resta clara a necessidade de alteração legislativa para adequação das disposições legais às evoluções e conquistas sociais e à Constituição Federal que serve como parâmetro de todas as normas do ordenamento brasileiro.

#### 3.2.1. Reflexão teórica sobre o amparo para alteração legislativa

Sabe-se que o Direito é essencialmente mutável, balizado pela própria mutabilidade social e no modo em que o sujeito se organiza, desorganiza e se reorganiza em sociedade, na medida da premente necessidade de adequar-se às novas perspectivas, anseios e problemáticas intrínseca ao próprio Contrato Social. Assim, o Direito é o grande fiador da vida em sociedade, composta de sujeitos destacados por suas peculiaridades, tendo o Estado como o organizador, sendo este, tal como aqueles, munido da imutável necessidade de enquadrar-se ao meio em que se vive.

O sujeito dotado de percepções, anseios, cogitações e concepções singulares, que na busca pelo bem individual, e comum, na forma de contraprestação social da própria vida em sociedade, vive e existe, mesmo em meio as peculiaridades que os consomem, na busca incessante por Justiça, sem renunciar aos seus direitos de liberdade e dignidade.

Em um mundo pós-moderno de velocidade instantânea da informação, sem fronteiras ou barreiras, sobretudo as culturais e as relativas aos costumes, onde a sociedade transforma-se

velozmente, a interpretação da lei deve levar em conta, sempre que possível, os postulados maiores do direito universal.

Além de ser dever do Estado observar as evoluções sociais e manter sua legislação atualizada aos anseios dos indivíduos que o compõem, como foi verificado, a equiparação das licenças por nascimento de filho tem o condão de promover a igualdade material entre os indivíduos na sociedade, independentemente de sexo, conforme o parâmetro constitucional e ainda permitir a pais e filhos a conexão de vínculos essenciais para a vida das crianças da nova geração e dos adultos inseridos numa sociedade em que o afeto é o centro da família.

A ressignificação dos papéis sociais dos sexos faz-se mister para a correção de rumos e injustiças há tanto perpetuadas. A divisão do trabalho doméstico e do cuidado dos filhos possibilita a supressão da sobrecarga imputada a mulher, já que permite a mesma tempo e igualdade para entrada, permanência e progressão no mercado de trabalho. Concomitantemente, promove o convívio e participação saudável dos pais na criação e conexão com suas proles desde o nascimento destas, momento essencial para o estreitamento de relações mais profunda entre pais e filhos.

É essencial observar ainda a imprescindibilidade da prevalência dos interesses dos menores sobre quaisquer outros, até porque está em jogo o próprio direito de filiação, do qual decorrem as mais diversas consequências que refletem por toda a vida de qualquer indivíduo. Assim, os pais devem ter o direito de acompanhar os seus filhos em seus primeiros meses de vida e ainda de dividir a carga de trabalho doméstico com a mulher, para que esta possa se dedicar a outros ramos de sua vida.

Como bem delineado em linhas pretéritas, a sociedade, há muito, dá sinais de seu anseio pela regularização do período concedido a título de licença paternidade, por meio de seus avanços no sentido de promover a igualdade e não discriminação da mulher e ainda pelo ajuizamento de diversas ações administrativas e judiciais, na busca pela majoração do tempo da referida licença. Nesse contexto, é imperioso que se requisite do Estado, de forma imediata, as malesas daqueles que são prejudicados pela omissão legislativa.



Ainda para completa equiparação, os planos de benefícios de Previdência Complementar devem ser adaptados para contemplar as hipóteses previstas nos itens anteriores, assegurando-se ao pai a percepção do benefício correspondente ao "salário-maternidade", de modo a alinhar o tratamento legal dado à homens e mulheres e compartilhar os custos da extensão da licença.

### 3.2.2. Decisões judiciais favoráveis a equiparação das licenças

Os questionamentos trazidos à luz são constantes em processos administrativos e judiciais por todo o país. Os pais há muito já vêm protestando pelo direito à licença paternidade indiferente de gênero, pois, como é cediço, a mulher é assegurado tempo suficiente para cuidado do filho recém-nascido, enquanto o homem é preterido desse precioso tempo de apresentação, acomodação e consequente formação do vínculo familiar.

