

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**LICENÇA PARENTAL: UMA NOVA INTERPRETAÇÃO AO BENEFÍCIO DAS
LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE SOB A ÓTICA DA
HOMOPARENTALIDADE**

Beatriz Guazzi Pereira

Presidente Prudente/SP
2021

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**LICENÇA PARENTAL: UMA NOVA INTERPRETAÇÃO AO BENEFÍCIO DAS
LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE SOB A ÓTICA DA
HOMOPARENTALIDADE**

Beatriz Guazzi Pereira

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof^a. Ms. Carla Roberta Ferreira Destro.

Presidente Prudente/SP
2021

**LICENÇA PARENTAL: UMA NOVA INTERPRETAÇÃO AO BENEFÍCIO DAS
LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE SOB A ÓTICA DA
HOMOPARENTALIDADE**

Monografia aprovada como requisito
parcial para obtenção do Grau de Bacharel
em Direito.

Prof^a. Ms. Carla Roberta Ferreira Destro

Prof^a. Ms. Larissa Aparecida Costa

Prof^a. Dr^a. Ana Carolina Greco Paes

Presidente Prudente, 5 de julho de 2021.

“João, o tempo andou mexendo com a gente sim.”

Belchior

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, primeiramente, à minha família. Deste modo, agradeço aos meus pais, Sérgio e Vera, por todo o amor e carinho com o qual sempre me nutriram, e por todos os ensinamentos valiosos que me passaram, os quais certamente irão me acompanhar por toda à minha vida.

A paciência, os conselhos, a atenção e o carinho de vocês sempre foi muito importante para mim, em especial nestes últimos tempos. Sem o apoio de vocês este trabalho certamente não teria sido concretizado. Deixo aqui meu muito obrigada.

Ao meu avó José, *in memoriam*, que me acompanha sempre, mesmo que em espírito, e aos meus avós Vera, Maria e Edgard, os quais são essenciais na minha vida e a todos os meus demais familiares, em especial, à minha irmã, Isadora, e meus tios, Carla e Rafael, Luís Antônio, Selma e Léo.

Agradeço também a todos os meus amigos, da faculdade e da vida, principalmente a Gaby, a Giovana, a Júlia e a Evelyn, que me proporcionaram acalorados debates e por vezes modificaram o rumo deste trabalho com suas observações tão pontuais.

Por fim, agradeço à minha orientadora, profissional que admirei desde o início da faculdade, e que felizmente aceitou prontamente me assistir durante o desenvolvimento deste trabalho. Sem o seu esforço, conhecimentos passados e principalmente, muita paciência e compreensão, este trabalho também não teria sido concretizado.

RESUMO

Sabe-se que a igualdade material entre homens e mulheres, embora prevista formalmente na Constituição Federal, está longe de ser vista no dia a dia. Tal premissa mostra-se mais evidente quando da análise do mercado de trabalho, em face da carente legislação brasileira que aborde e enfrente verdadeiramente a temática. Neste íterim, vê-se que os institutos criados pelo aparelho estatal, que visam conciliar trabalho e o núcleo familiar, quais sejam as licenças maternidade e paternidade, não contemplam verdadeiramente as famílias heteroafetivas, modelo pelo qual foi planejado e tampouco as novas entidades familiares, como as famílias homoafetivas. No entanto, vê-se que estas últimas podem ajudar em uma nova interpretação dos benefícios, pois diferentemente daquelas, não há uma previsão expressa de qual parceiro retirará qual modalidade de licença, cabendo a escolha ao casal, a depender do método de concepção da criança, assemelhando-se até mesmo à licença parental, fortemente difundida nos países europeus, que tentam, embora com às suas limitações, combater e atingir a igualdade entre os gêneros ao retirar da mulher todo o encargo dos afazeres domésticos e da criação dos filhos. Para tanto, o presente estudo objetiva analisar o panorama atual das licenças unilaterais previstas no nosso ordenamento, para então tecer uma comparação com as experiências estrangeiras da licença parental e às políticas públicas adotadas, e analisar se a adoção do instituto no ordenamento jurídico brasileiro seria a solução para todas às famílias ou não.

Palavras-chave: Licença-maternidade. Licença-paternidade. Licença parental. Famílias homoafetivas.

ABSTRACT

It is known that material equality between men and women, although formally provided for in the Federal Constitution, is far from being seen on a day-to-day basis. This premise is more evident when analyzing the labor market, in view of the needy Brazilian legislation that truly addresses and confronts the theme. In the meantime, it is seen that the institutes created by the state apparatus, which aim to reconcile work and the family nucleus, which are maternity and paternity leave, do not truly contemplate hetero-affective families, a model by which it was planned and neither the new family entities, such as the same-sex families. However, it can be seen that the latter can help in a new interpretation of the benefits, because unlike those, there is no express prediction of which partner will withdraw which type of leave, and the couple is responsible for choosing, depending on the method of conception of the child, even resembling parental leave, strongly disseminated in European countries, which try to, albeit with its limitations, combat and achieve gender equality by removing from women the full burden of domestic affairs and childrearing. To this end, this study aims to analyze the current panorama of unilateral licenses provided for in our planning, in order to make a comparison with the foreign experiences of parental leave and the public policies adopted, and to analyze whether the adoption of the institute in the Brazilian legal system would be the solution for all families or not.

Keywords: Maternity leave. Paternity leave. Parental leave. Same-sex families.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

Art. – artigo

Arts. – artigos

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

nº – número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PEC – Projeto de Emenda à Constituição

PPP – Permiso Postnatal Parental

Sen. – Senadora

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 “FAMÍLIA OU FAMÍLIAS?”	12
3 TRABALHO, GÊNERO E O ESTADO	17
3.1 Primeiras Diretrizes Normativas Internacionais e Nacionais Relativas à Proteção à Saúde Materna	21
3.2 Os Institutos das Licenças Maternidade e Paternidade no Ordenamento Jurídico Pátrio	23
4 UM OLHAR SOB O ENFOQUE DOS CASAIS HOMOAFETIVOS E ADOTANTES	28
5 LICENÇA-PARENTAL COMO SOLUÇÃO	30
5.1 Previsões na Organização Internacional do Trabalho	33
5.2 Na Comunidade Europeia	35
5.3 Breve Panorama Geral Acerca das Experiências Estrangeiras do Instituto	38
5.3.1 Suécia: A Pioneira	39
5.3.2 A Tradicional Alemanha e o Resultado do Modelo “Copiado” Reformado em 2007	43
5.3.3 Na América-latina: “ <i>El Permiso Postnatal Parental</i> ”	47
6 POSSIBILIDADES PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	53
6.1 Proposta de Emenda à Constituição 110, de 2011	55
6.2 Proposta de Emenda à Constituição 229, de 2019	57
7 CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS	59

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo teve por escopo apresentar o instituto da chamada “licença parental”, criado pioneiramente pela Suécia no início da década de 70, e adotado atualmente em grande parte dos países europeus, bem como em alguns países latino-americanos, como Chile, Uruguai e Cuba, com o intuito de fomentar o debate sobre a temática no Brasil.

Nesta toada, vê-se que historicamente, as mulheres sempre trabalharam, seja dentro de casa ou nos regimes escravocratas, em especial as mulheres negras e indígenas. Todavia, a elas foram imputadas as tarefas ditas reprodutivas, como o trabalho doméstico, que inclui o cuidado com a prole, enquanto aos homens cabia o trabalho eminentemente produtivo, sem a exigência de qualquer participação conjunta no trabalho reprodutivo.

Hoje, sabe-se que as mulheres, em geral, são tão qualificadas quanto os homens, no entanto, já na segunda década do século XXI recebem menores salários e possuem menores ritmos de promoções dentro das empresas, pelo simples fato de poderem engravidar. Desta forma, podemos observar que, em que pese os inúmeros avanços já alcançados, algumas mazelas do patriarcado permanecem latentes na nossa sociedade.

De mesmo modo, cita-se que atualmente, o diálogo que enseja uma paternidade mais responsável, isto é, que visa trazer os homens para dentro da parentalidade é mais aberta. Todavia, às mulheres ainda hoje é maciçamente imputado o trabalho doméstico, o que configura a jornada dupla às mulheres.

Neste sentido, vemos que os institutos que visam conciliar a parentalidade e a continuidade no mercado de trabalho é enraizado em um modelo único de família que não mais comporta a facticidade, além de não contemplar eficazmente nenhuma entidade familiar, nem mesmo à família composta por um homem, uma mulher e seus filhos, modelo pelo qual foi pensado, haja vista que a disparidade entre os períodos pressupõe que o encargo de criação dos pequenos cabe somente à mulher.

Logo, observamos que no caso dos casais homoafetivos, por não haver uma determinação legal expressa de qual parceiro retirará qual modalidade de licença e os papéis de pai e mãe bem delimitados, a escolha frequentemente cabe ao casal, a depender dos diferentes métodos de concepção de uma criança, bem como se

ambos do par contribuem para a Previdência Social, constituindo, pois, uma aplicação do instituto da licença parental por analogia no Brasil.

Optou-se pela divisão do trabalho em cinco capítulos.

Assim sendo, no primeiro capítulo, foi abordado um conceito plural e moderno de “família”, ante o reconhecimento de que o conceito uno de família não mais se enquadra na nossa realidade, dando enfoque especial às famílias homoafetivas.

Já no segundo capítulo, realizou-se uma análise da origem histórica do trabalho feminino, bem como das primeiras normativas relacionadas à proteção ao trabalho feminino e ao instituto das licenças, que objetiva proteger não apenas o empregado, em especial, a mãe, mas a família como um todo. Portanto, utilizou-se o direito pátrio e sua aplicação aos casais heteroafetivos, a qual já existe uma delimitação precisa de qual parceiro retirará qual modalidade de licença, comparando-a no caso dos adotantes e aos casais homoafetivos femininos e masculinos no terceiro capítulo.

Neste jaez, no quarto capítulo, buscou-se abordar a denominada “licença parental”, bem como os benefícios que ela traz para a entidade familiar, com especial atenção ao país que detém o pioneirismo, a Suécia, bem como a Alemanha e o Chile, atentando-se as particularidades de cada um, tendo-se sempre em mente a ideia da parentalidade responsável e dividida, que resolve em partes, o problema da discriminação no ambiente laboral e a divisão entre trabalho reprodutivo e produtivo.

Ante o problema exposto, a fim de trazer uma possível solução que poderia contemplar melhor tanto às famílias heteroafetivas, quanto as famílias homoafetivas, visando-se balancear a carreira da mulher no mercado de trabalho, bem como as tarefas domésticas, alinhadas a maternidade, abordou-se no último capítulo as possibilidades da implementação da licença parental no ordenamento jurídico brasileiro.

Neste estudo, utilizou-se o método hipotético-dedutivo.

2 “FAMÍLIA OU FAMÍLIAS?”

O ser humano é eminentemente social, desta feita, vemos que desde os primórdios, busca viver em grupos, pela necessidade de sobrevivência, para perpetuar a sua espécie e também para ser feliz, o que dificilmente conseguiria vivendo sozinho (GESSE, 2019, P. 21).

Segundo Eduardo Gesse (2019, p. 17), “a história da família se confunde com a da própria humanidade”. E essa história vem se modificando em seus modelos, ao longo do tempo.

Ainda de acordo com o mesmo autor (2019, p. 21):

Conceituar família é missão difícilíssima. É que a família tem significados variados. Ora ela se limita a casal e filhos; ora ela abarca todas as pessoas vinculadas pelo parentesco em linha reta e colateral, estes até o 4º grau, como se dá no direito sucessório; outras vezes inclui o parentesco por afinidade, como ocorre quando trata dos impedimentos matrimoniais; em outras situações, a família alcança até os empregados domésticos, como se dá no exercício do direito real de uso e habitação, os quais permitem que morem no imóvel gravado com esse direito real, além do utente e do habitador, os membros de sua família em sentido lato ou amplíssimo, incluindo os empregados domésticos (art. 1.412, § 2º, do Código Civil de 2002).

O fato é que o significado do termo “família” não é imutável, sofre alterações ao longo dos anos, dependendo dos estágios da sociedade, bem como das características de um povo para outro.

Importante ressaltar que, por muito tempo, a entidade familiar contemplada social e juridicamente no Brasil, bem como ao redor do globo, assumia apenas um modelo, formada pela união civil entre um homem e uma mulher, e os filhos, frutos desse casamento, que detinha, por sua vez, forte caráter patrimonialista, já que o principal objetivo desta junção era a procriação. Interessante aqui conceituar o que se entendia por “direito de família” e, neste sentido, cita-se as palavras de Clóvis Beviláqua (1937, p. 06), que tão bem representam a visão comum acerca deste importantíssimo ramo jurídico que prevalecia a época:

(...) o complexo das normas, que regulam a celebração do casamento, sua validade e os efeitos, que dele resultam, as relações pessoais e econômicas da sociedade conjugal, a dissolução desta, as relações entre pais e filhos, o vínculo de parentesco e os institutos complementares da tutela e da curatela.

Por conseguinte, vemos que o Direito de Família se baseava, precipuamente, nas premissas de sexo com fim reprodutivo e na formalidade exacerbada do casamento (que até o ano de 1891, só poderia se constituir no Brasil por intermédio da Igreja Católica).

Deste modo, embora extremamente falha, esta conceituação se manteve por séculos. Porém, podemos observar mais claramente hoje, que a ideia *una* e formal de “família”, como exposta pelas palavras de Beviláqua, não mais persiste, visto que, com o passar dos anos, esse modelo tradicional foi se alterando, abrindo espaço para entidades familiares que levam em consideração a afinidade entre os pares. Consoante Eduardo Gesse (2019, p. 22):

Nos dias de hoje, a família pode ter origem nos mais diversos arranjos, tais como a união de pessoas do mesmo sexo, a união de partes de duas ou mais famílias desfeitas formando um novo e único núcleo familiar, o qual se denomina de família recomposta, recombinação ou, ainda, mosaico. Pode ser constituída só por colaterais, por um ascendente e descendente(s) de graus mais próximos ou mais distantes, como se dá, respectivamente, entre um dos pais e filho(s) e um dos avós e neto(s). Enfim, a família escapou das veias do matrimônio e do parentesco legítimo.

De fato, torna-se fundamental compreender que, ao longo do tempo, a unidade familiar passa a ser formada não mais somente através do casamento e laços consanguíneos, mas também pelo parentesco por afinidade, civil e socioafetivo. Vê-se, pois, que:

(...) a família é o grupo de pessoas vinculadas pelo casamento, pela união estável ou outro arranjo familiar, bem como pelo parentesco biológico, socioafetivo, civil e por afinidade, cujo escopo deve ser o bem-estar social e a felicidade de seus membros (GESSE, 2019, p. 23).

Diante disso, pode-se afirmar que a palavra “família” é, na verdade, plurissignificante, pois nela se encaixam mais de um modelo, todos permeados pela afetividade existente entre seus membros, que devem ser igualmente tutelados pelo Estado.

Neste íterim da realidade do “amor que não ousa dizer seu nome”¹, cita-se a incansável luta da professora, Maria Eugênia na tentativa de adotar seu filho,

¹ Tradução literal de “*the love that dare not speak it's name*”, frase da última linha do poema “*Two loves*” de Lord Alhyfred Douglas, escrito em setembro de 1892, supostamente ao seu amante, o poeta irlandês, Oscar Wilde, e publicado na revista *The Chameleon*, da Universidade de Oxford, em dezembro de 1894. Foi utilizado como prova no julgamento, situado na Inglaterra do século XIX, em que a

Francisco Eller (Chicão), fruto da sua união com a musicista Cássia Eller, após a morte desta². Caso notório que certamente acalorou a discussão em relação a possibilidade de adoção aos casais homoafetivos no Brasil, devido ao seu caráter inédito, o forte apoio recebido pela população e pela mídia, bem como por outros músicos e o final feliz alcançado.

Ante o exposto, Maria Berenice Dias (2016, p. 108) entende que a expressão mais correta hodiernamente seja “direito das famílias” em detrimento de “direito da família”, por ser mais inclusiva, ao passo que engloba as diversas entidades familiares existentes, saindo do âmbito meramente formal legislado, e fazendo-se prevalecer a dignidade da pessoa humana, bem como a realização plena de seus membros, unidos pelo laço de afetividade.

Nesta mesma linha de pensamento, Sílvio de Salvo Venosa (2015, p. 17) entende que “o instituto da família é a base do Estado, o núcleo fundamental em que repousa toda a organização social” e, para tanto, deve reger-se de especial proteção. Vemos então que, mesmo que o direito das famílias seja ramo do direito privado, e se ampare majoritariamente no Código Civil é regulado conjuntamente, por normas de ordem pública, ante a sua importância agigantada, que enseja diversos reflexos na vida em sociedade.

Desta forma, cita-se o art. 226 da CF, que prevê proteção constitucional às famílias, e embora seja mais abrangente, ainda se mostra insuficiente, pois formalizou apenas três espécies de família, quais sejam: a que se dá por meio de casamento ou por meio de união estável, e a monoparental. Vemos, portanto, que não se deve realizar uma interpretação restritiva do instituto, e enxergá-lo como um rol taxativo, em vez de meramente exemplificativo, como bem acentua Ana Carla

homossexualidade era considerada crime, que condenou Wilde a pena de dois anos de trabalhos forçados, em decorrência da sua orientação sexual.

