

## LICENÇA PARENTAL: caminho para consolidação da igualdade de gênero

Ana Carolina Lima de Melo\*

### RESUMO

Este artigo analisa a questão da igualdade de gênero no mercado de trabalho sob o enfoque da licença-maternidade. Apresenta a licença parental como caminho para consolidação da igualdade de gênero e aborda as inovações propostas por nossos parlamentares e a positivação do direito em outros países.

**Palavras-chave:** *Licença-maternidade. Licença-paternidade. Igualdade de gênero. Licença parental.*

## LICENCIA PARENTAL: camino para consolidación de la igualdad de género

103

### RESUMEN

*Este artículo analiza la cuestión de la igualdad de género en el mercado de trabajo bajo el foco de la licencia-maternidad. Presenta la licencia parental como camino para la consolidación de la igualdad de género y aborda la innovaciones propuesta por nuestros parlamentares y la implantación de este derecho en otros países.*

**Palabras clave:** *Licencia-maternidad. Licencia-paternidad. Igualdad de género. Licencia parental.*

---

\* Pós-graduada em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Graduação em Comércio Exterior, gerente da equipe de Exportação Financiada da Gerência Regional de Apoio ao Comércio Exterior do Banco do Brasil em Belo Horizonte. acarolinamelo@gmail.com

## **PARENTAL LEAVE: the road to gender equality**

### **ABSTRACT**

*This paper analyzes gender equality issues in the labor market from the standpoint of maternity leave. It introduces parental leave as a means for consolidating gender equality and it approaches innovations brought forward by our congressmen and the affirmation of such right in other countries.*

**Keywords:** *Maternity leave. Paternity leave. Gender equality. Parental leave.*

### **1 INTRODUÇÃO**

A Constituição Federal de 1988 inovou ao trazer uma nova concepção de família ao ordenamento jurídico. O matrimônio deixa de ser a única base desta entidade e as relações de afeto redimensionam a valorização jurídica das famílias extramatrimoniais. Este sentimento ingressa no meio jurídico e passa a ser observado na jurisprudência e doutrina atual. Os doutrinadores e julgadores estão, cada dia mais, preocupados com o afeto nas relações de família.

Nas palavras de Paulo Lôbo: "A família atual está matrizada em paradigma que explica sua função atual: a afetividade. Assim, enquanto houver *affectio* haverá família, unida por laços de liberdade e responsabilidade, e desde que consolidada na simetria, na colaboração, na comunhão de vida." (LÔBO, 2008, p.1).

Na visão de Sérgio Gisckow Pereira:

Uma família que experimente a convivência do afeto, da liberdade, da veracidade, da responsabilidade mútua, haverá de gerar um grupo não fechado egoisticamente em si mesmo, mas sim voltado para as angústias e problemas

de toda a coletividade, passo relevante à correção das injustiças sociais. (PEREIRA, 1988, p. 19-39).

Nesse novo contexto, é necessário que a licença-maternidade e a licença-paternidade sejam analisadas e sua finalidade e importância discutidas. As relações afetivas já não se prendem ao modelo patriarcal de pai, mãe e filho. A família se pluralizou, não se restringe mais à família nuclear; existem famílias monoparentais, famílias mosaicos ou recompostas, homoafetivas, dentre outras.

Há que se observar que o papel do homem nessa nova família também está ultrapassado no que concerne à legislação. São poucas as oportunidades, se se comparar as resguardadas às mulheres, para que o pai se comprometa com o exercício da paternidade, independentemente do seu estado civil ou orientação sexual. Desta forma, serão tratadas as licenças-maternidade e paternidade no ordenamento jurídico de forma a demonstrar que a licença não visa somente ao resguardo da mulher, mas também, principalmente, à proteção e desenvolvimento da criança.

105

Em seguida, serão abordados os projetos de lei em andamento, que visam adequar o novo papel masculino na sociedade e positivar a igualdade entre os gêneros. Por fim, será abordada a licença parental de acordo com a legislação de Portugal, Espanha, França e Suécia como modelos para o alcance da igualdade de gênero.

## **2 DAS LICENÇAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

### **2.1 Licença-maternidade**

No direito brasileiro, a proteção da maternidade é garantida pela legislação trabalhista em duas esferas: a concessão da licença-maternidade e a estabilidade da gestante no emprego. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVIII, assegura: "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de

cento e vinte dias” e, de igual forma, em seu parágrafo único, são assegurados os mesmos direitos à categoria dos domésticos. Em seu artigo 39, § 3º, estende o mesmo direito às servidoras ocupantes de cargo público.