O cuidado devido às crianças e adolescentes deve prevalecer e se mostrar, no mínimo, razoável, quando da análise de questão que verse sobre sua personalidade, caráter e educação. Para tanto, diversos cidadãos brasileiros (homens, mulheres, casados, solteiros, hétero ou homossexuais) têm batido às portas das empresas, órgãos ou Justiça, desejosos em ver valer o direito de simplesmente zelar de suas crianças. O bom desenvolvimento da criança é uma questão social.

E a preocupação é tão latente na sociedade, que a todo momento notícias de novos casos de pedidos de prorrogação do prazo da licença paternidade surgem, ou mesmo pedidos de equivalência de direitos, tomando por base os prazos estabelecidos para a licença maternidade de filho biológico ou adotivo, e ainda, a respeito do salário maternidade.

A Rede de Homens Pela Equidade de Gêneros (RHEG), "congrega um conjunto de organizações da sociedade civil que atuam na promoção dos direitos humanos, em busca de uma sociedade mais justa com equidade de direitos entre homens e mulheres", e, no ano de dois mil e oito (2008) iniciou a campanha "Dá licença, eu sou pai" vigente até hoje, que visa informar aos homens sobre o direito de licença paternidade, e esclarecer sobre a importância da

participação dos pais nos primeiros dias do filho, pautando a necessidade de ampliação da licença para um mês.<sup>59</sup>

O Instituto Papai, que coordena a RHEG, juntamente com a Universidade Federal de Pernambuco, realizaram uma pesquisa e constataram que setenta e oito por cento (78%) dos entrevistados acham que os cinco dias corridos de licença concedidos são insuficientes para dar suporte à mãe acompanhar os primeiros momentos do filho, adotivo ou natural. Além disso, a pesquisa também apontou que a maioria dos homens não tem ciência do direito à licença (66%), e que um a cada três homens sabia o seu período correto.<sup>6</sup>

Em junho de dois mil e oito, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em Campinas - São Paulo, decidiu conceder licença paternidade de três meses para o servidor Gilberto Semensato, assistente social do próprio Tribunal. No entanto, o Presidente do TRT-15 recorreu da Decisão, que ficou suspensa, até o julgamento pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSTJ). No caso do servidor em comento, já lhe haviam sido deferidos o auxílio creche e o salário maternidade.

Em março de dois mil e nove (03/2009) o CSTJ rejeitou as razões do recurso interposto pelo Presidente do TRT-15, e confirmou, por unanimidade de votos, o direito da licença pleiteada. De extremo brilhantismo o Acórdão proferido pelo CSTJ, de Relatoria do Excelentíssimo Conselheiro Dr. Carlos Alberto Reis de Paula (Processo CSTJ-150/2008- 895-15.00.0), que abordou questão tão debatida de forma simples e ponderada, dando sinal de que não há razão para óbice jurídico diante de tão nobre ato, que é o cuidado de uma criança. Para ilustrar melhor, transcrevemos dito Acórdão:<sup>60</sup>

"TRABALHO. LICENÇA-ADOTANTE A SERVIDOR NA CONDIÇÃO DE PAI SOLTEIRO. INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO

210 DA LEI Nº 8.112/1990. Se o Estatuto da Criança e do Adolescente (artigo 42 da Lei n.º 8.069/90) confere a qualquer pessoa com idade superior a 21 (vinte e um) anos, independente do sexo, o direito à adoção, afigura-se-me normal que um servidor,

---

<sup>59</sup> PAPAÍ, Instituto. Disponível em <[http://www.papai.org.br/antigo/conteudo/view?ID\\_CONTEUDO=537](http://www.papai.org.br/antigo/conteudo/view?ID_CONTEUDO=537)> Acesso em 15 mai. 2021.