² Era sabido que Cássia mantinha união estável de longa data com a sua parceira, Maria Eugênia, e que ambas criavam juntas o filho biológico da musicista. Após o óbito desta, em 2001, de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a tutela e guarda legal de “Chicão”, na época com 8 anos, deveria ser concedida aos familiares mais próximos, que no caso em tela, eram os avós maternos (o pai, baixista da banda de Cássia, faleceu anos antes em decorrência de um acidente automobilístico), eis que a lei não reconhecia ainda a união homoafetiva, e assim sendo, a professora não era considerada legalmente “mãe” da criança. Não obstante, ela ingressou na justiça, provou o vínculo de maternidade com o infante, e obteve a guarda provisória. No entanto, o avô materno recorreu da decisão e uma verdadeira batalha se iniciou. Todavia, o bem-estar e a vontade da criança, bem como a vontade de Cássia, que havia deixado por escrito que gostaria de que a guarda de seu filho fosse concedida à sua parceira, caso algo acontecesse com ela, foram visados e, mesmo sem amparo legislativo em conformidade a época, a justiça brasileira concedeu a guarda definitiva, e Maria Eugênia e seu filho puderam continuar juntos.

Harmatiuk Matos (2017, p. 84), pois incorreríamos em uma proteção deficiente, que não observa a pluralidade familiar:

Destarte, com o transcurso do tempo, novas formas privilegiadas de afeto estarão a informar os modelos de família que deve o direito contemplar, pois nossa atual Constituição não apresentou um elenco taxativo de possibilidades de entidades familiares. Nem poderia desse modo proceder, porquanto os novos modelos de família brotam das relações sociais, não sendo criados conjuntamente com as aprovações dos textos normativos.

Ocorre que, no mesmo sentido, temos a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, (Lei Maria da Penha), que trouxe, acertadamente, o conceito pluralístico de família em seu art. 5º, inciso II, bem como no Parágrafo Único do mesmo dispositivo, que embora infraconstitucional, tratou de uma nova interpretação ao conceito de “família”, menos restritiva, ensejando também, proteção as uniões homoafetivas femininas:

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial: (Vide Lei complementar nº 150, de 2015)

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual. (nosso grifo)

Vemos assim, que a inovação a época, que visou englobar um maior número de pessoas e fazer-se valer, deste modo, a proteção estatal às famílias foi uma grande conquista, eis que tentou se amoldar aos tipos que sempre existiram na prática, no entanto, o ordenamento carecia de reconhecê-las e efetivamente protegê-las, urgência latente.

Neste ínterim, após diversas e árduas batalhas, tanto as uniões estável e civil, quanto o direito de constituir família entre pessoas do mesmo sexo³, e a

³ Como bem acentua Livia Gonçalves Buzolin (2020, p. 19), mesmo que a expressão correta seja “mesmo gênero” em vez de “mesmo sexo”, eis que “sexo” se refere à genitália, enquanto “gênero” representa “o conjunto de características que distinguem a oposição entre masculino e feminino”, a expressão escolhida fora esta última, por se mostrar mais presente nos materiais de pesquisa referentes ao tema abordado utilizados.

possibilidade de adoção são atualmente reconhecidos. Insta salientar que, tais conquistas se deram, após uma série de manifestações neste sentido, por via judicial⁴, e permitiram abrir, finalmente, as portas da parentalidade para aqueles que até então não podiam, no entanto, muitas vezes queriam exercê-la.

Outrossim, cumpre ressaltar que embora de difícil conceituação, ante a sua mutabilidade ser baseada em contextos históricos, sociais e antropológicos, o grande dicionário Houaiss conceituou “família” por: “núcleo fundamental de organização social, sendo formada por pessoas que possuam parentesco consanguíneo ou afetivo, compartilhando o propósito de cooperação mútua” (IBDFAM, 2016).

Sendo possível observar, deste modo que, a configuração familiar não depende de um casal heterossexual ou da capacidade/necessidade de procriação, neste sentido, Rosana Amara Girardi Fachin (2001, p. 81) entende que “o Direito de Família encontra-se como pedra basilar: amor, afeto e solidariedade conformam e amoldam a família constitucional”.

Isto posto, reafirma-se o elo de afetividade que une os membros de uma família, e que todos os seus tipos devem deter de proteção estatal, por serem a base que sustenta todo e qualquer Estado, independentemente de qualquer característica própria, como o é no caso, a orientação sexual, e devendo-se buscar extinguir qualquer forma de preconceito, que ferem diretamente os princípios da felicidade, da igualdade e da liberdade de pessoas que só querem ser livres para viver e, muitas vezes, multiplicar o seu amor. Do mesmo modo, ao delimitar o direito de constituir família a todas as pessoas, o aparato estatal deve-se preocupar em concedê-las os direitos dele decorrentes.

⁴ Primeiramente, houve o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.277 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 132 no STF que equiparou a união estável homoafetiva à heteroafetiva e, posteriormente, reconheceu a ausência de impedimento ao casamento de pessoas do mesmo sexo no julgamento do Recurso Especial (REsp) nº 1.183.378/RS, no Superior Tribunal de Justiça (STJ), que também editou norma no sentido de disciplinar a possibilidade de casamento civil entre estes casais, por meio da Resolução nº 175 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de 14 de maio de 2013.

3 TRABALHO, GÊNERO E O ESTADO

No capítulo anterior viu-se que o conceito de família se modificou tanto nas últimas décadas que hoje não mais se fala em “a” família, mas sim na pluralidade de formas que esta pode vir a assumir, de fato, “pouco ou nada, hoje, é como era há algumas décadas” (FARIAS, ROSENVALD, NETTO 2021, p. 92). Por conseguinte, rememora-se que em um passado nem tão distante, o Código Civil brasileiro de 1916 incluía a mulher casada no rol dos relativamente incapazes (art. 6º, II), bem como previa outros dispositivos igualmente degradantes.⁵

Nesse sentido, alguns podem ser levados a crer que o ingresso das mulheres no mercado de trabalho é uma realidade recente, todavia uma breve análise histórica nos mostra que a assertiva apresentada não é inteiramente verdadeira. Como bem acentua Margareth Rago (2012, p. 07), as mulheres sempre trabalharam, seja em atividades remuneradas ou não, principalmente as provenientes de classes mais baixas da sociedade.

Em vista disso, cita-se que Alice Monteiro de Barros (2016, p. 704) traçou um breve panorama acerca do trabalho feminino global⁶. De acordo com ela, nas sociedades primitivas, recaía sobre os homens o dever de prover para à sua família, por intermédio da caça e da pesca, enquanto as mulheres encarregavam-se do cuidado com os filhos e da agricultura em geral. Posteriormente, já na Antiguidade, há registros de que a produção de vestimentas era totalmente dominada por mulheres.

Neste compasso, a autora (BARROS, p. 705) ressalta ainda que na Idade Média as mulheres não abandonaram a agricultura, no entanto passaram a

⁵ A consequência prática deste diploma legal era que para que a mulher casada pudesse realizar certos atos, ela deveria ser assistida pelo marido, nesse sentido pontua-se que o art. 242 previa inúmeros atos que só poderiam ser praticados pelas mulheres com a autorização conjugal, dentre eles, o inciso VII disciplinava “exercer profissão”. De mesmo modo, cita-se que o art. 446 da antiga Consolidação das Leis do Trabalho seguia essa mesma orientação, pois presumia-se que o trabalho da mulher casada fora autorizado. Posteriormente, ambos os dispositivos civilistas foram revogados com o advento da Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962, popularmente conhecida como Estatuto da Mulher Casada, e o último com o advento da Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, todavia, em caso de oposição conjugal, mesmo antes da revogação, já havia a possibilidade de a mulher recorrer ao suprimento da autoridade judiciária (MARTINS, 2011, p. 619).

⁶ Visando-se tecer um recorte no âmbito nacional, cita-se que no Brasil Colônia, as mulheres exerciam as mais variadas funções, dentre elas, as mulheres foram fazendeiras, lavadeiras, comerciantes e escravas (SCHEFFER, 2018, p. 20). No mesmo sentido, Deisimara Turatti Langoski e Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira (2018, p. 1191) prelecionam que: “as mulheres indígenas, negras, mulatas e brancas na sociedade colonial sempre estiveram presentes e participaram inclusive ativamente no processo de Independência do Brasil, identificando-se, contudo, que as mulheres negras escravas desde sua chegada ao Brasil estiveram inseridas no mundo do trabalho tanto em atividades rurais como domésticas.

atuar conjuntamente na tapeçaria, na ourivesaria e no vestuário. Ademais, destaca-se que do século X ao XIV, as profissões comuns a ambos os gêneros se avolumaram de tal modo que havia algumas mulheres escritãs, médicas e professoras e os salários, por sua vez, não se distanciavam tanto da remuneração masculina.

Contudo, baseando-se na mesma obra, vê-se que com o surgimento do período renascentista tal liberdade foi perdida e elas abandonaram o trabalho que lhes pertenciam, como com a seda e metais preciosos, e voltaram suas forças ao trabalho doméstico. Mais adiante, nos idos do século XVIII e XIX, iniciava-se a Revolução Industrial, que fez com que as mulheres deixassem o lar mais uma vez para trabalhar nas fábricas, em decorrência da alta demanda de mão de obra (BARROS, 2016, p. 706).

Nesse contexto, Karl Marx (1977, p. 379) afirma que para além do uso de máquinas, que crescia exponencialmente, a inserção das mulheres no trabalho fabril foi pensada justamente para fomentar a competição, a exploração e a desvalorização dos operários, de modo a gerar salários baixos. Nesta época, destaca-se que os empresários preferiam a mão-de-obra feminina porque elas aceitavam menores salários para desempenhar as mesmas funções que os homens (MARTINS, 2011, p. 615) e eram denominadas, juntamente com as crianças, de “meias-forças”, por serem tidas como mais baratas e mais “dóceis” (BARROS, 2016, p. 706).

Destarte, sabe-se que tanto os homens quanto as mulheres e até mesmo as crianças, eram submetidos a jornadas de trabalho exorbitantes. As mulheres, sobretudo, trabalhavam cerca de 14 a 16 horas diárias, em ambientes insalubres para manterem seus postos, sem nenhum direito assegurado, relegando-as à vulnerabilidade, somado a “jornada dupla”, pois ao chegarem em casa, exaustas, deveriam cumprir o trabalho doméstico que incluía o cuidado com a prole (MARTINS, 2011, p. 615).

Outrossim, após diversas lutas e revoluções, o legislativo de diversos países foi impulsionado a criar leis que buscassem tutelar a figura da mulher no mercado de trabalho. A Inglaterra, portanto, criou o “*Coal Mining Act*” em 1842, que proibia o trabalho feminino em subterrâneos. Mais tarde, diminuía-se o trabalho feminino em 12 horas diárias com o “*Factory Act*”, de 1844, e em 1878, vedava-se o emprego da mulher em locais perigosos e insalubres com o “*Factory and Workshop Act*”. De mesmo modo, cita-se que a França e a Alemanha criaram legislações similares (MARTINS, 2011, p. 615).

Nesta toada, pudemos observar que as divisões de trabalho eram, em maior ou menor grau, delimitadas de acordo com o gênero desde os primórdios, e que essa sistemática, embora em menor escala, perdura até hoje. Deste modo, Juliana de Alano Scheffer (2018, p. 17) preleciona que “entende-se por papéis de gênero os comportamentos (atividades, tarefas e responsabilidades) considerados adequados ao masculino ou ao feminino, enquanto construção cultural, que variam de acordo com a comunidade e o grupo social”.

De fato, a sociedade modificou-se, pois não mais vemos os homens como os únicos provedores da família e as mulheres como donas de casa. Todavia, a divisão generificada no mercado de trabalho ainda relega o espaço público, que abarca o trabalho produtivo, aos homens, e o espaço privado, que engloba o trabalho reprodutivo e invisibilizado, às mulheres.

Esta divisão certamente traz consequências, nesse sentido, cita-se o relatório sobre a Lacuna de Equidade de Gênero de 2018, divulgado pelo Fórum Econômico Mundial de 2019, que relatou que seriam necessários 202 anos para que houvesse a plena equivalência de oportunidades econômicas entre homens e mulheres nos 106 países analisados desde a primeira edição da pesquisa (FEM, 2019).

Insta salientar, todavia, que a edição de 2020 do supracitado Fórum, relatou que a falta de progresso nessa área ampliou a projeção para 257 anos (FEM, 2020). Nesse sentido, vê-se que inúmeras normativas foram criadas com a finalidade de amenizar esse patamar, como a Convenção nº 100, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1951, que versou sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, e foi ratificada no Brasil pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957, reconhecendo, portanto, a disparidade salarial entre o labor feminino e o masculino desde aquela época.

De mesmo modo, cita-se que a OIT também estimou dados exorbitantes, embora mais otimistas, ao prever que a paridade entre a remuneração masculina e feminina não será atingida em âmbito global até o ano de 2086 (SCHEFFER, 2018, p. 23). Para Raquel Aguilera Izquierdo (2007, p. 07), “las diferencias por razón de sexo en el empleo son en realidad un reflejo del distinto papel que hombres y mujeres assumen em el seno de la familia.”⁷

⁷ As diferenças em razão de sexo no emprego são na realidade um reflexo do distinto papel que homens e mulheres assumem no seio da família **(tradução nossa)**.

Em vista disso, Candy Florêncio Thomé (2009a, p. 44) acrescenta que:

O problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres (...). Na medida em que somente as mulheres costumam carregar a carga da reprodução, as empresas multiplicam as relações de opressão, atribuindo às mulheres o argumento de que são mais 'caras e arriscadas' porque podem ficar grávidas.

Como pudemos observar logo acima, o trabalho feminino é tão antigo quanto a própria humanidade, mesmo que limitado ao trabalho doméstico, o que inclui o cuidado de crianças ou terceiros, como pais idosos, no entanto, ainda hoje recebem menos do que os homens e sofrem maiores discriminação no mercado de trabalho não porque são menos qualificadas em comparação aos homens, mas sim pela mera possibilidade de engravidarem.

Nesse diapasão, ressalta-se que o Instituto de Pesquisa Aplicada (IPEA) aduz que “não importa se a mulher tem uma alta renda, se é considerada chefe de família, se está ocupada; ela sempre gastará mais tempo com afazeres domésticos que os homens nas mesmas posições” (IPEA, 2012).

Uma premissa frequentemente levantada para justificar os encargos do trabalho reprodutivo recaírem sempre sobre os ombros das mulheres é o denominado instinto maternal, que na realidade:

(...) está longe de ser instinto, aproximando-se, muito mais, de um dado cultural e pouco ou nada difere do instinto paternal. Biologicamente, depois da gravidez e amamentação, tanto o pai como a mãe têm as mesmas condições para educar e criar os filhos, observando-se, ainda, que mesmo o aleitamento pode ser realizado pelo pai, com leite materno ou de animal (MARQUES e SANCHES, 2010, p. 44-45)

Por fim, cita-se ainda que no ano de 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) promoveu um concurso sobre a promoção da igualdade de gênero e a ilustração da Agatha Hop ficou entre as semifinalistas. A artista retratou na obra um homem socialmente trajado subindo sozinho uma escada-rolante rumo ao seu sucesso profissional, enquanto ao lado dele, encontrava-se uma mulher, também socialmente trajada, que deveria subir uma escada comum com o bebê que carregava nas costas e com as bagagem que carregava em mãos, o que se acentua, quando analisamos a disparidade entre os períodos das licenças maternidade e paternidade, previstas no Ordenamento Jurídico brasileiro.

Optou-se por tecer um breve panorama acerca das primeiras diretrizes normativas relacionadas à proteção à saúde materna a seguir.

3.1 Primeiras Diretrizes Normativas Internacionais e Nacionais Relativas à Proteção à Saúde Materna

As raízes da preocupação com a saúde materna fazem parte da história recente. Deveras, o primeiro caso de que se tem notícia, que obteve repercussão internacional ocorreu no ano de 1913, quando, em Nova Iorque, a professora Bridget Peixotto foi demitida da escola na qual lecionava, sob o pretexto de negligência com o dever de ensinar, após ter dado à luz. Indignada, ela travou uma batalha judicial contra a instituição, e em 1915, conseguiu de volta seu posto de trabalho (MELO, 2019, p. 04).

Cinco anos após a vitória da professora, criava-se a OIT como parte do Tratado de Versalhes, com a finalidade de “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” (OIT, 1919).

Neste ínterim, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 705) preceitua que o trabalho feminino foi umas das primeiras matérias a tornar-se objeto de regulamentação pelos órgãos internacionais, e desde então vem sendo desenvolvidas inúmeras Convenções e Recomendações relacionadas a temática⁸. Desta feita, considera-se que as normas da OIT nesse sentido se dividem em dois grandes grupos: o primeiro, possui caráter tutelar e visa proteger as mulheres das condições penosas do trabalho, em especial durante a gravidez, enquanto o segundo caracteriza-se pela promoção da igualdade no mercado de trabalho⁹ (SCHEFFER, 2018, p. 42).