Em caso de adoção, foi reconhecido o direito à licença-maternidade somente com o advento da Lei n. 10.421, de 2002, que acrescentou o artigo 392-A à Constituição Federal. O artigo previa uma diferenciação de prazos conforme a idade da criança adotada, o que se revelou uma afronta ao princípio da igualdade assegurado pela Constituição em seu artigo 3º, IV, e pelo Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) em seu artigo 2º, da Lei 8.069 de 1990: “Considera-se criança [...] a pessoa até doze anos de idade incompletos”, sendo qualquer tratamento discriminatório por idade vedado.

Vê-se que não se trata apenas de proteção à mãe, que se recupera do desgaste físico e mental da gravidez e do parto, mas, principalmente, de um direito da criança no momento resguardado para o estabelecimento de vínculos afetivos e a construção de confiança no seio da nova família. Como ensina Sérgio P. Martins:

O Direito Civil não distingue entre o filho legítimo e o adotado dizendo que, legalmente, este tem os mesmos direitos; inclusive, sob o aspecto de sucessão, equipara-se ao filho legítimo (art. 1.605 do CC). O mesmo raciocínio deveria ser aplicado no Direito do Trabalho em relação ao adotado e à mãe adotiva, estabelecendo a licença-maternidade à segunda. (MARTINS, 2000, p. 520).

Em 2008 foi sancionada a Lei n. 11.770, instituída pelo nome de Programa da Empresa Cidadã, majorando a licença-maternidade por mais 60 dias. Porém a garantia é dada apenas às pessoas jurídicas que aderirem ao Programa e desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente

após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII, do caput do art. 7º, da Constituição Federal.

Ainda, a CLT, no capítulo Da Proteção à Maternidade, veda a dispensa arbitrária pelo fato de a mulher contrair matrimônio ou se encontrar em estado gravídico e determina de que forma os 120 dias de licença serão gozados.

Ressalta-se que:

As normas de proteção à maternidade são imperativas, insuscetíveis de disponibilidade, logo, não se poderá, nem mesmo com assentimento da empregada gestante, exigir-lhe trabalho durante a licença, sob pena de arcar o empregador com o pagamento do salário relativo à prestação de serviços e sujeitar-se à penalidade administrativa a que alude o art. 401 da CLT, independentemente do salário-maternidade que será devido à empregada, nos termos do art. 392 da CLT. (BARROS, 2013, p.1099).

107

## 2.2 Licença-paternidade

Em 1988, pela primeira vez na nossa história, a Constituição Federal estabeleceu, entre os direitos sociais, a garantia da licença-paternidade (art. 7º, XIX). Entretanto, ela dispunha que o prazo seria fixado em lei e 'sanado' pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), art. 10, § 1º, *verbis*:

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

§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no Art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias. (BRASIL, 1998).

A previsão alcança o trabalhador avulso (Art. 7º, XXXIV) e os servidores públicos (Art. 39, § 3º).

A CLT prevê, também, em seu artigo 473, a possibilidade de o empregado deixar de comparecer por um dia ao serviço, sem prejuízo do salário, em caso de nascimento do filho, no decorrer da primeira semana. Essa previsão tinha como finalidade o registro da criança e, dessa forma, o cumprimento da obrigação prevista no Código Civil – inscrição do nascimento em registro público. Esse direito era, até então, restrito aos pais, que poderiam ser substituídos apenas quando se omitissem ou estivessem impedidos de fazê-lo. Na prática, a concessão é feita a partir do dia seguinte ao nascimento da criança e, dessa forma, os dois estatutos têm prazo coincidente.

A mudança na lei demonstra, ainda que de forma tímida, a preocupação do legislador em não apenas garantir o cumprimento das responsabilidades civis como a necessidade da presença do pai para o estabelecimento de laços familiares além do apoio à parturiente.

A licença-paternidade não acarreta nenhum prejuízo à remuneração do trabalhador, computando-se o período de afastamento como se efetivo serviço fosse, para todos os fins de direito, mas, diferentemente da licença-maternidade, a licença-paternidade é hipótese de interrupção do contrato de trabalho arcada pelo empregador e não pela Previdência. Trata-se de direito irrenunciável e indisponível.

Apesar da previsão de licença-paternidade em lei, a diferença entre os prazos denota o forte traço patriarcal sobre o qual nossa sociedade foi construída. Nesta sociedade o homem é tido como o provedor e a mulher como mera coadjuvante no mercado de trabalho, sendo a maternidade a única função valorizada socialmente.