<sup>60</sup> Acórdão divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 30/4/2009. Disponível em <[http://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=e938572d-7979-4f8a-a9e9-415116ac0979&groupId=955023](http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=e938572d-7979-4f8a-a9e9-415116ac0979&groupId=955023)> Acesso em 14 mai. 2021.

ainda que não casado, opte por adotar uma criança. Aliás, conduta desta natureza, além de se encontrar em perfeita harmonia com o artigo 227 da Constituição da República, que prevê ser dever do Estado, da família e da sociedade assegurar, com absoluta prioridade, proteção à criança e ao adolescente, é digna de louvor, principalmente se levarmos em consideração que vivemos num país que, embora em desenvolvimento, convive ainda com elevado número de crianças em total abandono e às margens da criminalidade. Eventual conclusão no sentido de se obstaculizar o direito à percepção da licença de noventa dias pelo servidor implicaria manifesta ofensa ao princípio constitucional da isonomia, além da consagração de tese que, certamente, não conseguiu acompanhar a evolução da nossa sociedade.

A propósito, cumpre colacionar ao presente feito precedentes que autorizaram a concessão de licença maternidade em casos de adoção e serviram de base para a alteração legislativa que incluiu os pais adotantes como beneficiários do período, conforme abaixo.<sup>6162</sup>

LICENÇA MATERNIDADE. ADOÇÃO. A partir da égide da Constituição Federal/1988, aplica-se à mãe adotiva o disposto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, por força do seu artigo 227, caput e §6º, bem como a teor da Lei nº 10.421/2002, editada posteriormente e que veio a positivar na legislação infraconstitucional o direito da mãe adotante à licença maternidade. Precedente da SBDI-1 desta C. Corte. Recurso de revista conhecido e não provido".

"LICENÇA MATERNIDADE. MÃE ADOTIVA. O direito da mãe adotiva à licença maternidade, antes da edição da Lei n.º 10.421/2002, tem fundamento no artigo 7º, XVIII, da Constituição da República, que assegura à empregada - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias-, sendo equivocado excluir tal benefício das mães adotivas pelo fato de a norma referir-se à -gestante-, uma vez que o artigo 227, § 6º, do mesmo diploma equiparou os filhos adotados aos biológicos, o que é deveras razoável, a fim de evitar discriminação e proporcionar ao adotado os mesmos direitos do filho biológico, porquanto após o nascimento tanto um quanto o outro necessitam dos mesmos cuidados, atenção e afeto da mãe. O escopo de tal norma é a proteção da família, particularmente da mãe e do filho recém-nascido, permitindo uma maior

---

<sup>61</sup> TST. 6ª Turma. RR - 7060/1999-661-09-00. Ministro Relator Aloysio Corrêa da Veiga. Publicação: DEJT-21/08/2009. < <https://www.conjur.com.br/2011-jun-07/prazo-licenca-mae-adotante-ainda-depende-idade-crianca> > Acesso em 15 mai. 2021.

<sup>62</sup> TST - RR - 4432300-91.2002.5.04.0900, Relator Ministro: Lelio Bentes Conêa, Publicação: 06/08/2010. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2011-jun-07/prazo-licenca-mae-adotante-ainda-depende-idade-crianca> > Acesso em 15 mai. 2021.

aproximação e o contato constante entre a genitora e o recém-nascido. Precedentes desta Corte superior. Recurso de revista conhecido e provido.(...)".

Como pôde ser observado, a equiparação das licenças maternidade e paternidade merece ser acolhida, por sua extrema importância, e considerando-se a longa espera pela iniciativa do Poder Legislativo, que já se arrasta por vinte e três anos, em que pese os projetos de Lei em trâmite que cuidam da matéria aqui referida. Não é demais lembrar neste que os cidadãos brasileiros não podem se valer de projetos para lastrear seus direitos guardados pela égide da Constituição Federal do Brasil.

Ainda restam pendentes diversos projetos de lei para alteração deste cenário, mas nenhum deles ganhou destaque suficiente para ser levado à votação. O avanço mais importante neste sentido pode ser obtido no julgamento pelo Supremo Tribunal Federal, da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20 impetrada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores de Saúde (CNTS) por falta de regulamentação do disposto no inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, que instituiu como um direito social dos trabalhadores urbanos e rurais a *licença paternidade*, uma vez que o Constituinte originário estabeleceu, no § 1º, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, o prazo provisório de cinco (5) dias para a *licença paternidade*, até que Lei venha disciplinar a matéria, o que em mais de 30 anos ainda não ocorreu.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> STF, Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20. 17 ago. 2020. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>> Acesso em 15 mai. 2021.