⁸ Segundo a Organização, as Convenções “são tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-membros é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante.” Já as Recomendações “não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos. Uma recomendação frequentemente complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como esta poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomas, que não estão associadas a qualquer convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-membros”. Fonte: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>.

⁹ A título exemplificativo, cita-se que a “Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, de 1998, estipula que todos os membros da Organização, pelo simples fato de pertencerem a ela e mesmo sem terem ratificado as convenções, possuem o compromisso de

Destarte, em 1919, durante a Primeira Conferência Internacional do Trabalho, a OIT adotava a Convenção nº 3, relativa à proteção do emprego das mulheres antes e depois do parto, que entrou em vigor dois anos após a data de sua criação e em seu art. 3º, estipulava uma licença remunerada e obrigatória de 6 semanas após o parto para as mulheres que trabalhassem em estabelecimentos industriais ou comerciais, que deveriam ser custeadas pelos fundos públicos ou por um sistema de seguros. Cita-se que havia a possibilidade de concessão de mais 6 semanas antes do puerpério, desde que comprovada a necessidade por atestado médico, conforme o item b, do mesmo artigo.

A pioneira na legislação internacional previa também a concessão de 2 descansos especiais diários, de 30 minutos cada, que propiciassem a amamentação, bem como a estabilidade provisória do emprego durante todo o período da gestação e da duração da licença-maternidade, a ser fixado pelas autoridades competentes de cada país. O Brasil ratificou a referida Convenção no dia 26 de abril de 1934¹⁰, e a promulgou por meio do Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935, todavia a denunciou em 1962, em decorrência da ratificação da Convenção nº 103.

Ressalta-se, todavia que:

Ainda em 1917 surgiu a primeira lei protecionista da mulher, a Lei Estadual paulista nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que instituiu o serviço sanitário do Estado e proibiu o trabalho de mulheres no último mês de gravidez e no primeiro puerpério em estabelecimentos industriais (GOSDAL, 2003, p. 142).

Pela leitura do disposto acima, vê-se que a Lei Estadual paulista era muito embrionária em comparação à Convenção nº 3 da OIT. Todavia, ambas tinham o mesmo objetivo, que era proteger, ao menos que minimamente, a saúde materna. Ressalta-se ainda que em ambos os institutos, não havia previsão de qualquer período que deveria ser concedido ao pai, demonstrando-nos mais uma vez que todos os encargos decorrentes das responsabilidades familiares eram relegados à mãe.

“respeitar, promover e tornar realidade” alguns princípios, dentre eles, frisa-se a alínea d) que estipula “a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”.

¹⁰ Nesse diapasão, cita-se que antes mesmo da ratificação da supracitada Convenção, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, já regulava as condições do trabalho feminino nos estabelecimentos industriais e comerciais, ao proibir em seu art. 7º, o trabalho da mulher durante quatro semanas antes e após o parto, com auxílio correspondente à metade de sua remuneração, baseando-se na média dos últimos 6 meses, bem como o direito de reocupar o posto que ocupava antes do afastamento (MELO, 2019, p. 08).

Já a Convenção nº 103, de 1952, que reviu a anterior, manteve a duração da licença em 12 semanas, dentre as quais 6 deveriam ser gozadas logo após o parto e custeadas integralmente pelo Estado, e ampliou o rol de beneficiárias a serem contempladas pela diretiva, pois passou-se a incluir as empregadas agrícolas, domésticas e as trabalhadoras em domicílio. Têm-se que o Brasil a ratificou em 1995, e a promulgou por meio do Decreto nº 58.820, de 14 de junho de 1966, porém excetuou as empregadas rurais e domésticas de seu âmbito de aplicação.

Contudo, a referida Convenção foi revista pela de nº 183, de 1999, que no que se refere à estabilidade no emprego e custeio do período, manteve as disposições contidas na Convenção anterior (BARROS, 2016, p. 710). Entretanto, com o objetivo de tutelar da melhor forma as mulheres que trabalhassem na economia informal, a esfera normativa foi ampliada mais uma vez, além da duração da licença-maternidade ter sido fixada em 14 semanas, as quais em caso de enfermidade ou complicações decorrentes do parto poderiam ser estendidas.

Por fim, cita-se que a normativa mais inovadora previa também a necessidade de a mulher receber valor suficiente para prover a si mesma e a seu filho condições de saúde mínimas, e que se esse valor fosse baseado na sua remuneração anterior, a durante este período não poderia ser inferior a dois terços daquela. Até a presente data, 34 países ratificaram a Convenção, dentre eles não se inclui o Brasil¹¹.

Deste modo, percebe-se que ao longo da história da OIT, diversas normativas foram criadas em prol de encontrar um ponto de equilíbrio entre o emprego dos pais e as responsabilidades familiares. A seguir, analisar-se-á os institutos criados pelo ordenamento jurídico brasileiro com a mesma finalidade.

3.2 Os Institutos das Licenças Maternidade e Paternidade no Ordenamento Jurídico Pátrio

Antes de adentrarmos no cerne deste tópico, insta salientarmos que vivemos hoje em uma nova era, na qual a discussão sobre a participação ativa dos homens na vida dos filhos, papel que outrora fora atribuído quase que em sua

¹¹ Os referidos países em ordem alfabética são: Albânia, Áustria, Azerbaijão, Belarus, Belize, Benin, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Burkina Faso, Cazaquistão, Chipre, Cuba, Eslovênia, Holanda, Hungria, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Macedônia do Norte, Mali, Marrocos, Moldávia, Montenegro, Noruega, Peru, Portugal, República Dominicana, Romênia, São Tomé e Príncipe, Senegal, Sérvia e Suíça (MELO, 2019, p. 05).

integralidade à mulher, é mais aberta. A título ilustrativo, cita-se que o parágrafo único do art. 22 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, reconheceu a igualdade entre os pais ou responsáveis no que tange ao cuidado e a criação dos filhos ao estabelecer que:

Art. 22. Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais.

Parágrafo único: A mãe e o pai, ou os responsáveis têm direitos iguais e deveres de responsabilidades compartilhadas no cuidado e na educação da criança, devendo ser resguardado o direito de transmissão familiar de suas crenças e culturas, assegurados os direitos da criança estabelecidos nesta Lei (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016).

De mesmo modo, cita-se que o Código Civil de 2002 reafirmou a premissa apresentada acima ao preferir o vocábulo “poder familiar” em detrimento do antigo “pátrio poder” em alguns de seus dispositivos, tais quais os artigos 1.630 e 1.635, reforçando ainda mais a ideia de paternidade responsável, o que nos leva a crer que a sociedade não está satisfeita com o modelo posto, e almeja uma repartição mais igualitária de direitos e deveres entre os progenitores.

Todavia, faz-se necessário observar lado a lado que no que se refere as licenças maternidade e paternidade, quase nada mudou, pois os períodos díspares concedidos unilateralmente permanecem vigentes. Neste ínterim, cita-se que a primeira Constituição brasileira que previu o instituto da licença à gestante foi a de 1934, ao estipular o prazo ínfimo de 84 dias, que deveriam ser custeados pelo empregador, e somente em meados da década de 70, com o advento da Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, incluía-se o salário-maternidade (que hoje deverá ser pago em sua integralidade e ser calculado com base na remuneração de 6 meses anteriores) como encargo da Previdência Social.

Viu-se que as carreiras de homens e mulheres tomam rumos completamente opostos a partir da parentalidade. Destarte, os empregadores enxergam os pais como mais maduros e responsáveis, já que estes frequentemente são os encarregados de prover às necessidades básicas de sua família, enquanto as mães são tidas como mais propensas a se concentrarem menos no trabalho, bem como a dele se ausentarem mais, pois a visão que prevalece é a de que elas irão sempre priorizar a prole em detrimento do emprego (GOSDAL, 2003, p. 168-169).

Deste modo, vê-se que “gestação, parto, amamentação e encargos familiares continuam fundamentando condutas discriminatórias das empresas relativamente às mulheres trabalhadoras” (GOSDAL, 2003, p. 219), uma vez que os empregadores, embora não arquem com os custos do período da licença à gestante, arcarão com eventuais custos de substituição da mãe neste período.

Para tanto, Candy Florêncio Thomé (2009b, p. 105) sinaliza que uma das medidas primordiais para que se evite a discriminação de gênero no mercado de trabalho e, conseqüentemente, aumente o número de mulheres, principalmente em idade fértil no mesmo, é o custeio do período da licença pelos fundos públicos, como o é aqui.

Atualmente, o art. 7º, inciso XVIII, da CF, prevê a denominada licença-maternidade, pelo prazo de 120 dias, para as trabalhadoras rurais ou urbanas, domésticas ou servidoras públicas e aquelas que contribuírem para a Previdência Social como autônomas, sem prejuízo do emprego e salário dela decorrente. Ademais, cita-se que a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 prevê a concessão de mais 60 dias para as servidoras públicas federais.

A redação constitucional é reproduzida no artigo 392, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio da Lei nº 10.421/02, que estabelece em seu §1º que o benefício poderá ser concedido 28 dias antes do parto, sem prejuízo do montante total em caso de parto antecipado, ou ser cumprido em sua integralidade após o nascimento do bebê, bem como da data da adoção.

No mais, ressalta-se que há a previsão de extensão da licença pelo prazo de mais duas semanas, antes ou após o nascimento, desde que haja a constatação da necessidade, mediante atestado médico que será analisado pelo médico perito do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Nesse diapasão, cita-se que as Leis nº 12.010, de 3 de agosto de 2009, e nº 12.873, de 24 de outubro de 2013, estenderam, acertadamente, esse benefício às mães adotantes, haja vista que, antigamente, não se enxergava a necessidade de conceder a licença a elas, pois observava-se o benefício apenas sob o espectro do pós-parto e do período da amamentação. Posteriormente, quando se entendeu pela sua pertinência, diferenciava-se ainda a duração da licença com base na idade da criança adotada.

Há, também, a estabilidade de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a partir da

constatação da gravidez e até cinco meses após o nascimento da criança. Acertadamente, em caso de morte da gestante, o cônjuge ou quem detiver a guarda do bebê, terá o direito de usufruir da estabilidade, de acordo com a Lei Complementar nº 146, de 2014. De mesmo modo, o art. 392-B, da CLT, preceitua que o pai poderá usufruir da licença-maternidade, também no caso de falecimento da mãe, desde ele que cumpra alguns requisitos, dentre eles, que o filho também não tenha falecido ou sido abandonado.

Deste modo, “um rápido olhar sobre a legislação trabalhista revela que os direitos e benefícios ali assegurados estão direta e profundamente comprometidos com os direitos reprodutivos das mulheres” (MARQUES, 2015, p. 250), pois no que tange aos homens, o panorama muda-se sobremaneira. Neste jaez, cita-se que a CLT de 1943, previa em seu art. 473, apenas um dia de folga remunerada ao pai, em razão do nascimento do filho, com a finalidade do registro civil do mesmo e não o exercício de fato da paternidade, ante o descompasso do prazo previsto.

Após inúmeras lutas, cita-se que o então deputado constituinte Alcení Guerra, foi o principal responsável pela previsão constitucional da licença-paternidade, insculpida no art. 7º, inciso XIX e reproduzida no art. 10, § 1º, do ADCT, pelo prazo de 5 dias corridos, contados a partir da data do parto ou da adoção e custeados pelo empregador. Ressalta-se ainda que esse prazo era para ser provisório, todavia vige até hoje como regra geral (SCHEFFER, p. 31).

Nesse contexto, têm-se que a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Lei do Programa da Empresa Cidadã), foi criada com o intuito de modificar esse empasse, pois prevê a possibilidade de extensão da licença-maternidade por 60 dias, custeados pelo empregador, que serão abatidos sobre o valor do imposto de renda com base no lucro real, para as empregadas de pessoas jurídicas que aderirem ao programa, nos moldes do art. 5º, da referida lei.

Do mesmo modo, vê-se que a supracitada lei posteriormente foi modificada pela Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016 (Marco Legal da Primeira Infância), que, acertadamente, previu a ampliação em 15 dias da licença-paternidade, também para os empregados de pessoas jurídicas que aderirem ao programa. Insta salientar ainda que ambas as hipóteses alcançam os adotantes.

Preceitua a Receita Federal, entretanto, que até agosto do ano de 2015, cerca de 19 mil empresas, das 175 mil que pagavam impostos tomando por base o lucro real, aderiram ao programa da empresa cidadã. No mesmo sentido, um relatório

publicado no ano de 2017 sobre “as 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil”, demonstrou que apenas 15% das empresas estudadas oferecem as licenças maternidade e paternidade pelo prazo de 180 e 20 dias, respectivamente, demonstrando-nos que embora haja a possibilidade de escolha, a adesão das pessoas jurídicas é muito baixa (SCHEFFER, p. 32).

Não é por outra razão que Candy Florêncio Thomé (2009a, p. 52) aduz que:

A licença-paternidade tem uma importância prática, mas o valor simbólico da mesma é ainda maior, já que deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema somente da mulher. Todavia, o tempo concedido, atualmente, no Brasil e mesmo na Espanha, é demasiado limitado para que, efetivamente, os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar. O ideal seria que a ampliação da licença-paternidade fosse aumentada gradualmente até alcançar a licença-maternidade.

Optou-se por analisar a seguir as licenças maternidade e paternidade no que tange os casais adotantes e homoafetivos.

4 UM OLHAR SOB O ENFOQUE DOS CASAIS HOMOAFETIVOS E ADOTANTES

Adiantou-se no capítulo anterior que a Lei nº 12.873/13 estendeu o benefício da licença-maternidade às mães adotantes. Agora, cabe evidenciar também que a mesma lei alterou outros dispositivos da CLT, nesse sentido, cumpre analisarmos o artigo 392-A, da CLT, que possui a seguinte redação:

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 guardiões empregado ou empregada.

Vê-se, pela leitura do § 5º do dispositivo elencado acima que o benefício da licença-maternidade poderá ser concedido tanto ao pai quanto a mãe adotantes, pois o legislador não fez distinção quanto ao sexo. Logo, têm-se que homens solteiros poderão fazer jus ao benefício sem recorrer ao judiciário, assim como os casais homoafetivos, quando da adoção.

Contudo, Maria Berenice Dias (2016, p. 196) assevera que “apesar de a lei falar exclusivamente da adoção, não há como deixar de fazer interpretação integrativa e assegurar o mesmo direito a quem fizer uso da reprodução assistida” de forma a contemplar formas diversas da adoção, sob a ótica da homoparentalidade.

A mesma autora (2016, p. 195) traz ainda a seguinte indagação: “adotada uma criança por um homem, qual o período de licença que terá? Somente de cinco dias? E se forem dois os pais, terão ambos direito ao mesmo período de licença? E quando forem duas as mães? Cada uma fará jus à licença-maternidade?”.

Na primeira hipótese, podemos observar que caso dois pais fossem concedidos a dupla licença-paternidade, o bem-estar da criança e a função social do instituto não seriam devidamente visados, eis que o rebento teria, pela regra geral, ambos os pais em casa por meros 5 dias, enquanto os filhos de casais homoafetivos femininos e heteroafetivos ficariam ao lado da mãe por pelo menos 120 dias. Percebe-se deste modo a necessidade e coerência da extensão do benefício da licença-maternidade a pelo menos um do par, prevista no dispositivo explicitado acima.

No mesmo sentido, vemos que a concessão de dupla licença-maternidade para um casal homoafetivo feminino também ensejaria outro

descompasso, em decorrência do tempo demasiadamente longo que o infante teria com as duas mães, constituindo assim, um privilégio quando comparado aos bebês de casais heteroafetivos e homoafetivos masculinos.

Desta feita, cita-se que a jurisprudência, embora ainda não consolidada, já entendeu pela concessão de dupla licença-maternidade em alguns casos, em especial quando as mães tiveram múltiplos e a mãe não-gestante fez tratamento para amamentar conjuntamente. Todavia, hoje, aplica-se, majoritariamente o art. 396, da CLT, para a mãe não-gestante e lactante, que prevê repouso especiais a fim de possibilitar a amamentação, os quais deverão ser definidos por acordo individual entre a empregada e seu empregador.

Insta salientar, ainda, que como este assunto está pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que reconheceu a repercussão geral da ampliação da licença-maternidade à parceira lactante, no Recurso Extraordinário (RE) 1.211.446/SP, o INSS, por ausência de previsão legal, não está obrigado a conceder a licença-maternidade para a outra parceira. Entretanto, se assim o fizer, poderá não conseguir a compensação dos valores pagos.

Nota-se, todavia, que as experiências da homoparentalidade e da das famílias adotivas parecem estar um passo à frente da legislação nacional, pois permite que o casal analise suas próprias peculiaridades e decida ente si qual parceiro poderá retirar qual modalidade de licença. No caso dos casais homoafetivos, tal premissa é mais restrita, pois irá depender do método de concepção da criança.

Porém, as parentalidades homoafetivas geralmente são planejadas, de modo que duas mães, se quiserem optar por reprodução assistida, por exemplo, poderão optar por qual das duas irá gerar a criança. Deste modo, “conclui-se, ao fim, que embora a licença-parental não esteja prevista legislativamente, é possível aplicá-la por analogia as experiências de homoparentalidade” (MATOS e SILVA, 2015, p. 10).