### **2.3 Licença-maternidade/paternidade em relação homoafetiva e licença-paternidade monoparental**

A família homoafetiva também deseja filhos, sejam eles biológicos, sejam adotivos. Dito isto, deve-se levar em conta que a orientação sexual do indivíduo não pode ser causa excludente de direito. Notadamente, como segurado obrigatório e contribuinte do sistema previdenciário, ele deve ser contemplado com os direitos legalmente previstos. Mais do que um direito dos pais, trata-se de uma obrigação destes em relação ao menor, não somente em relação às necessidades biológicas da criança, mas também na construção do afeto, ambientação e formação de laços da nova família.

Como pode ser retirado do artigo 21, da Lei 8.069 de 1990: "O poder familiar será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil, assegurado a qualquer deles o direito de recorrer à autoridade judiciária competente para a solução da divergência." (BRASIL, 1990). A lei pátria, nesse sentido, se mantém omissa, mas vários têm sido os julgados que ratificam a necessidade de concessão de uma licença-paternidade nos mesmos moldes da licença-maternidade.

109

Nesse sentido, pode-se citar o caso deferido em 26 de abril de 2013, pela juíza da 4ª Vara do Trabalho de São Luís, Ângela Cristina Carvalho Mota Luna, que concedeu, por intermédio de uma tutela antecipada, licença-paternidade a um empregado solteiro do Ceuma, que adotou uma criança. A magistrada deferiu o pedido de tutela antecipada feita pelo empregado e concedeu-lhe 120 dias de licença, descontados os dias já usufruídos. Mencionou ainda a obrigação de cumprir a decisão em 5 dias, sob pena de multa de R\$ 1 mil por dia de atraso, até o efetivo cumprimento da obrigação. O pedido havia sido negado pelo INSS, que alegou falta de amparo legal para concessão do benefício.

Segundo a juíza Ângela Luna, é de ambos os genitores a responsabilidade pela concretização do direito fundamental à proteção da infância e do princípio da dignidade humana contidos na Constituição Federal:

No presente caso, os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à infância devem preponderar sobre a legalidade escrita, ainda mais quando se vislumbra facilmente que o chamado “espírito da lei” está sendo desrespeitado, por isso a concessão da liminar pretendida é medida correta e necessária. (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2013).

110

Em outro julgado, de 15 de agosto de 2012, o juiz Federal Rafael Andrade Margalho, do Juizado Especial Federal de Campinas-SP, concedeu licença-paternidade de 120 dias, prorrogáveis por até 180 dias, a um ‘pai solteiro’. O solicitante atestou que ele e a mãe da criança foram surpreendidos com a gravidez após o término do relacionamento. A moça não desejava a gestação diante da possibilidade de ver seu futuro profissional ameaçado, mas foi convencida a gestar o bebê. Após o nascimento, a mãe renunciou à criança e a entregou aos cuidados do pai. O requerente atestou não possuir parentes que pudessem ajudá-lo a cuidar da criança e que os berçários não aceitam crianças com menos de 4 meses. Neste caso, também, o INSS alegou falta de amparo legal para concessão do benefício.

Embasado no que dispõe a Constituição Federal, afirmou Margalho: “Os princípios da dignidade humana e da proteção à infância devem preponderar sobre o da legalidade estrita.” (SÃO PAULO, 2012).

Em outro julgado, proferido em 09 de maio de 2014, pela juíza Ana Beatriz do Amaral, da 13ª Vara do Trabalho de Brasília, foi mantida a decisão que reconheceu a dupla maternidade de um casal homoafetivo e concedeu licença integral para a requerente



acompanhar os cuidados da companheira com os trigêmeos, fruto de fertilização. A requerente entrou com o pedido de licença-maternidade e recorreu após ter sido reconhecida apenas a licença-paternidade de cinco dias.

Em sua decisão, a juíza afirmou:

A conceituação de família vem sofrendo alargamento ao longo dos tempos, com profundas alterações em sua constituição, não estando mais adstrita a uma única estrutura, mas com modelos alternativos de convivência, sendo entrelaçada por unidades diversas. [...] essas modificações e pluralidades não podem deixar na orfandade jurídica os novos núcleos que surgiram. Famílias monoparentais, pluriparentais, recompostas ou mosaico, todas as formações familiares devem ser respeitadas e são dignas de tutela, pois são norteadas pelo ideal da felicidade. (RICHTER, 2014).

### **3 PROJETOS DE LEI EM ANDAMENTO**

111

São inúmeros os projetos de lei em andamento que visam consolidar a igualdade de gênero pela ampliação de licença-paternidade ou adequação para um modelo de licença parental compartilhada. Entre eles se destacam:

Projeto de Lei n. 666 de 2007, de autoria da Senadora Patrícia Saboya Gomes, do Estado do Ceará, que dispõe sobre uma licença-paternidade fixada em 15 dias consecutivos, contados a partir da data de nascimento da criança ou primeiro dia útil de trabalho na hipótese de o trabalhador estar em gozo de férias quando do nascimento. Ainda, o projeto veda a dispensa imotivada do trabalhador pelo prazo de trinta dias após o término da licença.