## CONCLUSÃO

A presente monografia buscou inicialmente através de uma análise histórica crítica entender o surgimento das licenças por nascimento de filhos no Brasil. Ao levantar todo regramento brasileiro sobre a possibilidade de afastamento do trabalhador em decorrência da gestação de uma nova vida, foi possível compreender que, apesar da circunstância comum, as licenças maternidade e paternidade pátrias possuem funções extremamente diferentes na sociedade brasileira, tendo sido cunhadas sob uma égide patriarcal, nos interesses dos detentores do poder vigente.

Ao passo que a licença maternidade foi criada para proteção da posição de emprego da mulher em decorrência dos efeitos físicos que a gravidez gera em seu corpo e da sua premente função social de cuidado dos filhos e do lar, a licença paternidade só foi pensada no momento em que se verificou a dificuldade da mulher para o cuidado das questões formais relativas ao nascimento do filho. Reafirmando o *patrio* poder, a legislação permitiu o afastamento do homem para registro de seu recém-nascido, jamais pensando na construção de afeto entre pai e filho, ajudando na construção atual do cenário de pais ausentes e negligentes.

Neste sentido, verificou-se o argumento biológico deveras utilizado para justificar a manutenção do tratamento dispare entre homens em posições familiares pré-determinadas não é mais suficiente para sustentar os prejuízos sofridos pelas mulheres. Numa sociedade em que a conquista do mercado de trabalho se dá em larga escala para ambos os sexos e que tem o afeto familiar como centro do núcleo domiciliar, não faz sentido a manutenção de diferenciações positivadas não essenciais para a promoção de igualdade dos cidadãos e que ainda causam efeito social contrário.

Percebeu-se todos os prejuízos gerados à mulher com a perpetuação do modelo patriarcal investido na diferenciação das licenças maternidade e paternidade. Do óbice à entrada no mercado de trabalho e à manutenção do emprego à violência de gênero perpetrada institucionalmente, ainda existem preconceitos velados que decorrem da legislação e visam separar a mulher do espaço público. Ainda, notou-se que o acúmulo de tarefas somente na figura da mulher causa prejuízos para as crianças, uma vez que há o afastamento do pai da vida doméstica, já que incumbido de conquistar o capital para promoção do sustento da família.

É latente a necessidade de interveniência da legislação para suprimir essa problemática. Neste sentido, cabe ao Estado a promoção de igualdade nos critérios de admissão para homens e mulheres no mercado de trabalho, para a manutenção das posições de emprego das que se afastam em decorrência da gravidez, para o combate às violências de gênero sofridas pela mulher em decorrência da atual legislação e para efetiva proteção das crianças elencada como um dos principais princípios brasileiros.

Diante da constante luta por igualdades sociais, o direito para não estar na contramão do meio social precisa sempre se renovar e se adaptar. Com o direito de família não é diferente, à medida que a sociedade progride, novas formas de olhar o ser humano e as entidades familiares devem ser criadas. Verificou-se os progressos realizados pelo ordenamento jurídico para a promoção dos princípios constitucionais a todos os cidadãos e definições de família não discriminatórias. Assim, a legislação civil já teve grandes avanços no sentido de promover a igualdade entre os cidadãos e a adequação da questão trabalhista das licenças ligadas ao direito familiar é um dos passos restantes para completude deste propósito.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Direito ganhou a faceta do controle constitucional, que embasa a verificação de toda legislação inferior aos preceitos supremos da nação. Assim, constata-se que a omissão dos legisladores infraconstitucionais em regular a licença paternidade é injustificável e inaceitável diante de todos os outros regramentos brasileiros, de modo que o tema merece a devida atenção, não estando de acordo com os ideais constitucionais.

Os principais princípios pátrios que regulam os direitos fundamentais dos brasileiros devem ser respeitados. Cabe ao Estado dar efetividade aos direitos de dignidade da pessoa humana, igualdade, não discriminação, solidariedade nas relações familiares, paternidade responsável e maior interesse da criança, tendo a equiparação das licenças por nascimento o condão de atingir o progresso social esperado.