5 LICENÇA-PARENTAL COMO SOLUÇÃO

Nos capítulos anteriores viu-se que as licenças maternidade e paternidade, instituídos pelo aparelho estatal que visam conciliar trabalho e família, não são capazes de tutelar ao máximo a família nuclear, formada por pai, mãe e seus filhos, pela qual foi pensada, quanto mais as novas espécies de famílias, cada vez mais presentes na vida em sociedade, como as famílias homoafetivas, que embora reconhecidas, até a presente data não foram devidamente contempladas pela nossa legislação.

Deste modo, surge a ideia da licença parental, criada pioneiramente pela nação sueca no início da década de 70, que se propõe a resolver total ou ao menos parcialmente, as dificuldades vivenciadas por quem se depara com um novo membro no núcleo familiar, e precisa conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares, ao disponibilizar aos pais a possibilidade de compartilhamento do trabalho reprodutivo de forma mais igualitária.

Nesse sentido, Laura Addati, Naomi Cassirer e Katherine Gilchrist (2014, p. 60), em um estudo publicado pela OIT afirmam que:

While maternity leave aims to protect working women during their pregnancy and recovery from childbirth, parental leave refers to a relatively long-term leave available to either or both parents, allowing them to take care of an infant or young child over a period of time, usually following the maternity or paternity leave period¹².

Vê-se, portanto, que a licença parental se baseia não somente na ideia de proteção aos pais trabalhadores, para que eles possam, momentaneamente, se ausentarem de suas funções para cuidar da prole, mas também em uma política voltada a concretizar, de fato, o exercício das responsabilidades familiares pelos pais e mães.

Nesse sentido, cumpre pontuarmos que as disposições relativas à licença parental variam muito de país a país, pois quando da adoção do instituto, cada nação leva em conta suas preocupações internas, como às relativas ao desenvolvimento infantil, às taxas de fecundidade, à oferta de mão-de-obra, à

¹² Enquanto a licença-maternidade visa proteger as mulheres trabalhadoras durante a gravidez e a recuperação do parto, a licença parental refere-se a um período relativamente longo, concedido a ambos os pais, para que eles possam cuidar do filho, e que geralmente ocorre logo após o período de licença-maternidade ou paternidade **(nossa tradução)**.

igualdade de gênero, bem como à distribuição de renda, de modo a promover o tão sonhado bem-estar familiar (OIT, 2011, p. 04).

De mesmo modo, outro estudo também publicado pela OIT, aponta que a elegibilidade, a compensação e a duração do período, bem como à sua flexibilidade e a idade da criança são outros pontos extremamente relevantes que frequentemente são levados em consideração pelo legislador. Desta feita, destaca-se que embora a licença parental costuma ser mais longa do que a licença-maternidade, a remuneração pelo período é, em sua grande maioria, inexistente ou insuficiente (ADDATI; CASSIRER, GILCHRIST, 2014, p. 61).

Nota-se, portanto, que não há uma única definição do instituto, haja vista que em alguns Estados ele pode ocorrer concomitantemente à licença-maternidade, como o é geralmente, a tempo parcial ou total, com ou sem remuneração (SCHEFFER, 2018, p. 37), sendo mais comum em países bem desenvolvidos e industrializados. Todavia, um ponto comum e muito importante é a previsão de que a licença possa ser compartilhada entre os genitores, pois espera-se que ela consiga fazer com que a mulher se insira cada vez mais no mercado de trabalho e lá permaneça.

Contudo, a finalidade visada perpassa por diversos obstáculos, já que a adesão masculina ao instituto costuma ser muito menor em comparação à feminina, o que fez com que os governos de diversos países adotassem uma parcela individual e intransferível aos pais, ao invés de um direito compartilhado, denominada de “cota do papai”, que crescem cada vez mais em países desenvolvidos, juntamente com incentivos fiscais e período extras caso os pais utilizassem da sua cota¹³.

Entrevistados, alguns homens da União Europeia expressaram que os principais motivos que os fazem retirar a licença em uma parcela menor do que à sua parceira ou sequer retirá-la são: 1) remuneração insuficiente; 2) pouca informação a respeito do direito e 3) medo de sofrerem represálias no mercado de trabalho (ADDATI; CASSIRER, GILCHRIST, 2014, p. 61).

¹³ Nesse sentido, cita-se que alguns países como a Suécia, a Alemanha e a Islândia aderiram as “cotas do papai”, para que a licença fosse compartilhada de fato no dia a dia. Este último estipula um período de 3 meses, individual e intransferível, com 80% de compensação durante todo a licença, que será calculada com base na remuneração anterior. Em 2009, cita-se que a cada 100 mulheres que usufruíam do benefício, 96 homens passaram também a fazê-lo. O patamar parece bom, insta salientar, todavia, que estes utilizavam em média somente 99 dias, enquanto as mulheres gozavam de 178, quase o dobro (ADDATI; CASSIRER, GILCHRIST, 2014, p. 61).

Como é cediço, a remuneração das mulheres costuma ser menor do que a dos homens em âmbito global. Deste modo, se o benefício prevê à compensação pelo período com base na remuneração materna, a renda familiar poderá ser altamente prejudicada, ainda mais se a diferença entre as rendas do casal for alta. De fato, a adesão masculina costuma ser maior quando a compensação pelo período é adequada, cerca de ao menos 50% da remuneração pelo trabalho, e a duração seja de pelo menos 14 dias (ADDATI; CASSIRER, GILCHRIST, 2014, p. 61).

Neste íterim, cita-se ainda que estudos comprovam que os trabalhadores, em geral, preferem licenças parentais mais curtas e flexíveis, com compensação alta para ambos os pais e a criação de creches públicas pelos governos, do que licenças maiores e mal pagas. A OIT frisa que “há um debate em andamento sobre a duração ideal da licença parental para que a ausência no mercado de trabalho não afete o desenvolvimento profissional” (OIT, 2011, p. 4), principalmente da figura feminina.

Deveras, alguns países investem em licenças parentais demasiadamente longas para mascarar que são carentes em políticas públicas, especialmente as que visam o cuidado de crianças pequenas, como creches, o que acaba por ter o efeito contrário e enfraquecer a posição da mulher no mercado de trabalho, pois à ela, não restaria outra alternativa senão retirar todo o período durante os primeiros meses ou anos de vida da criança, caso não contasse com uma rede de apoio, como avós ou parentes e creches particulares que pudesse deixar o infante, ou ir além e optar por não ter filhos e investir somente na sua carreira profissional.

Por fim, vê-se que os benefícios para as famílias são inúmeros. Destarte, os pais que se utilizam da licença têm um maior contato com os filhos no início da vida, bem como maiores chances desse envolvimento perdurar ao longo dos anos, de mesmo modo, visa-se o desenvolvimento infantil, já que o bebê ou a criança terá ambos os pais alternativamente, bem como aumenta-se as chances de as mulheres voltarem ao mercado de trabalho após a maternidade, promovendo a igualdade de gênero (PATNAIK, 2019, p. 01-02).

A seguir, optou-se por analisar as previsões legislativas referentes à temática no âmbito da OIT e da Comunidade Europeia.

5.1 Previsões na Organização Internacional do Trabalho

Cumpramos salientarmos que, embora diversos países já adotem a medida, alguns dos quais iremos abordar no tópico da experiência estrangeira, ela não está prevista expressamente em nenhuma convenção da OIT¹⁴. Destarte, as Convenções e Recomendações mais antigas da OIT tratavam tão somente sobre políticas que tinham por finalidade propiciar às mulheres o cuidado com os filhos e a permanência no mercado de trabalho, sem, entretanto, se atentar que um dos fatores que ensejam a discriminação no ambiente laboral é a parentalidade e o peso distinto que recai sobre os ombros de pais e mães trabalhadores.

Nesse diapasão, cita-se as Recomendações nº 95, de 28 de junho de 1952, que se destinava exclusivamente à proteção da maternidade, enquanto a de nº 123, de 2 de junho de 1965, estatuiu já em seu título que se voltava às mulheres com responsabilidades familiares. Por derradeiro, nota-se que as diretrizes normativas da época não levavam em consideração que os homens e pais trabalhadores deveriam ser incluídos no cuidado com a prole (ADDATI; CASSIRER, GILCHRIST, 2014, p. 61).

Assim sendo, têm-se que este patamar começou a se modificar a partir da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, da ONU, datada de 18 de dezembro de 1979, pois entendeu-se que para que fosse possível alcançar a inteira igualdade entre os dois gêneros, seria necessário que se modificasse os papéis tradicionais que ambos exerciam no seio familiar e na vida em sociedade. Ressalta-se ainda que o Brasil ratificou esta Convenção por meio do Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.

¹⁴ Outrossim, cumpramos salientarmos, inicialmente, que embora alguns autores tratem convenções como sinônimo de tratados, estas não emanam do entendimento direto de países interessados, e sim de discussões e decisões emanadas na Conferência da OIT, de modo que os Estados são plenamente livres para decidirem acerca da inclusão no seus ordenamentos ou não. Assemelham-se, todavia, no que tange ao consentimento estatal, pois a convenção passaria, deste modo, a ser fonte formal do direito para o Estado que a consentiu, de modo a gerar direitos e garantias individuais. Ademais, têm-se que na hipótese de as disposições aprovadas pela Conferência da OIT não atingirem o número mínimo de adesões para então, transmutar-se para Convenção, haverá as Recomendações, as quais são meras sugestões de normas dirigidas aos legisladores dos países vinculados à OIT, sem o condão de ser por eles acatadas. Por fim, ressalta-se que tanto as Convenções não ratificadas quanto as Recomendações podem ser entendidas como fontes materiais do Direito e fontes formais do Direito Internacional, com a prerrogativa de inspirar a atividade legislativa do Estado em questão (SCHEFFER, p. 40-41), pois embora não figurarem entre o rol de fontes de direito internacional disposto no art. 38, do Estatuto da Corte Internacional de Justiça, poderão ser invocadas como manifestação de costume.

Nesse sentido, pontua-se que em 1981, a OIT editou a Convenção nº 156¹⁵, que trata sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, deixando-nos claro que o novo patamar levava em conta ambos os genitores e não somente a mulher. Dessa forma, cita-se a alínea 1, do art. 3º da referida norma:

Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família.

Bem como o seu preâmbulo que possui os seguintes dizeres: “(...) para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família;”

De mesmo modo, vemos que, embora a licença parental não esteja inclusa em nenhuma Convenção da OIT, ela está prevista em algumas Recomendações, como na Recomendação nº 165, de 1981, que acompanha a Convenção nº 156, e é denominada de “Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família”, e prevê nas alíneas (1), (2) e (3), do seu § 22, os seguintes dizeres:

- (1) O pai e a mãe devem ter a possibilidade, num período imediatamente seguinte à licença-maternidade, de obterem licença de afastamento sem perda do emprego e dos direitos dele decorrentes.
- (2) A duração do período seguinte à licença maternidade e a duração e as condições da licença de afastamento a que se refere a alínea (1) deste Parágrafo devem ser determinadas, em cada país, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.
- (3) A licença de afastamento referida na alínea (1) pode ser introduzida gradualmente.

A alínea b, do art. 11, da referida Recomendação frisa também a necessidade de as autoridades e órgãos competentes tomarem medidas adequadas para “promover a educação suficiente para estimular a distribuição dos encargos de família entre homens e mulheres e dar condições a trabalhadores com encargos de

¹⁵ Lembramos que o Brasil é o único Estado Parte do MERCOSUL que ainda não ratificou a referida Convenção.

família de cumprir suas obrigações de emprego e de família”, reconhecendo, portanto, a participação ativa paterna como medida para promover condições mais equânimes entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

De mesmo modo, cita-se que a Resolução nº 191, também da OIT, datada de 2000, em seu item 3, § 10º disciplina que os pais empregados devem ter direito à licença parental após o término da licença-maternidade.

Nesta toada, a Organização (2011, p. 04) ressalta ainda que:

O direito à licença parental é uma estratégia importante de promoção da modificação dos padrões comportamentais de homens e mulheres com relação à distribuição do trabalho produtivo e reprodutivo e alimenta o debate em torno do reconhecimento dos homens como sujeitos de direitos com relação ao exercício da paternidade e da importância de seu papel no nascimento dos/das filhos/as.

Logo, pudemos observar que o grau de comprometimento da Organização, a fim de tornar realidade a igualdade material entre homens e mulheres, no trabalho produtivo e reprodutivo, é alta. De fato, as Convenções e Recomendações são frequentemente reformuladas, com o objetivo de atender sempre um maior número de pais trabalhadores, e tornar o mercado de trabalho um ambiente propício, que se preocupa com a saúde e bem-estar dos empregados.

5.2 Na Comunidade Europeia

A União Europeia adotou suas primeiras normativas gerais acerca da licença parental, aplicáveis a todos os Estados-membros, no ano de 1996. Nesse contexto, Juliana de Alano Scheffer (2018, p. 59-60), aponta que além da busca pela igualdade de gênero no âmbito doméstico e laboral, objetivo comum a todas as nações que a aderem, as baixas taxas de natalidade que assolavam a Europa, juntamente com a repercussão positiva da experiência sueca, foram pontos importantes quando da previsão do instituto, que posteriormente se alastrou por todo o continente europeu.

Deveras, cita-se que a importância da concessão de uma licença familiar é um direito reconhecido e discutido há muito tempo na UE, inclusive em alguns dispositivos da sua Carta de Direitos Fundamentais¹⁶. Desta feita, destaca-se que o

¹⁶ Nesse sentido, cita-se o § 3º, do art. 24, que possui a seguinte redação: “todas as crianças têm o direito de manter regularmente relações pessoais e contactos directos com ambos os progenitores, excepto se isso for contrário aos seus interesses”, bem como o § 2º, do art. 33, que disciplina que “a

preâmbulo da primeira Diretiva do Conselho da UE 96/34/CE, datada de 3 de junho de 1996, estatuiu:

[...] prescrições mínimas sobre a licença parental e as faltas ao trabalho por motivo de força maior, enquanto meio importante de conciliar a vida profissional e a vida familiar e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.

Para tanto, o primeiro item, da cláusula 2, da mesma legislação, dispôs que:

[...] é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental, com fundamento no nascimento ou na adoção de um filho, para dele poderem cuidar durante pelo menos três meses até uma determinada idade, que poderá ir até aos oito anos de idade, a definir pelos Estados-membros e/ou pelos parceiros sociais.

Depreende-se pela leitura do dispositivo acima que a licença parental era, à princípio, um direito individual, concedido a pais e mães, biológicos ou adotantes, e que deveria ter ao menos 3 meses de duração. Nesse diapasão, ressaltava-se ainda a flexibilidade do benefício, que poderia ser gozado até que a criança completasse 8 anos de idade.

Logo, vê-se que os pais não precisariam retirar o período de forma contínua, a contar da data do nascimento ou da adoção, o que vai de encontro com o item 3, da mesma cláusula, que estipulava que os Estados-membros deveriam observar as diretrizes mínimas da Diretiva, todavia, poderiam ampliá-las em seu país, visando tutelar o seu povo da melhor forma, demonstrando-nos que a estrutura da licença parental não detinha rigidez.

De mesmo modo, a alínea “a”, do item 3, da cláusula 2 preceituava que os Estados-membros poderiam “decidir se a licença parental é concedida a tempo inteiro, a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um crédito de tempo”, todavia, se absteve de tratar acerca da remuneração do período, o que ficou ao encargo das legislações nacionais. Estipulou, entretanto, que os trabalhadores deveriam manter todos os direitos adquiridos durante o exercício da licença, inclusive

fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a protecção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho”.

eventuais alterações legislativas trazidas por convenções coletivas e/ou práticas nacionais.

Como é cediço, a adesão dos homens à licença costuma ser baixa, se não estiver interligada com outras políticas que busquem fomentar a utilização do período, já tratadas. Desta forma, cita-se que o item 2, da cláusula 2, acertadamente fixou a intransferibilidade do período como forma de:

[...] promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, as partes signatárias do presente acordo consideram que o direito à licença parental previsto no nº 1 deve, em princípio, ser concedido numa base não transferível.

Outrossim, a Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, de 29 de junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar, frisou o compromisso firmado pela União Europeia de promover a conciliação entre trabalho e família em seu item i), da alínea “b”, do art. 2º, ao indicar que se deve:

Avaliar a possibilidade de as respectivas ordens jurídicas reconhecerem aos trabalhadores do sexo masculino um direito individual e não transferível à licença de paternidade, após o nascimento ou a adoção de um filho, sem perda dos seus direitos relativamente ao emprego, a gozar em simultâneo com a licença de maternidade, independentemente da duração dos prazos da licença de paternidade e da licença de maternidade;

Ressalta-se todavia que a Diretiva 96/34/CE, de 1996, tratada acima, foi revogada com o advento da Diretiva 2010/18/UE, de 2010, ainda vigente, que ampliou a abrangência de trabalhadores e trabalhadoras a serem contemplados pela licença parental, como os de meio-período, e estendeu o período mínimo de concessão da medida por 4 meses, com a ressalva de 1 mês ser obrigatoriamente intransferível, bem como determinou que todos os Estados-membros adaptassem à licença à todas as espécies de família existentes, como as homoafetivas, as monoparentais, as adotivas e as formadas por crianças com deficiências (ADDATI; CASSIRER, GILCHRIST, 2014, p. 63).

Atualmente, cita-se que a maioria dos países da União Europeia adotam alguma forma de licença paga, todavia poucos preenchem as diretrizes da licença parental estabelecida pelas Diretrizes discorridas acima. Recentemente, todavia, ressalta-se que a Diretiva sobre Equilíbrio Trabalho-Vida para Pais e Cuidadores foi

aprovada pelo Conselho e pelo Parlamento Europeu no segundo trimestre de 2019, com a finalidade de modernizar a licença parental e permitir que os pais possam ser contemplados da melhor forma, a qual deverá ser transplantada para a legislação nacional até o ano de 2024 (PICKEN e JANTA, 2019, p. 02).

5.3 Breve Panorama Geral Acerca das Experiências Estrangeiras do Instituto

Em razão do fenômeno da globalização, faz-se necessário tecer breves considerações acerca de alguns países que adotaram o instituto, com a finalidade de fomentar o diálogo de eventual inserção no nosso ordenamento, bem como discorrer sobre os caminhos mais adequados a serem seguidos, levando-se em consideração os dados estrangeiros colhidos.

Nesta toada, cita-se que um estudo publicado pela OIT, no ano de 2014, constatou que dentre 169 países analisados, 66 já adotavam a licença-parental. Este número, certamente está interligado com as Resoluções da OIT e as Diretrizes da Comunidade Europeia realizaram, como visto no tópico anterior (ADDATI; CASSIRER, GILCHRIST, 2014, p. 64).

Sabe-se que os países europeus instituem a licença há mais tempo, inclusive, apenas 3 países latino-americanos preveem a concessão do benefício, quais sejam: Cuba, que obteve o pioneirismo em 2003, Chile, que será melhor analisado adiante e o Uruguai. Ressalta-se que a Argentina, assim como o Brasil, possui apenas projetos de lei neste sentido (SCHEFFER, 2018, p. 39).

Optou-se por analisar a experiência sueca de modo mais aprofundado por ser o modelo-base que serve de inspiração para outros países, bem como a Alemanha, que “copiou” o modelo sueco, por ser um país mais conservador, como o Brasil, embora muito mais desenvolvido, e o Chile, por ser o único país na condição de associado no MERCOSUL, que nos permite visualizar diversas semelhanças socioculturais e econômicas com a realidade fático brasileira, sendo mais justo a comparação em detrimentos dos países nórdicos, os quais as licenças existem a mais tempo e são mais igualitárias em geral.

Deste modo, dá-se seguimento ao estudo.

5.3.1 Suécia: A Pioneira

A Suécia é frequentemente lembrada como um “país modelo” a ser seguido, pois constata que a adoção de políticas públicas, conjugada com outros fatores políticos e econômicos, bem como culturais, podem promover mudanças significativas na vida em sociedade a longo prazo. Destarte, as medidas adotadas pelo Estado escandinavo voltadas inteiramente para as mulheres datam de longa data, todavia, a partir do ano de 1929, durante o período da Grande Depressão e a consequente quebra da bolsa, nota-se que a atenção do governo sueco se voltou com mais afinco as mulheres, pois deu causa à alta demanda de mão de obra e a consequente adoção da feminina mais uma vez.

Era uma preocupação do governo sueco inserir e manter a mulher no mercado de trabalho, e várias iniciativas políticas foram tomadas nesse sentido. Prova disso é a criação de Lei, em 1939, que proibia a dispensa da mulher quando contraísse matrimônio ou engravidasse, medida esta que é vista como um divisor de águas.

Outras duas iniciativas, instituídas na década de 1970, foram extremamente importantes: primeiro, a adoção da tributação individual compulsória a partir de 1971, haja vista que o regime de tributação conjunta vigente até então, somado a um sistema tributário altamente progressivo, onerava sobremaneira a renda do casal, principalmente para quem recebia o menor salário, no caso as mulheres e, segundo, o implemento de licença remunerada que contempla mães e pais, após o nascimento ou adoção de uma criança (FARIA, 2002, p. 175-177).

Vale ressaltar, entretanto, que não foi somente pela necessidade de mão de obra que a Suécia implementou várias políticas públicas que buscavam inserir a mulher no mercado de trabalho. À vista disso, Carlos Aurélio Pimenta de Faria (2002, p. 176) salienta que as políticas adotadas pelo governo

[...] podem ser caracterizadas tanto como políticas de emprego quanto como de fomento à igualdade entre os sexos ou como políticas para a família, são altamente indicativas do engajamento do Estado sueco na questão da igualdade de gênero. Se a igualdade entre homens e mulheres deve ser conquistada, o trabalho remunerado deve ser atraente para as mulheres; nesse sentido, tornar possível a compatibilização entre a maternidade e a participação no mercado de trabalho é certamente uma estratégia política importante.

Outro fator também a ser considerado é a oportunidade de diminuir sua dependência econômico/financeira do marido/companheiro, oferecendo-lhe a chance de ter um rendimento próprio (FARIA, 2002, p.176). “Deve-se recordar, ainda, que, por meio do trabalho remunerado, a mulher passa a ter direito a uma aposentadoria própria, capaz de sustentá-la na velhice” (GUSTAFSSON, 1984 apud FARIA, 2002, p. 176).

Por derradeiro, o crescente reingresso das mulheres no mercado de trabalho, em especial após a Segunda Guerra, fez com que as taxas de natalidade caíssem drasticamente. Isto levou o governo social-democrata a pensar em uma solução que incentivasse a natalidade novamente e, ao mesmo tempo, não prejudicasse a economia como a retirada das mulheres do mercado de trabalho certamente faria (FERNANDES e NASCIMENTO, 2020, p. 1817). A solução encontrada foi a adoção da licença-parental no ano de 1974, benefício esse que “consiste na oferta, a ambos os pais, de afastamento laboral remunerado quando do nascimento de uma criança” (MATOS, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2016, p. 346).

Segundo Carlos Aurélio Pimenta de Faria (2002, p. 173), esse sistema “foi arquitetado para induzir os pais (homens) a assumirem um papel mais ativo na criação dos filhos e, também, para fomentar uma partilha mais igualitária das tarefas domésticas pelo casal”.

Como fora visto, a licença parental não é um instituto estático e demanda alterações com o passar do tempo, buscando sempre tutelar da melhor forma a nação que a adota. Neste contexto, cita-se que na época de sua criação, pais e mães recebiam do Estado cerca de 80% de seus salários por 180 dias com a finalidade de atender as necessidades do recém-nascido. No ano de 1976, a licença foi para 210 dias, em 1978, para 270, dos quais 30 eram remunerados à taxa mínima prevista, e em 1989, aumentou-se para 450 dias, dos quais, 90 seriam remunerados à taxa mínima (MATOS, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2016, p. 349).

Ocorre que as vastas modificações legislativas em um curto espaço de tempo não alcançaram a principal finalidade visada, qual seja, a adesão masculina significativa ao benefício. De fato, no início da década de 90, os pais utilizavam cerca de 10% dos 450 dias previstos (MATOS, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2016, p. 350). Logo, era possível concluir que a responsabilidade sobre o cuidado dos filhos recaia primordialmente sobre as mulheres. Em 1995 houve uma nova reforma, que por sua vez, estipulou que o pai e a mãe deveriam usufruir um mês cada, de modo que se um

deles não tirasse a licença, digamos “compulsória”, a consequência prática seria a perda desse tempo¹⁷.

Novas alterações foram ocorrendo, e no ano de 2002, mais um mês de uso exclusivo e intransferível foi adicionado, juntamente com a ampliação em mais 30 dias, aumentando o período total da licença para 480 dias. No ano de 2006, o instituto foi novamente repensado, pois o teto do benefício era baixo e não atendia a hipótese de pais com altos salários, já que seus ganhos eram consideravelmente reduzidos quando optava pela licença (MATOS, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2016, p. 350).

Nesse sentido, Valdimarsdóttir (2006, p. 51) aponta uma possível causa e urge por um governo mais ativo:

Society is divided according to gender, and the prevailing views on gender say that taking care of children is more a woman's job than a man's job. The legal restrictions that apparently stand in the way of men using their rights to the full extent must be eliminated, so that the stated goal of the law – to achieve equality between the genders – becomes a reality. If this is not done, the only possible conclusion is that there is a lack of ambition to make the goal a reality and that the parental leave law is merely an illusion rather than an important vehicle in the process to achieve greater equality between men and women.¹⁸

Hodiernamente, o benefício prevê o afastamento laboral remunerado compartilhado, ofertado indistintamente aos pais, embora não simultaneamente, pelo prazo de 480 dias, para que ambos possam dividir da melhor forma o trabalho doméstico e o cuidado e criação de uma criança. Além disso, o estado sueco fornece 6 tipos de licenças, na seção 3, do “Parental Leave Act (1995:584), as quais iremos ver na sequência:

1. full-time leave for a female employee following the birth of her child and while breastfeeding (maternity leave, Section 4);
2. full-time leave for a parent until the child has reached the age of 18 months or, provided the parent is then receiving full parental benefit, during a period after that point (full-time leave with or without parental benefit, Section 5);
3. leave for a parent in the form of a reduction of normal working hours by three quarters, half, one quarter or one eighth while the parent is receiving

¹⁷ Caso um dos pais optasse por não usufruir a licença, continuando a trabalhar normalmente após o nascimento da criança, ambos perderiam o direito ao período extra concedido.

¹⁸ A sociedade é dividida de acordo com o gênero, e a visão que prevalece indica que cuidar de crianças é uma tarefa mais de mulheres do que de homens. As restrições legais que aparentemente obstruem o caminho para que homens utilizem seus direitos (de licença) ao máximo precisam ser removidas, de modo que o objetivo declarado da lei – alcançar a igualdade entre os gêneros – torne-se realidade. Se isso não for feito, a única conclusão possível é que há falta de ambição de fazer este objetivo realidade e que a lei de licença parental é apenas uma ilusão, em vez de um importante veículo no processo de alcançar uma maior igualdade entre homens e mulheres (**nossa tradução**).

- parental benefit at three quarters, half, one quarter or one eighth of the full rate (part-time leave with parental benefit, Section 6);
- 4. leave for a parent in the form of a reduction of normal working hours by up to one quarter, until, in most cases, the child has reached the age of eight (part-time leave without parental benefit, Section 7);
- 5. leave for an employee's temporary care of a child (leave with temporary parental benefit, etc., Section 8); and
- 6. full-time leave or leave in the form of a reduction of normal working hours by half for a parent of a child for whom full child-raising allowance is paid (leave with child-raising allowance, Section 9)¹⁹.

Neste compasso, vê-se que a Suécia frequentemente é utilizada como país-modelo em políticas públicas que estimulam a igualdade de gênero, de modo a tornar-se possível, ou mais fácil, a manutenção no mercado de trabalho e a inserção no novo núcleo familiar. Ressalta-se também que, o benefício, acertadamente adotou uma política neutra quanto ao gênero, de modo a tutelar conjuntamente as famílias homoafetivas, cada vez mais presentes.

Com o crescimento expressivo na economia, em especial após o término da grande guerra, em compasso com outros países europeus, e com a adesão da licença parental, somos levados a crer que a Suécia já alcançou a tão sonhada igualdade de gênero e que o mercado de trabalho sueco seria o ideal para trabalhar, todavia, vê-se que as atividades ditas como reprodutivas, como as educadoras infantis e as que perfazem a área da saúde, como enfermeiras e cuidadoras são comumente realizadas por mulheres.

Em conjunto, vê-se que também não há igualdade salarial entre os gêneros na Suécia, equiparando-se à remuneração masculina apenas nas áreas de cuidados pessoais e educação infantil. Todavia, insta ressaltar que em comparação à igualdade de remuneração nossa, a Suécia ainda está um passo à frente.

¹⁹ 1. Licença em tempo integral para uma funcionária após o nascimento de seu filho e durante a amamentação (licença maternidade, Seção 4);
 2. licença em tempo integral para um pai até que a criança tenha atingido a idade de 18 meses ou, desde que o pai esteja recebendo o benefício parental integral, durante um período após esse ponto (licença em tempo integral com ou sem benefício parental, Seção 5);
 3. deixar para um pai na forma de uma redução das horas normais de trabalho em três quartos, metade, um quarto ou um oitavo, enquanto o pai está recebendo benefício parental em três quartos, metade, um quarto ou um oitavo da taxa completa (licença de meio período com benefício parental, Seção 6);
 4. deixar para um pai na forma de uma redução da carga horária normal em até um quarto, até que, na maioria dos casos, a criança tenha atingido a idade de oito anos (licença de meio período sem benefício parental, Seção 7);
 5. deixar para um empregado cuidados temporários de uma criança (licença com benefício parental temporário, etc., Seção 8); e
 6. licença ou licença em tempo integral na forma de uma redução do horário normal de trabalho pela metade para um pai de uma criança para quem o subsídio integral de criação de filhos é pago (licença com subsídio de criação de filhos, Seção 9) **(nossa tradução)**.

É certo que o Brasil e a Suécia possuem diversas disparidades, tanto socioculturais e econômicas, quanto políticas. Dentro das diferenças entre ambos, cabe destacar que a Suécia já instituiu a licença parental, que possibilita uma melhor integração entre o casal nos cuidados com a criança e afazeres domésticos, vez que compartilham essas atividades. Já no Brasil, para efeitos de comparação, temos as licenças maternidade e paternidade, que são os institutos que mais se assemelham à licença parental sueca, no entanto, cabe ressaltar que não é um benefício compartilhado, visto que as citadas licenças definem direitos específicos para a mãe e o pai, respectivamente, em casos de nascimento ou adoção (MATOS, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2016, p. 354). Desta forma, conclui-se que, no Brasil, a maior parte dos cuidados com o recém-nascido e os afazeres domésticos recaem sobre a mãe, enquanto o pai continua na figura do provedor.

Com o estudo, resta claro que desde a implementação da licença parental sueca, foram necessárias várias mudanças para a concretização do sistema, e ainda hoje ocorrem percalços. “Apesar disso, jamais se perdeu de vista um objetivo: promover a igualdade de gênero, tornando gradualmente possível, para homens e mulheres, a conjugação de trabalho e família” (MATOS, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2016, p. 346).

Conclui-se, deste modo, que o modelo sueco, até o presente momento, “obteve parcial êxito na transição normativa de um modelo unilateral para um modelo compartilhado de sustento familiar” (MATOS, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2016, p. 349), pois embora tenha suas limitações, se propõe a transformar, verdadeiramente, a sistemática que temos hoje em direção à uma sociedade mais igualitária tanto no mercado de trabalho quanto no lar, servindo de modelo base para inúmeros outros países que o tem como inspiração, como a Alemanha e o Chile, os quais iremos ver a seguir.

5.3.2 A Tradicional Alemanha e o Resultado do Modelo “Copiado” Reformado em 2007

Sabe-se que homens e mulheres possuem grau de instrução muito semelhantes atualmente, o que não se sabe é que mesmo assim, homens e mulheres trabalham de forma completamente opostas na Alemanha, em especial quando se compara com outros países europeus, como a Suécia. Ora, cerca de 48% das

mulheres alemãs trabalham meio período, contra o percentual irrisório de 11% dos homens (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2018 apud HUECK, 2021). Nesta toada, o governo vem tentando compatibilizar com os anseios da população e promover políticas públicas que tentam combater o problema, sendo a licença parental uma delas.

A licença parental alemã data do ano de 1986, ou seja, mais de cem anos após a criação da primeira lei de proteção à saúde materna pela nação germânica, e é fortemente inspirada pelo modelo sueco até então recém-implantado. Neste sentido, diversos fatores apontados por Hueck (2021), como a baixa adesão masculina ao instituto, que até 2006 beirava o percentual inexpressivo de 3%, combinado com o lapso temporal demasiadamente longo²⁰ e o valor fixo mensal de cerca de 300 euros hoje a título de remuneração, ensejaram sucessivas reformas, até a principal no ano de 2007, que de fato, dividiu a Alemanha, pois a licença passou a ser mais curta e a remuneração acordada com o salário dos pais.

Hodiernamente, vê-se que o panorama legislativo acerca dessa modalidade de licença se divide em duas fases, as quais passaremos a analisar em sequência: a primeira é chamada de “*Mutterschutz*”, que se assemelha à licença-maternidade, pois prevê a concessão do benefício pelo prazo de 14 semanas, 100% remuneradas pelo seguro social e pelo empregador, para as mulheres, focando-se, portanto, principalmente no pós-parto e no período de amamentação. Já a segunda é chamada de “*Elternzeit*”, sendo a licença parental *unissex*, pois permite o uso e gozo por ambos os pais pelo prazo de até 14 meses²¹, remunerados de até dois terços do salário, ou seja, cerca de 65% e 67% da renda, alcançando o teto de até 1800 euros (HUECK, 2021).