Ainda se verificou a insatisfação da sociedade civil com os moldes atuais das licenças nos diversos julgados produzidos pelo judiciário brasileiro e na ação direta de inconstitucionalidade por omissão que traduzem o anseio de mudanças legislativas que contemplem a licença

paternidade. Desta forma, se mostra cabível e altamente relevante a concessão de extensão da licença paternidade, para que seja conferido aos pais o direito de gozar de um período eficaz para criação de vínculo com seus filhos e cuidado com suas famílias.

## REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de Direito Previdenciário**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

AMIN, Andréa Rodrigues. et al. **Curso de direito da criança e do adolescente: aspectos teóricos e práticos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ÁVILA, Maria Betânia. **Reflexões sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho**. In: FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. *Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos*. Brasília, 2011.

BELTRAME, Greyce Rocha. **Maternidade e carreira: desafio os frente à conciliação de papéis**. Disponível em: <http://www.pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n38-39/n38-39a17.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2021.

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985. Tradução de Waltensir Dutra.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BBC. **Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade?** 12 ago. 2015. Disponível em [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812\\_licenca\\_maternidade\\_paises\\_rm](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm) Acesso em 15 mai. 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009.

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Küher. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012.



CAIN, PATRICIA. **Feminism and The Limits of Equality**. 24 Georgia Law Review. 803  
Disponível em:  
<<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1265&context=facpubs>>.  
Acesso em: 25 abr. 2021.

BRASIL, **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias** (1988). Brasília, DF: Senado  
Federal, 1988. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 08 mar.  
2021.

BRASIL. Código Civil, Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados  
Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1916. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 13 mai. 2021.

BRASIL. Congresso. Senado. Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil Brasileiro**.  
Brasília, DF, 2002. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso 16 mai.  
2021.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro,  
RJ, 1934. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 10 mar.  
2021.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro,  
RJ, 1937. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 10 mar.  
2021.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro,  
RJ, 1946. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 10 mar.  
2021.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2021.

BRASIL. Decreto Nº 16.300. **Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública**. Departamento Nacional de Saúde Pública, 31, dez. 1923. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/d16300.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2021.

<sup>1</sup> BRASIL. Decreto nº 99710/1990. **Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D99710.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm)>. Acesso em 15 mai. 2021.

BRASIL. Decreto Nº 21.417-A. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais**. Coleção de Leis do Brasil - 1932, Página 260, Vol. 2 (Publicação Original). 17, mai, 1932. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-norma-pe.html>>. Acesso em: 11 fev. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 229. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho**. 28 fev. 1967. <Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm)>. Acesso em: 25 de março de 2021.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452. **Consolidação das Leis do Trabalho**, 01. mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8861.htm). Acesso em: 08 mar. 2021.

BRASIL. Lei Nº 6.136. **Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social.** Brasília, DF, 7 nov. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19701979/l6136](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19701979/l6136)> Acesso em: 08 mar. 2021

BRASIL. Lei 8.069. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.** 13 jun. 1990. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm)>. Acesso em: 15 mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 11.770. **Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal,** e altera a lei n/ 8.212, de 24 de jul. de 1991. Ministério da Economia, Brasília, 2008. 11 set. 2008 Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2021.

CALDERÓN, Ricardo. **Princípio Da Afetividade No Direito De Família.** Rio de Janeiro: Renovar, 2013.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** São Paulo: LTR, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

EDUCAÇÃO, Laboratório de. **Diferentes leis podem favorecer que os pais desenvolvam vínculos mais fortes com seus filhos desde o nascimento (ou não).** 03 set. 2019. Disponível em <<https://labedu.org.br/licenca-paternidade-ainda-e-raridade-na-maioria-dos-paises-apesar-do-impacto-comprovado>> Acesso em 01 abr. 2021.

FRIEDMAN, Betty. **Mística Feminina.** Petrópolis: Editora Vozes Limitada, 1971.

GOMES, Orlando. **Direito de Família.** 11ª ed. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1999.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. Vol. 7, 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Salário-maternidade**. São Paulo: QuartierLatin, 2004

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2018**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 abr. 2021.