Destarte, as mudanças não pararam por aí. Com o passar dos anos, o governo alemão investiu em novas mudanças, neste cenário, cita-se a criação do “*Elterngeld Plus*” no dia 1º de janeiro de 2015, que constitui na possibilidade de prorrogar o apoio financeiro recebido, caso os pais decidam voltar a trabalhar em meio período. No mesmo modo, o governo decidiu ampliar as possibilidades ao prever 4

²⁰ Neste sentido, insta salientar que até o ano de 2001, a licença parental podia durar até 34 meses. Contudo, remunerava-se o pai ou mãe com o montante de 300 euros até o 22º mês.

²¹ A nomenclatura “até” se justifica, pois, a licença só atingirá a marca total de 14 meses, caso o parceiro também utilizasse da sua cota de dois meses extra, conhecida como “*Partnerschaftsmonate*” na Alemanha, e no português por “cota do papai” (HUECK, 2021). Ou seja, o governo restringiu o direito, ao passo que se apenas um dos pais se ausentar do trabalho, o lapso temporal total cairia para doze meses.

semanas extras ao *Elterngeld Plus*, na hipótese de o casal dividir o cuidado com os filhos e trabalharem meio período, o chamado “*Partnerschaftsbonus*”, visando incentivar divisões mais igualitárias de trabalho entre homens e mulheres (HUECK, 2021).

Por derradeiro, caso a mãe escolha voltar da licença parental antes do período previsto ou trabalhe meio período, ela é chamada de “*Rabenmutter*”, que em português significa “mãe corvo”, ela é tida como uma mãe ruim. A analogia se dá, pois os filhotes de corvo supostamente deixam o ninho muito cedo e acabam sozinhos e indefesos enquanto a mãe corvo olha de longe. Nota-se, portanto, que a Alemanha é um país extremamente conservador, neste sentido, era classificada como “um exemplo clássico de estado de bem-estar social corporativista e conservador (ESPING-ANDERSEN, 1990)

Assim sendo, caberia ao Estado assegurar à população os serviços sociais, salvo os serviços de cuidado, que abrange principalmente, crianças dependentes por qualquer motivo e idosos, cabendo, primordialmente, à mulher exercer este papel. A consequência disto é que na Alemanha, a educação infantil passou a ser um direito universal para crianças com menos de 3 anos apenas em 2013, como o é aqui, o que dificulta e muito a vida dos novos pais, que muitas vezes são forçados a passar mais tempo em casa porque não há onde deixar o infante. Todavia, a nação germânica tenta conciliar e busca propiciar vagas para os pais que necessitam mais de uma vaga, como é o caso dos pais solteiros, os quais não podem trabalhar meio período sem prejudicar o próprio sustento e o familiar.

Outro fator que contribui sobremaneira para a perpetuação do problema são os incentivos fiscais que se dedicam para as famílias que se enquadrem no modelo majoritário. Neste sentido cita-se (ISSP Research Group, 2016 apud HUECK, 2021):

Institucionalmente, a Alemanha é, em muitos aspectos, o exemplo prototípico do regime de bem-estar conservador europeu no que diz respeito à descomodificação, junto com um sistema de políticas familiares generosas, orientadas para apoiar a divisão tradicional do trabalho entre gêneros. As políticas familiares alemãs são historicamente focados em transferências universais de renda para as famílias, nomeadamente através de benefícios universais para crianças e generosos benefícios fiscais para famílias nas quais apenas um dos parceiros trabalha, através de seu sistema de tributação conjunta de renda. Além disso, o sistema semipúblico de educação infantil, estabelecido há anos, proporciona uma cobertura quase universal e subsidiada para crianças dos 3 aos 6 anos de idade, mas não para crianças menores, cujos cuidados, até muito recentemente, têm sido fortemente

familiarizados por meio de licenças parentais generosas e da falta de estruturas privadas e públicas de acolhimento de crianças pré-escolares.

O incentivo fiscal que contribui para a manutenção da situação chama-se “*Ehegattensplitting*” e foi criado em 1958. A sua proposta permite e até mesmo incentiva que os casais declarem seu imposto de renda juntos para poderem pagar menos impostos. Contudo, só se alcança uma maior isenção de imposto caso houver diferença significativa entre a renda dos cônjuges. A sua razão de ser se justificava na época de criação do instituto, que via o casal como uma unidade fiscal na qual o homem era o único provedor e sustentava a mulher e os filhos, que hoje não mais subsiste na mesma intensidade. Vê-se também que o critério utilizado se baseia no estado civil do indivíduo e não na existência ou não de filhos.

Todavia, mesmo diante das adversidades enfrentadas, haja vista que estudos demonstram que os países com declaração de tributação individual têm mão-de-obra feminina superior aos que possuem tributação conjunta, o resultado final da reforma de 2007 foi parcialmente satisfatório, a “cota do papai” vem aumentando ano a adesão masculina, principalmente homens com segundo grau completo e funcionários públicos. Segundo HUECK (2021), 36% dos homens utilizam a licença, todavia, deste percentual 72% utilizam tão somente os dois meses extras, que caso contrário seriam perdidos. A motivação mais citada é o medo de sofrer represália pelo chefe. Logo, vê-se embora hoje a licença parental é retirada majoritariamente por mulheres, gradualmente o patamar vai se modificando.

Analisando-se o panorama alemão atual com o panorama das licenças unilaterais previstos no Brasil, conclui-se que, o nosso modelo poderia melhorar e muito com a implementação da licença parental aqui, contribuindo deste modo com a equidade de gênero e igualmente com as famílias homoafetivas. No entanto, não podemos nos olvidar que o salário maternidade é pago em sua integralidade, e o direito universal à creche foi delineado pela Constituição Federal de 1988. O que é diferente de ter o direito na prática, ante a falta de investimento e infraestrutura em face da alta demanda, todavia, aqui há também as creches particulares, bem como os ajudantes informais, como avós, babás e o maior acesso a empregados domésticos.

5.3.3 Na América-latina: “*El Permiso Postnatal Parental*”

Em consonância com o subdesenvolvimento característico dos países latino-americanos, a história de proteção à saúde materna chilena é extremamente recente. Deveras, o país aprovava no ano de 1917²², sua primeira lei de proteção neste sentido, com a adoção do direito à criação de berçários para bebês de até 1 ano em fábricas, oficinas ou estabelecimentos industriais que empregassem 50 mulheres ou mais (maiores de 18 anos), a fim de propiciar o aleitamento materno e consequentemente, reduzir às elevadas taxas de mortalidade infantil, sem, no entanto, prejudicar a economia. E somente no ano de 1931, promulgava-se o primeiro Código do Trabalho na nação (ANDRADE, 2018, p. 82).

Desde então, um longo caminho foi percorrido até que o legislador andino adotasse uma postura mais interventiva, visando adequar a legislação então vigente com a realidade fática. Nesse contexto, cita-se que durante o primeiro mandato do presidente Sebastián Piñera Echenique, os empregadores, sob o pretexto de que a licença por enfermidade dos filhos era mais dispendiosa, culminaram na promulgação da Lei nº 20.545, de 17 de outubro de 2011 (FERNANDES e NASCIMENTO, 2020, p. 1825), o que certamente revolucionou o panorama de proteção à maternidade chileno, pois a referida lei introduziu diversas mudanças voltadas inteiramente aos pais trabalhadores, as quais iremos ver na sequência.

Desta feita, cumpre pontuarmos que até 2011, a regra geral insculpida no art. 195 do Código do Trabalho chileno previa que a licença-maternidade perduraria pelo prazo de 18 semanas (destas, 6 seriam concedidas antes do parto e 12 após o puerpério) com remuneração integral e proibição total das beneficiárias trabalharem durante este período, alcançando, desde 2009, todas as adotantes indistintamente. Isso se manteve na maioria dos casos, todavia, com o advento da supracitada lei, o benefício, que é irrenunciável, passou a alcançar as trabalhadoras informais que contribuíssem para a Previdência Social, bem como houve a possibilidade de extensão do período com a observância de algumas condições²³.

²² Posteriormente, a legislação passou a estabelecer a obrigatoriedade de que todo estabelecimento, dentre os citados acima, que empregasse 20 mulheres ou mais (sem qualquer restrição de idade ou estado civil), criasse berçários para bebês de até um ano, bem como previu outras garantias trabalhistas que buscassem favorecer a mãe e o seu filho, como o direito à descanso remunerado em até 50% do salário pelo período de 40 dias antes do parto e 20 dias após, e a manutenção do posto de trabalho da mãe pelo empregador durante esse lapso temporal.

²³ O Código de Trabalho Chileno prevê a possibilidade de extensão deste período em decorrência de parto prematuro (antes da 33ª semana), nascimento de múltiplos ou recém-nascidos com peso inferior

O dispositivo supra prevê ainda, a concessão de licença paternidade desde o ano de 2005²⁴. Nesse sentido, ressalta-se que inicialmente o prazo previsto era de 4 dias corridos e 1 ano após passou a ser de 5. A referida lei, datada de 2011, não estendeu o período concedido, todavia transmudou a contagem para dias úteis. Desta forma, têm-se que os pais poderão usufruí-lo de forma contínua a contar da data do parto ou optarem pela utilização no decorrer do primeiro mês de vida ou da data da adoção do menor. Insta salientar que a medida alcança, igualmente, os adotantes e não há prejuízo do salário, portanto, pode-se dizer que a finalidade, mesmo que tímida, é trazer o pai para mais perto da parentalidade (ANDRADE, 2018, p. 84).

Nota-se que até aqui, as licenças maternidade e paternidade andinas guardam grande similitude com a regra geral das licenças unilaterais nacionais, pois o tempo ofertado às mães chilenas perfaz o montante de 18 semanas, equivalente a 126 dias, enquanto no Brasil concede-se, majoritariamente, 120 dias. No mesmo sentido, em caso de morte materna, o pai ou o responsável legal tem direito ao gozo do benefício da licença-maternidade pelo período que a ela restava, a contar da data do óbito ou do documento que atesta a adoção do menor. Diferem-se, contudo, no que tange aos 5 dias concedidos aos pais chilenos, pois lá, contam-se, acertadamente, em dias úteis.

Assevera-se que a mudança mais expressiva trazida pela lei em comento, e que nos coloca em caminhos totalmente opostos, fora, sem sombra de dúvidas, a adoção do instituto da licença parental, denominada de “*Permiso Postnatal Parental*”²⁵, previsto no art. 197 bis, do Código de Trabalho chileno, e complementar à licença pós-natal maternal, que a depender da escolha da mãe, poderá durar 12 semanas em tempo integral (com 100% de subsídio, limitado a 73,2 UF²⁶) ou 18 semanas em meio período (com 50% de subsídio pago pelo Estado e ao menos a outra metade pelo empregador).

a 1,5kg. No caso de múltiplos, serão acrescidos 7 dias de licença para cada filho a partir do segundo, e nos dois outros casos, fica estabelecido que a licença pós-natal maternal passará do montante de 12 para 18 semanas.

²⁴ Outrossim, desde o ano de 1994, há instituído no Chile um dia de folga remunerada pelo nascimento da criança, todavia, entende-se que um dia é um número irrisório e fora desenvolvido no mesmo contexto que outras folgas remuneradas, como a folga por falecimento de um ente familiar, logo, a licença paternidade propriamente dita fora criada, efetivamente,

²⁵ Licença pós-natal parental (**nossa tradução**).

²⁶ A *Unidad de Fomento* (UF) é a medida monetária adotada no Chile, que poderá sofrer reajustes, a depender da inflação.

Ademais, pontua-se que a mãe deverá comunicar o empregador de sua escolha com 30 dias de antecedência e que a benesse possui, igualmente, ampla possibilidade de aplicação, pois se estende a todos os trabalhadores e adotantes, desde que estes contribuam para a Previdência Social. Além de que, de acordo com o parágrafo décimo do art. 197 bis da mesma legislação, em qualquer das modalidades previstas, a remuneração é paga pelo “*Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía*”.

Neste cenário, cumpre analisarmos o que preceitua o dispositivo em comento, bem como os seus parágrafos oitavo e nono:

Art. 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

[...]

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicar-se en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.²⁷

Pela leitura dos dispositivos elencados acima, percebemos que o benefício é, a princípio, individual e materno, pois o art. 197 bis dispõe em seu *caput* o vocábulo “*las trabajadoras*”. Deste modo, têm-se que a mãe poderá optar por

²⁷ Artigo 197 bis.- As trabalhadoras têm direito a doze semanas de licença parental pós-natal após o período pós-natal, durante as quais recebem um subsídio calculado na mesma base que o subsídio de licença de maternidade referido no primeiro parágrafo do artigo 195.

Se ambos os pais forem trabalhadores, qualquer deles, à escolha da mãe, pode tirar uma licença parental pós-natal a partir da sétima semana da licença, durante o número de semanas indicado pela mãe. As semanas utilizadas pelo pai situam-se dentro do período final da licença e dão-lhe direito ao subsídio previsto no presente artigo, calculado com base na sua remuneração. As disposições do quinto parágrafo são aplicáveis ao trabalhador.

No caso de o pai fazer uso da licença parental pós-natal, deve notificar o seu empregador por carta registada enviada pelo menos dez dias antes da data em que utilizará a referida licença, com cópia para a Inspeção do Trabalho. Uma cópia de tal notificação será enviada, dentro do mesmo prazo, ao empregador do trabalhador. Por sua vez, o empregador do pai deve avisar os pagadores de subsídios correspondentes antes do início da licença parental pós-natal que o pai irá utilizar (**nossa tradução**).

usufruir a licença pós-natal unilateralmente, hipótese na qual, se escolhida a jornada integral, o montante total materno passaria a ser de 30 semanas, ou dividi-la com o pai, se este também for trabalhador, a partir da sétima semana.

Logo, têm-se que o período repassado ao pai ocorre sempre ao final da licença, já que seis semanas são obrigatoriamente maternas, restando ao pai 12 semanas em meio período ou seis na jornada completa. De modo que, embora a medida seja inovadora, pois faculta aos pais a possibilidade de dividirem o período entre si, para que o pai possa exercer uma parte da licença, a mãe deverá sempre optar pela transferência, o que nem sempre ocorre, principalmente se os pais não forem um casal ou não morarem juntos (OTERO, 2015, p. 78-79)

Na prática, a adesão masculina ao instituto é aquém do esperado. Fora realizada uma pesquisa no ano de promulgação da lei na qual 71,7% dos homens afirmaram que utilizariam a medida, se a mãe dos seus filhos assim o permitisse (OTERO, 2015, p. 23). Todavia, desde o primeiro mês de vigência da lei, qual seja, novembro de 2011 até julho de 2013, a utilização do benefício atingiu o montante de 17.739 e destes, apenas 76 mães repassaram parte do período ao pai (OTERO, 2015, p. 56-57).

Neste íterim, insta salientarmos que houve tentativa de modificar o panorama atual de irrisória adesão masculina antes da legislação entrar em vigor, pois a redação original do anteprojeto da sempre citada lei previa que o subsídio pós-natal parental seria calculado com base no salário auferido pela mãe, mesmo se o pai retirasse a Licença Postnatal Parental (PPP), o que foi objeto de discussão parlamentar na Câmara de Senadores e não vingou, pois como é sabido, as mulheres no geral recebem menos do que os homens, de modo que essa limitação certamente restringiria o repasse aos pais, visto que a renda familiar seria prejudicada, além de configurar uma medida arbitrária e discriminatória. No mais, previa-se que o período de estabilidade paterno seria descontado da estabilidade materna, que seria reduzida a menos de um ano a partir do nascimento, o que também fora suprimido (OTERO, 2015, p. 25-30).

Hoje, o § 1º, do art. 201 da mesma legislação prevê estabilidade laboral tanto da mãe quanto do pai. A materna tem início desde a concepção do nascituro e fim após um ano de acabada a licença pós-natal parental, ou seja, quando o bebê tiver um ano e 12 semanas de idade, já a do pai terá duração ao dobro do período referente à licença pós-natal parental usufruída, podendo durar no máximo até 3

meses, o que coloca os pais que queiram retirar o benefício em uma posição de vulnerabilidade quando da volta ao mercado de trabalho, haja vista que o tempo concedido é ínfimo. Otero (2015, p. 82-83) entende inclusive, que isto é uma das causas que ensejam a baixa adesão de utilização pelos pais.

Rememora-se que, no início deste subtópico, fora mencionado que a legislação chilena prevê de longa data o direito à berçários em alguns locais de trabalho, todavia, o direito era concedido apenas às mães. Desta feita, o legislador em 2009, tentou reverter essa situação, pois passou a prever o mesmo direito para pais que trabalhassem em empresas e tivessem a tutela legal de crianças com menos de dois anos, de forma excepcional, pois normalmente caberia a mãe.

De mesmo modo, a Lei 20.535, de 2011, acertadamente, estabeleceu que os pais ou cuidadores de pessoas com deficiência poderão se ausentar do trabalho por até 10 dias anuais, que deverão ser repostos por horas extras ou em feriados. Todavia, estipulou, novamente, que se ambos os pais forem trabalhadores, a escolha de qual parceiro retirará a licença caberá à mãe, de modo que se pressupõe que quem deve se afastar momentaneamente do emprego são as mães e não os pais, sendo cabível a eles somente no caso de morte materna, ou quando o progenitor for o responsável legal pela criança, caso em que se exige sentença judicial.