KLOSS, Larissa Renata. **Prorrogação da licença-maternidade: favorável a quem?** Disponível em [http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexa](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexa) > Acesso em: 16 mai. 2021.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **A repersonalização das relações de família**. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 307, 10 maio 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5201>>. Acesso em: 5 nov. 2018.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Entidades familiares constitucionalizadas: para além do numerus clausus**. **Revista Brasileira de Direito de Família**, v. 3, n. 12, jan-mar 2002. Disponível em: [http://www.ibdfam.org.br/\\_img/congressos/anais/193.pdf](http://www.ibdfam.org.br/_img/congressos/anais/193.pdf)>. Acesso em: 05 nov. 2018. LÔBO, Paulo Luiz Netto.

MACIEL, Kátia Regina Ferreira Lobo Andrade (coord.). **Curso de Direito da Criança e do Adolescente. Aspectos Teóricos e Práticos**. 3ª ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora: Lumen Juris, 2007.

MADALENO, Rolf. **Direito de família**. 8ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

MELO, Carlos Antônio de Almeida. **O Preâmbulo da Constituição e os Princípios Jurídicos**. Revista de Informação Legislativa, Senado Federal, Brasília, abujun. 2002.

MENDES, Gilmar Ferreira, et al. **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NETO, Valdemar Pinho; MACHADO, Cecília. **Mulheres Perdem Trabalho Após Terem Filhos**, dez. 2016. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>> Acesso em 02, mai. 2021.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e Trabalho: Desigualdades e Discriminações em Razão de Gênero**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

PAPAI, Instituto. Disponível em <[http://www.papai.org.br/antigo/conteudo/view?ID\\_CONTEUDO=537](http://www.papai.org.br/antigo/conteudo/view?ID_CONTEUDO=537)> Acesso em 15 mai. 2021.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Vol. V. Direito de Família. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**, 14. ed., rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2016.

RUZYK, Carlos Eduardo Pianovski. **Institutos Fundamentais do Direito Civil e Liberdades(s): Repensando a dimensão funcional do contrato, da propriedade e da família**. GZ: Rio de Janeiro, 2011.

RIBEIRO, M. R.; SALIBA, G. **Repensando a finalidade e efetividade da licença maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas contemporâneas**, XXIII Encontro Nacional do CONPEDI, Santa Catarina, 2014. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=62781274c4261985>> Acesso em: 20 abr. 2021.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SARLET, Ingo W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, Ana Luísa Cataldo da. **“Dá Licença, eu sou pai!”: a produção de sentidos sobre a licença paternidade com trabalhadores-pais em Suape**. Dissertação de Mestrado. Orientador: Prof. Dr. Benedito Medrado. Universidade Federal de Pernambuco. Pós Graduação em Psicologia. Recife, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/14093/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Ana%20Luisa%20Cataldo%20da%20Silva.pdf>> Acesso em: 6 abr. 2021.

STF, **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20**. 17 ago. 2020. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>> Acesso em 15 mai. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**, 2ª edição, 1998. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_234869/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm)> Acesso em: 21 mar. 2021.

TARTUCE, Flávio. **O Princípio Da Afetividade No Direito De Família**. Breves Considerações. **Revista Consulex** nº. 378, de 15 de outubro de 2012.

THOMÉ, Candy Florêncio. **A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p.41-53, dez. 2009. Disponível em: <[https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27207/candy\\_flarencio\\_thome.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27207/candy_flarencio_thome.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 21 mar. 2021.

TST. 6ª Turma. RR – **Processo nº 7060/1999-661-09-00**. Ministro Relator Aloysio Corrêa da Veiga. **Publicação: DEJT- 21/08/2009**. < <https://www.conjur.com.br/2011-jun-07/prazo-licenca-mae-adotante-ainda-depender-idade-crianca> > Acesso em 15 mai. 2021.

TST - RR - **Processo nº 4432300-91.2002.5.04.0900**, Relator Ministro: Lelio Bentes Conêa,  
Publicação: 06/08/2010. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2011-jun-07/prazo-licenca-mae-adoptante-ainda-depender-idade-crianca> > Acesso em 15 mai. 2021.