Logo, entende-se que há uma falta de flexibilização da norma, que poderia ter sido reformulada, haja vista que o legislador em 2011 não inovou no benefício, pois permeou-se o patamar de 2009, em que somente em casos excepcionais estas licenças caberiam aos pais, ferindo deste modo a previsão de igualdade disciplinada no artigo 19, nº 2 da Carta Fundamental da República do Chile, bem como as alíneas “a” e “b” da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, tratado internacional ratificado pelo Chile.

É certo que esta limitação também é prejudicial a mulher em idade fértil, pois impacta diretamente no retorno do trabalho após a maternidade, bem como a continuidade no emprego. Não constituindo necessidade de prever este período apenas a mãe, quando já há a licença-maternidade em tempo dentro do razoável. Trata-se a mulher de modo diferenciado em decorrência da maternidade.

Perfaz-se necessário ressaltar em cotejo que, a lei se absteve de prever outros núcleos familiares, diferentes do tradicional homem, mulher e seus filhos, como as famílias homoafetivas, configurando mais uma forma de discriminação e manutenção do modelo mecanicista posto, não obstante a adesão da medida da licença parental,

tida como inovadora e *unissex* em diversos países europeus como na Suécia e na Alemanha, já tratados.

Para tanto, Maria Jesús Gormaz Otero (2015, p. 68) preceitua que:

Ésta se creó con la intención de alcanzar una serie de objetivos, que son reforzar la corresponsabilidad parental, fomentar el mejor desarrollo del recién nacido, disminuir la discriminación contra la mujer, aumentar las tasas de participación laboral femenina y de natalidad, y proteger el derecho del padre a pasar más tiempo con su hijo o hija.²⁸

E pelo entendimento da autora, a lei não atinge os objetivos pelos quais foi pensada, não se mostra efetiva na corresponsabilidade familiar, de modo que o país permanece desigual socialmente e no mercado de trabalho. Deste modo, ela cita algumas possíveis soluções que se aderidas pudessem reverter o problema como: a ampla oferta de creches, a criação de cotas intransferíveis ou de uso exclusivo paterno, com a possibilidade de incentivos estatais, baseando-se na experiência estrangeira, visando neutralizar as pressões sociais que levam os homens a não utilizarem o período, bem como a adoção da possibilidade de modificar o regime do período adotado, e um do par utilize a licença em meio período e o outro em jornada integral, ou vice-versa, e também a conscientização masculina por meio de campanhas como a adotada na Suécia de “Papai, volte para casa” (OTERO, 2015, p. 135-146).

Constata-se, portanto, que o modelo chileno é insuficiente para propiciar a equidade entre os gêneros e ampliar a corresponsabilidade familiar, pois oferta à mãe a escolha de o pai poder exercer ou não a licença pós-natal parental e outros afazeres, que visam propiciar o cuidado do filho. Neste sentido, a legislação mantém estereótipos de gênero e pressupõe que o cuidado e criação dos filhos é atividade inerente à mãe.

²⁸ Esta se criou com a intenção de se alcançar uma série de objetivos, que são: reforçar a corresponsabilidade parental, fomentar o melhor desenvolvimento do recém-nascido, diminuir a discriminação contra a mulher, aumentar as taxas de participação laboral feminina e de natalidade, e proteger o direito do pai de passar mais tempo com o seu filho ou filha (**nossa tradução**).

6 POSSIBILIDADES PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Para alguns, a mera possibilidade de inserção do benefício da licença parental no nosso ordenamento pode parecer bastante remota, em especial, quando tomamos por base os modelos instituídos pelos países nórdicos, que como visto, não se coadunam com a nossa realidade. Nota-se, entretanto, que os projetos de lei que visam aumentar as licenças no Brasil crescem ano após ano, demonstrando-nos que a população não está completamente satisfeita com a tutela que o modelo posto oferece²⁹.

Deveras, em 1985, na Carta das Mulheres, já se reivindicava “Licença ao pai nos períodos natal e pós-natal”, além de outras proposições que tinham por escopo materializar o pleno exercício da parentalidade e da igualdade entre os gêneros (FERNANDES e NASCIMENTO, 2020, p. 1820-1821). De mesmo modo, cita-se que há décadas, Alice Monteiro de Barros (1995, p. 91) também partilhava deste entendimento, ao sinalizar que a “licença parental é um reflexo da transição entre o conceito de ‘pátrio poder’ e o de ‘autoridade parental’, e objetiva tornar o pai cada vez mais participante das responsabilidades familiares.”

Em vista disso, cita-se o PL 151, de 2017, de autoria da Sen. Rose de Freitas (MDB – Movimento Democrático Brasileiro), que vem tramitando no Senado desde o ano de sua proposição e visa ampliar a licença-maternidade pelo prazo de 180 dias, com a possibilidade de compartilhamento com o progenitor por até 60, ou o aumento de 360 dias, em caso de criança portadora de deficiência, com a faculdade de ser igualmente possível a divisão do período entre os pais. Por derradeiro, frisa-se que a aprovação do projeto alteraria os arts. 392, 392-A e 473, III da CLT.

Nesse cenário de inúmeras propostas e nenhuma alteração legislativa, Fernanda Sena Fernandes e Janaína Xavier Nascimento (2020, p. 1823) apontam que uma das possíveis razões destas proposições não saírem do papel se dá, em grande

²⁹ Nesta toada, cita-se que desde a promulgação da CF/88 até maio de 2017, foram encontrados 102 projetos de lei do Congresso Nacional relacionados à adoção da “licença parental”, bem como ao elastério da “licença paternidade”. Destes, 4 se tornaram norma jurídica (vide Lei nº 13.109/2015, que prevê as licenças para as Forças Armadas; Lei nº 11.770/2008, popularmente conhecida como Lei da Empresa Cidadã, já analisada no decorrer desta pesquisa; Lei nº 13.257/2016, denominada de Marco Legal da Primeira Infância e Lei Complementar nº 146/2014, que por sua vez, garantiu a estabilidade no emprego ao genitor ou detentor da guarda da criança na hipótese de morte materna) e 46 foram arquivadas (SCHEFFER, 2018, p. 73-74). Ademais, tendo em vista que a licença parental está intrinsecamente relacionada com o direito constitucional de igualdade, e também com o direito do trabalho, bem como o previdenciário. Eis que suas alterações irão refletir nestas áreas, portanto, de acordo com o art. 22,

parte, devido ao fato de 87% dos parlamentares brasileiros serem homens. Juliana de Alano Scheffer (2018, p. 96), de mesmo modo, aponta que “uma maior representação feminina no Congresso Nacional pode ser capaz de acelerar a inclusão da licença parental no ordenamento jurídico brasileiro”.

Isto posto, destaca-se que enquanto esta mudança não vem, algumas empresas, como a Johnson & Johnson e a Volvo vão além, pois ofertam aos seus empregados com filhos, licenças que não as previstas no sistema legal. Desta feita, cita-se que a primeira já concedia a licença-paternidade pelo prazo de 15 dias, ou seja, superior aos 5 dias corridos previstos, e em de maio de 2017 ampliou o prazo para 8 semanas³⁰, enquanto a última, que já era aderente ao programa Empresa Cidadã, se inspirou na legislação sueca, seu país de origem, e passou a prever licença parental remunerada pelo prazo de 24 semanas, ofertada à ambos os pais e sem prever qualquer ressalva quanto à forma com a qual a criança fora gerada³¹.

Recentemente, o Grupo Boticário anunciou que disponibilizará, a partir do segundo semestre deste ano, o direito à licença parental de 120 dias para todos os seus 12.000 empregados, sejam eles pais biológicos ou adotantes, sem tecer qualquer ressalva quanto à orientação sexual dos beneficiários ou a idade da criança adotada. Ainda, segundo a matéria veiculada no jornal Exame, a empresa buscou “reforçar seu compromisso de equidade de gênero e pela compreensão da responsabilidade dos cuidados com a família, que deve ser compartilhada pelos responsáveis” com a implementação da medida³².

Deste modo, percebe-se que o elastério da licença paternidade e sua implementação como regra geral e indistinta³³ poderia nos levar até a adoção da licença parental em breve, desta feita, cita-se que a atualidade do tema é tão presente

³⁰ Fonte: <https://veja.abril.com.br/economia/empresa-amplia-licenca-paternidade-para-8-semanas/>. A reportagem ressalta, ainda, que na época, a medida deveria beneficiar 6.000 funcionários.

³¹ Fonte: <https://www.automotivebusiness.com.br/noticia/32791/volvo-cars-brasil-cria-licenca-parental-igualitaria-para-pais-e-maes>. O presidente da Volvo Cars no Brasil e Head of Latin America Hub, ressalta ainda na reportagem que “estamos muito felizes em conseguirmos implementar essa nova licença aqui no Brasil. Sabemos que isso não é comum em nosso país e podemos até ser exemplo para outras empresas indo além do que a legislação exige”.

³² Fonte: <https://exame.com/negocios/grupo-boticario-estende-licenca-parental-de-120-dias-a-todos-funcionarios/>. Cita-se que o vice-presidente do conselho de administração da empresa ressaltou, igualmente, na matéria que “a licença mais equânime é caminho certo. Ela é nossa contribuição para ajudar a romper as barreiras e os estigmas de gênero, transformando o olhar da sociedade. É também uma contribuição importante para a relação de afeto que se estabelece na chegada de um filho.”

³³ Isto é, para além das hipóteses de funcionários públicos e empregados de empresas jurídicas inscritas no Programa da Empresa Cidadã, já tratada, ou de empresas que decidem conceder aos seus empregados mais do que a legislação prevê, também já visto.

que há pouco tempo, a Ministra da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Damares Alves, mostrou-se a favor do elastério das licenças maternidade e paternidade (FERNANDES e NASCIMENTO, 2020, p. 1822).

Enquanto isto não acontece, nota-se que embora a extensão da licença-paternidade não seja o melhor modelo a ser seguido, pois não propicia de fato, o compartilhamento do afastamento laboral remunerado entre o casal, que é a essência da licença parental, serve como fomento para o diálogo de que os homens deveriam ser inseridos no dever de cuidado e criação dos filhos e o quanto isso ensejaria a igualdade material entre os gêneros, principalmente no mercado de trabalho.

Sobre a temática, Thereza Cristina Gosdal (2003, p. 2019) preceitua que:

O que se pode discutir é acerca da concessão de licença-parental, ao invés de licença-gestante, que poderia ser usufruída em parte pelo pai, para cuidar da criança. Isso porque os empresários ainda continuam considerando mais elevados os custos com a contratação de mulheres. Na hipótese de gravidez da empregada, o empregador não arca com o salário maternidade, mas continua recolhendo a contribuição previdenciária da empregada que se encontra em licença e também com os custos de sua substituição, além de estar sujeito a maior absenteísmo da empregada nos primeiros anos de vida da criança.

Neste sentido, optou-se pela análise de dois Projetos de Emenda à Constituição (PEC), uma que está em trâmite e a outra que infelizmente, teve como triste fim o arquivamento, porém fazia uma clara remissão ao instituto da licença parental, embora sob a égide de outra nomenclatura e para tanto, escolheu-se abordá-la. Frisa-se, entretanto, que há inúmeros proposições legislativas neste sentido, e que elas, em geral, contribuem com as famílias homoafetivas também, pois a previsão expressa não ensejaria o ingresso destes casais na justiça pleiteando a concessão do benefício, e prejudicando o mais beneficiado, qual seja, o recém-nascido ou a criança.

Independentemente do disposto acima, vimos que a licença parental já é aplicada analogicamente às famílias homoafetivas, bem como nas famílias que adotam uma criança.

6.1 Proposta de Emenda à Constituição 110, de 2011

Por iniciativa da Comissão da Diversidade Sexual do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, que criou o Estatuto da Diversidade Sexual, a referida PEC foi apresentada ao Senado Federal pela então Sen. Marta Suplicy, em

2011. Caso tivesse sido aprovada, o artigo 7º, da CF passaria a conter a seguinte redação:

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

(...)

XVIII – licença-natalidade, concedida a qualquer dos pais, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e oitenta dias;

XIX – licença paternidade de quinze dias, nos termos fixados em lei, a ser concedida após o nascimento, a adoção ou a concessão de guarda para fins de adoção, assegurada a ambos os pais;

XXX – proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, cor ou estado civil;

(...)

Pela leitura dos preceitos elencados acima, podemos observar que a proposta visava instituir a denominada “licença-natalidade” pelo prazo de seis meses, sem prejuízo do emprego e do salário, de forma não cumulativa, em detrimento da atual “licença-maternidade”, pois “como o beneficiado é o filho e não os seus pais” (DIAS, 2016, p. 307), fazia-se necessário voltar os olhos para a criança ou recém-nascido, e o fez por meio da adoção de uma nomenclatura neutra, mais acordada com a realidade das novas famílias³⁴.

Para Maria Berenice Dias (2016, p. 307-308), a medida, sob forte influência da legislação de muitos países, visava acabar com o tratamento diferenciado a mães e pais, pois hoje, se valoriza a paternidade responsável, devendo-se assegurar aos genitores os mesmos direitos, bem como impor iguais deveres no que tange aos deveres inerentes ao poder familiar, de modo a reduzir a discriminação da mulher no mercado de trabalho, bem como oportunizar aos pais a possibilidade de ambos cuidarem da prole.

Nota-se, conjuntamente, que a medida visava proporcionar aos pais 15 dias de licença-paternidade como regra geral, ou seja, não exigiria que o pai fosse funcionário público ou empregado de uma empresa adepta à Lei da Empresa Cidadã.

Contudo, o dispositivo em comento se absteve de tratar sobre quem recairia o custeio do benefício, bem como se a contagem do período se daria em dias

³⁴ Neste íterim, Maria Berenice Dias (2016, p. 308) assevera ainda que “como o benefício independe do sexo do genitor, eliminam-se os inúmeros questionamentos que surgem frente à homoparentalidade, quando o beneficiado é um homem, um casal masculino ou duas mulheres. Cessam as dúvidas sobre a quem conceder a licença e por quanto tempo, nas hipóteses de adoção ou reconhecimento da dupla parentalidade por casais homoafetivos.”

úteis ou corridos, e manteve a nomenclatura referente aos pais, desta forma vê-se que a nomenclatura menos acertada permaneceria, pois caso um casal de lésbicas fossem adotar ou gerar uma criança, uma das mulheres usufruiria da licença-natalidade, enquanto a outra deveria se contentar com a licença-paternidade.

Reconhece-se, todavia o avanço da proposta, que infelizmente foi arquivada no final de 2018, pois propiciava aos pais a possibilidade de deliberar sobre qual do par iria ficar em casa, ao mesmo tempo, encontrava-se distante das legislações estrangeiras, pois não pensava em um período de uso obrigatório aos pais, bem como não vislumbrava a possibilidade de a divisão do período ser flexível. Deste modo, defende-se que a PEC que será analisada a seguir está alguns passos à frente nesta perspectiva, pois é mais flexível.

6.2 Proposta de Emenda à Constituição 229, de 2019

Sob autoria da Sen. Eliziane Gama (CIDADANIA/MA), cita-se que a PEC 229/2019 almeja implementar a denominada licença-parental em substituição à licença-maternidade³⁵, assim como a PEC 110/2011, analisada acima. Logo, possui como um de seus objetivos a alteração do inciso XVIII, do artigo 7º da CF/88, que passaria a conter os seguintes dizeres com a aprovação:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XVIII – licença parental compartilhada pelos genitores ou pelos que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e oitenta dias; (nosso grifo)
(...)

Vemos, deste modo, que a duração total da licença parental seria de 180 dias e que não há nenhuma delimitação prévia acerca de qual parceiro deverá ficar com a criança e durante quanto tempo, demonstrando-nos maior flexibilidade, pois permite ao casal analisar suas peculiaridades e acordarem entre si a melhor solução para o caso em concreto, já que o objetivo principal da medida é proporcionar que a criança tenha contato com ambos os pais alternativamente durante os primeiros

³⁵ Rememora-se que, de mesmo modo do analisado no subtópico anterior, o custeio da licença-parental seria pago pela Previdência Social, mesmo nos casos em que o pai fosse o beneficiário, em razão da substituição da licença-maternidade pela licença-parental.

meses de vida, como fora apontado pela Sen. Eliziane Gama em entrevista ao site do Senado Federal³⁶.

Neste jaez, não podemos nos olvidar que a medida revoga em conjunto a denominada licença-paternidade, estatuída no inciso XIX, também da CF/88, bem como no § 1º, do artigo 10, da ADCT, por serem incompatíveis com à sua redação. Entende-se, portanto, com fundamento no estudo da experiência estrangeira, que esta não seria a melhor solução no que tange aos casais heteroafetivos, pois a adesão masculina ao instituto tende a ser mínima quando o Estado não disciplina um período de uso exclusivo masculino, em especial quando o lapso concedido coincide com o período de amamentação aconselhado, como o é aqui.

Desta feita, reconhece-se o avanço que a mudança legislativa traria, pois oferta a possibilidade de não somente os genitores, mas também os que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, decidirem quem ficará com ela e durante quanto tempo cada um a exercerá. Ressalta-se, ainda, que a medida não trouxe qualquer ressalva quanto ao gênero dos beneficiários, de modo que à sua redação se compatibiliza com os casais homoafetivos e as famílias monoparentais.

Conclui-se que embora, à primeira vista, a adoção desta PEC mais se assemelha com uma prolongação da licença-maternidade, e não como uma licença parental propriamente dita, em especial quando analisamos os casais heteroafetivos, seria ofertado aos pais a possibilidade de ambos se afastarem do trabalho alternativamente, de modo a permitir a continuidade da mulher no mercado de trabalho e a convivência de ambos com a prole, além de contribuir para extinguir aos poucos os conceitos de gênero já ultrapassados, que relegam a figura da mulher todo peso do trabalho doméstico. Com a aprovação, têm-se que o primeiro passo seria dado, para que no futuro passos mais largos pudessem prosperar.

³⁶ Fonte: <https://www12.senado.leg.br/tv/programas/cidadania-1/2020/02/licenca-maternidade-pode-se-tornar-licenca-parental>.

7 CONCLUSÃO

Iniciou-se esta pesquisa com um trecho da música “Comentário a respeito de John” do Belchior. No decorrer dela, pudemos observar que de fato, o tempo andou mexendo com a gente sim. Todavia, viu-se de mesmo modo que alguns temas do Direito, como as licenças maternidade e paternidade, mesmo com a crescente ideia de paternidade responsável, que visa trazer os pais para perto das delícias da parentalidade e no exercício do trabalho doméstico, não acompanharam a evolução da sociedade, pois o descompasso entre os períodos previstos permanece latente.

Nesse sentido, viu-se pelo estudo da experiência estrangeira que os reflexos do patriarcado são perceptíveis até mesmo nos países desenvolvidos, em que os índices de igualdade de gênero costumam ser mais altos. Cita-se, contudo, que embora os países analisados tenham suas particularidades a serem enfrentadas, se propuseram a modificar o panorama atual, e assim o fazem até hoje, por meio das reformas, para que futuramente o mercado de trabalho possa oferecer as mesmas oportunidades para homens e mulheres, por meio da inserção da licença parental, que permite que os pais dividam as responsabilidades familiares de forma mais equânime.

Ressalta-se, todavia, que, a licença parental, por si só, não traz os resultados esperados. Ora, os Estados que a aderem, devem investir conjuntamente em outras políticas públicas, como a criação de escolas e creches, para que os pais tenham com quem deixar a criança e possam voltar ao mercado de trabalho sabendo que ela estará minimamente segura. De outro modo, a benesse serviria apenas para mascarar que o país é carente em medidas que visam o bem-estar social, o que prejudicaria ainda mais a permanência da mulher no mercado de trabalho, haja vista que as mães, como visto, são as quem retiram a maior parte do benefício.

Outrossim, abordou-se inúmeros motivos pelos quais os homens aderem menos à licença, o principal certamente é a remuneração inadequada e pouco flexível, pois quando a compensação se baseia na remuneração materna, a retirada da paterna certamente prejudica a renda familiar, frequentemente abalada pela vida do novo membro no núcleo familiar, tendo em mente que os salários dos homens costumam ser maiores do que os das mulheres.

Ademais, outro motivo frequentemente citado pelos homens é o medo de sofrer represálias no emprego pelos seus superiores, bem como o peso do “homem

provedor” ainda recair sobre os seus ombros. Vemos, portanto, que a licença parental, além de legal, é uma questão cultural. De modo que, deve-se conscientizar não apenas os pais, mas também os empregadores da sua importância, para que os direitos dos homens também possam ser efetivados.

Nesse diapasão, vimos que os casais homoafetivos e adotantes trazem um novo olhar para a situação, pois a depender do caso, a escolha de quem retirará qual modalidades de licença pertence ao casal, e embora tais situações não constituam o exercício da licença parental de fato, é como se ela fosse aplicada analogicamente, eis que o par pode analisar suas particularidades e optar pelo modelo que melhor atenda suas necessidades.

Com a implementação do instituto, têm-se que o Brasil teria mais mão de obra feminina ativa, menores índices de desigualdade no mercado de trabalho, maiores taxas de natalidade, bem como o melhor desenvolvimento infantil. Nesse contexto, cita-se que a possibilidade de o empregador saber que ambos os pais podem retirar o período, cria a ideia de que, a parentalidade é algo comum a todos e faz parte de vida em sociedade, de modo que o empregador não poderia mais deixar de contratar uma mãe sob a desculpa de que ela poderia engravidar, pois o homem que eventualmente poderia ser contratado em seu lugar, também poderia retirar uma parte da licença futuramente.

No mais, entende-se que até mesmo a nomenclatura, mais neutra, enseja maior inclusividade, pois as denominações “licença-maternidade” ou “licença-paternidade” atribuídas ao pai, ou a mãe, respectivamente, quando aplicadas no caso de casais homoafetivos ou pais solteiros, incorrem no preconceito enraizado de que em todo casal homossexual um dos parceiros “interpretaria” o papel atribuído ao sexo oposto, e no último caso, que o dever de criação da prole seria sempre atribuído à figura da mulher, já a nomenclatura da licença parental volta os olhos à criança, certamente a mais beneficiada.

Por fim, viu-se que o modelo mecanicista posto não tutela da melhor forma as famílias brasileiras, não traz o homem para dentro da paternidade e também não contribui para a igualdade de gênero. Ademais, cita-se que embora as PECs que tratem sobre a temática da licença parental no Brasil engatinhem, sua existência cada vez maior nos mostra que a população urge por licenças mais acordadas com a realidade vivenciada. Desta feita, espera-se que um dia possamos alcançar a tão

sonhada igualdade material entre homens e mulheres no mercado de trabalho e no seio familiar, pela adoção da licença parental no nosso ordenamento.

REFERÊNCIAS

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World**. Genebra: OIT, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em:

ANDRADE, Luiza Lobato. **Gênero, trabalho e bem-estar social na América Latina: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai**. 2018. 133 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

Volvo Cars Brasil cria licença parental igualitária para pais e mães. Automotive Business. 09 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.automotivebusiness.com.br/noticia/32791/volvo-cars-brasil-cria-licenca-parental-igualitaria-para-pais-e-maes>. Acesso em: 15 jun. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil comentado**. 5. Ed. São Paulo: Francisco Alves, 1937.

BRASIL, [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto n.º 89.460, de 20 de março de 1984. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 21 mar. 1984. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL, Câmara dos Deputados. 1988. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**.

BRASIL. Lei n.º 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 08 nov, 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 25 mai. 2021.

BRASIL. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 16 jul 1990 e retificado em 27 set.1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 23 mai. 2021.

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 12 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm. Acesso em: 13 abr. 2021

BRASIL. Lei n.º 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 16 abr. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Lei n.º 11.770, de 09 de setembro de 2008. BRASIL. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 10 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 20 mai. 2021.

BRASIL. Lei n.º 12.010, de 03 de agosto de 2009. Dispõe sobre adoção; altera as Leis nos 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, 8.560, de 29 de dezembro de 1992; revoga dispositivos da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, e da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943; e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 04 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Lei n.º 12.873, de 24 de outubro de 2013. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 25 out. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm. Acesso em: 20 mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.109, de 23 de março de 2015. Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 26 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13109.htm, Acesso em 20 mai. 2021.

BRASIL. Lei n.º 13.257, de 08 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 09 mar. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em 20 mai. 2021.

BRASIL. Lei Complementar n.º 146, de 25 de junho de 2014. Estende a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 26 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp146.htm. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL, Presidência da República. Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2017/2018**. Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/publicacoes-1/SPMRaseamdigital.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 110, de 2011**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103135>. Acesso em: 10 de junho de 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 229, de 2019**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271> Acesso em: 10 de junho de 2021.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (STF). **Diversidade: Jurisprudência do STF e Bibliografia Temática**. Brasília, DF: STF, Secretaria de Documentação, 2020. *E-book*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ColetDiversidade.pdf>. Acesso em: 04 set. 2020.

BUTLER, Judith. **O parentesco é sempre tido como heterossexual?** Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cpa/n21/n21a10.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2021.

BUZOLIN, Livia Gonçalves. **Direito homoafetivo: criação e discussão nos poderes judiciário e legislativo**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. *E-book*. Disponível em: https://www.amazon.com.br/gp/product/B08H4PJPDZ/ref=dbs_a_def_rwt_bibl_vppi_i0. Acesso em: 22 mar. 2021.

CHILE, **Constitución Política de la República de Chile**. Ago.1828. Disponível em: https://www.bcn.cl/historiapolitica/constituciones/detalle_constitucion?handle=10221.1/18432. Acesso em: 15 jun. 2021.

CHILE. Decreto Lei nº 442, de 20 de março de 1925. Biblioteca del Congreso Nacional, Santiago, 20 mar. 1925. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 26 maio 2021.

CHILE. Lei nº 3.186, de 13 de janeiro de 1917. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 13 jan. 1917. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 26 maio 2021

CHILE. Lei nº 20.545, de 17 de outubro de 2011. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 17 out. 2011b. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 26 maio 2021.

CHILE. Decreto com Força de Lei nº 178, de 13 de maio de 1931. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 13 mai. 1931. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 26 maio 2021.

CHILE. Lei nº 20.367, de 07 de agosto de 2009. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 07 ago. 2009a. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 26 maio 2021.

CHILE. Lei nº 20.047, de 02 de setembro de 2005. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 02 set. 2005. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 26 maio 2021.

CHILE. Decreto com Força de Lei nº 1, de 24 de janeiro de 1994. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 24 jan 1994. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 26 maio 2021.

CHILE. Lei nº 20.535, de 03 de outubro de 2011. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 03 out. 2011a. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 26 maio 2021.

DIAS, Maria Berenice. **Homoafetividade e direitos LGBTI**. 7. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: RT, 2016.

DIAS, Maria Berenice (coord.). **Diversidade sexual e direito homoafetivo**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: RT, 2017.

DOUGLAS, Lord Alfred. **Two loves**. Londres: The Chameleon, 1892. Disponível em: <https://poets.org/poem/two-loves>. Acesso em: 15 jun. 2021.

Empresa implanta licença-paternidade de 8 semanas no Brasil. **Revista Veja**. 24 de maio de 2017. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/empresa-amplia-licenca-paternidade-para-8-semanas/>. Acesso em 15 jun. 2021,

FACHIN, Rosana Amara Girardi. **Em Busca da Família do Novo Milênio**: uma reflexão crítica sobre as origens históricas e as perspectivas do Direito de Família brasileiro contemporâneo. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre Marido e Mulher, o Estado mete a colher**: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais – RBCS**. V. 17, n. 48, p. 173 – 231, fev. 2002.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Braga. **Manual de Direito Civil – Volume Único**. 6. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Ed JusPodivm, 2021.

FERNANDES, Fernanda Sena; NASCIMENTO, Janaína Xavier. **A discussão sobre políticas de licenças parentais no Brasil: Caminhos possíveis e desafios.** In: SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS. Set./Out.2020. Londrina. v. 6., 2020, Londrina. Anais do VI Simpósio Gêneros e Políticas Públicas. Londrina: Faculdade Estadual de Londrina, 2020. p. 1808 – 1828. Disponível em: <http://anais.uel.br/portal/index.php/SGPP/article/view/1173>. Acesso em: 21 mar. 2021.

FERRAZ, Carolina Valença (coord.). **Manual do direito homoafetivo.** São Paulo: Saraiva, 2013. *E-book*.

FILIPPE, Marina. **Grupo Boticário estende licença parental de 120 dias aos funcionários.** Exame. 05 de abril de 2021. Disponível em: <https://exame.com/negocios/grupo-boticario-estende-licenca-parental-de-120-dias-a-todos-funcionarios/>. Acesso em: 15 jun. 2021.

GESSE, Eduardo. **Família multiparental: reflexos na adoção e na sucessão legítima em linha reta ascendente.** Curitiba: Juruá, 2019.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho.** Curitiba: Gênese, 2003.

HUECK, Karin. **Me dá licença.** Disponível em: <https://www.medalicensa.com.br/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA (IBDFAM). 2016. **Dicionário reformula conceito de família.** Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/5990/Dicion%C3%A1rio+reformula+conceito+-de+f>. Acesso em: 15 mar. 2021.

IZQUIERDO, Raquel Aguilera. **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral em la Ley Orgánica para la igualdad defectiva de mujeres y hombres.** Revista del Ministerio del Trabajo y Imigracion. Madrid, n. VII, p. 69/119, 2007. Disponível em: <https://vlex.es/vid/conciliacion-efectiva-mujeres-hombres-455634>. Acesso em: 15 mar. 2021.

KRUK, Nadiane Smaha. **30 horas: uma proposta revolucionária para equilíbrio vida-trabalho e equidade de gênero.** *E-book*. Disponível em: https://www.amazon.com.br/gp/product/B085H7RST4/ref=dbs_a_def_rwt_bibl_vppi_i0. Acesso em: 15 mar. 2021.

LANGOSKI, Deisimara Turatti; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Desmistificando a Igualdade de Gênero.** Revista Jurídico Luso-Brasileira RJLB n.3, p. 1179, 2018. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/3/2018_03_1179_1217.pdf. Acesso em: 12 jun. 2021.

MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange. **Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes.** In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília. OIT, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/>

publication/wcms_229333.pdf. Acesso em: 12 jun. 2021.

MARQUES, Stanely Souza. **Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o estado e a sociedade**. *Gênero e Direito*. (G&D), v. 4, n. 1, p. 241-260, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. Ed., ampl. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

MARX, Karl. **The Capital (Vol. 1)** Lawrence and Wishart, Londres, 1977. p. 379.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; SILVA, Débora Simões da. **Licença-parental e o enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e âmbito familiar**. *Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil*. Vol. 5, p. 10 – 25, Jul/Set/2015.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. **Licença Parental como agenda para a igualdade de gênero: diálogos entre os modelos sueco e brasileiro**. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 61, n. 3, p. 345 – 363, dec. 2016.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk. *Perspectiva Civil-Constitucional*. In: DIAS, Maria Berenice (coord.). **Diversidade Sexual e Direito Homoafetivo**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 69-86.

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Câmara dos Deputados: Brasília, 2019. Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 13 jun. 2021.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminação em razão de gênero – o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. 1979. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf Acesso em: 21 mai. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção da Igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família**. In: *Notas da OIT sobre trabalho e Família*. Brasília: OIT, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Genebra. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais de Trabalho**. Genebra. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 12 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **100ª Conferência Internacional do Trabalho**: segunda rodada de discussões sobre o tema trabalho decente para as/os trabalhadoras/es domésticas/os. Genebra, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229498.pdf. Acesso em: 13 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 03**: Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Genebra, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 100**: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Genebra, 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 103**: Amparo à Maternidade (revista). Genebra, 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 156**: Recomendação 165: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 183**: Maternity Protection Convention, 2000. Disponível em: https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. Acesso em: 15 mar. 2021.

OTERO, María Jesús Gormaz. **Facultad De Traspaso Al Padre En El Nuevo Permiso Postnatal Parental**. [Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, 2015].

SUÉCIA. **Parental Leave Act (1995:584)**. Svensk författningssamling, 1995-06-07, No. 584, pp. 1-6, ISSN: 0346-5845. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=43732. Acesso em: 12 jun. 2021.

PATNAIK, Ankita. **Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas**. *The Journal of Labor Economics*. Chicago: 2019. Vol. 37, n. 4. Disponível

em: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/703115?af=R&mobileUi=0&>. Acesso em: 22 mar. 2021.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. **Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões.** *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851-859, Dec. 2009.

PICKEN, Natalie; JANTA, Barbara. **Leave policies and practice for non-traditional Families.** RAND Europe, Produced for the European Platform for Investing in Children (EPIC), 2019. Luxembourg: Publications Office of the European Union, June 2019. Disponível em: [file:///C:/Users/W10Pro/Downloads/Non-traditional%20families%20memo_v5%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/W10Pro/Downloads/Non-traditional%20families%20memo_v5%20(1).pdf). Acesso em: 14 abr. 2021.

RAGO, Margareth. **Gênero e história.** Santiago de Compostela: CNT, 2012.

ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JUNIOR, José Paulo. **Comentários à lei de benefícios da previdência social: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença Parental: Possibilidades para o Direito Brasileiro.** Florianópolis: Habitus, 2018.

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 3ª Região*. Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul./dez./2009a. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf. Acesso em: 21 mar. 2021.

THOMÉ, Candy Florêncio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade.** São Paulo: LTr, 2009b.

UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=PT>. Acesso em: 13 mar. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 2010/18/UE do Conselho de 8 de março de 2010 que aplica ao Acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES que revoga a Directiva 96/34/CE.** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=HU>. Acesso em: 13 mar. 2021

UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do conselho e dos ministros do emprego e da política social, reunidos no seio do conselho de 29 de junho de 2000 relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar.** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000Y0731>. Acesso em: 13 mar. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.** Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Acesso em 12 mar. 2021.

VALDIMARSDÓTTIR. Frída Rós. **Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men.** Conselho de Ministros Nórdicos: Copenhagen, 2006. Disponível em: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2018.** Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>. Acesso em: 13 abr. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2020.** Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020>. Acesso em: 13 abr. 2021.