## Justificativa da Senadora:

Agora é tempo de refletir melhor sobre o papel do pai na formação da família brasileira, de forma especial no que concerne a sua participação e assistência ao filho recém-nascido ou ao adotado.

A nossa Constituição estabelece, no § 5º do art. 226, que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

O período de quinze dias, se não é o ideal, é um passo para estabelecer um vínculo seguro, de afeto e responsabilidade, com os filhos, principalmente em um momento em que a mãe pode se sentir fragilizada devido ao período de gravidez ou em consequência da recuperação pós-parto. (BRASIL, 2007).

No mesmo ano, a PEC 114/2007, de autoria do Deputado Federal Arnaldo Vianna, do Rio de Janeiro, garante ao pai de família estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez da mulher até quatro meses após o parto, quando ele for a única fonte de renda familiar.

Em 2008, foi a vez da Deputada Rita Camata, do Espírito Santo, defender a ampliação da licença-paternidade nos casos em que a mãe não tem direito à licença-maternidade, ampliada pela Lei 11.770, e o pai for empregado de empresa participante do programa:

Art. 1º O art. 1º da Lei n.º 11.770, de 09 de setembro de 2008, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 3º e 4º:

§ 3º Quando a empresa onde a mãe exerce sua função não optar pela adesão ao programa a que se refere o caput, é facultado ao pai, desde que exerça sua função em empresa participante do programa, requerer a ampliação da licença-paternidade de 30 (trinta) dias, observado o disposto nos arts. 3º e 4º.

§ 4º O período de 30 dias será concedido imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, desde que o empregado a requiera até o final do primeiro mês após o parto.

Art. 2º Os arts. 3º, 4º e 5º da Lei n.º 11.770, de 09 de setembro de 2008, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade, a(o) empregada(o) terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social.

Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade de que trata esta Lei, a(o) empregada(o) não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a(o) empregada(o) perderá o direito à prorrogação. (BRASIL, 2008).

113

Com esse projeto, vislumbra-se uma mudança na visão de paternidade. O pai deixa de ser mero coadjuvante nos cuidados com o filho e passa a ser substituto da mãe, ator responsável pelos cuidados da criança em igualdade de condições.

Há também propostas, como o Projeto de Lei 3212/2012, da deputada Andreia Zito (PSDB), e o projeto proposto pelo deputado estadual Vicente Lopes (PMDB), que defendem que a licença seja gozada pelo pai no caso de falecimento da mãe ou impossibilidade desta de cuidar do bebê nos casos de invalidez temporária ou permanente. Em todos os casos, a defesa é da licença-paternidade de 180 dias. São projetos que levam em consideração a dignidade humana e a

proteção à infância, as quais devem preponderar sobre a legalidade estrita.

E, o mais inovador nesse quesito, é o Projeto de Lei do Senador Antonio Carlos Valadares, que trata pela primeira vez sobre o direito à licença parental. O Projeto de Lei n. 165, de 2006, defende não apenas a licença com a finalidade de permitir a recuperação da parturiente, mas também o envolvimento da figura paterna nos cuidados com a prole. Nas palavras do Senador:

Esse tipo de previsão legal, chamada de Licença-Parental, diminui o custo da mão de obra feminina, porque ameniza a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Nessa ótica legislativa, os filhos são vistos como responsabilidade do casal e não da mulher, exclusivamente. A proteção é direcionada para a família e não para o mercado de trabalho da mulher, de modo a evitar mais exclusão e discriminação salarial em relação às obreiras. (BRASIL, 2006).

114

O projeto traz pela primeira vez o instituto da licença parental, de quatro meses, para ser gozada, de forma ininterrupta ou não, durante os primeiros seis anos de vida da criança. Isso contribui ainda mais para os cuidados com a primeira infância e reduz a necessidade de cuidados com o bebê e crianças pequenas fora do lar. Aprovado o Projeto de Lei (o projeto sofreu alterações), a CLT passaria a assegurar ao empregado uma licença-paternidade pelo período da licença-maternidade ou pela parte restante que caberia à mãe, em caso de morte, grave enfermidade, abandono da criança ou nos casos de guarda exclusiva do filho pelo pai.

O mesmo se aplicaria no caso de adoção desde que a licença-maternidade não tivesse sido requerida e sem prejuízo da licença parental descrita acima, que apenas cessará antes do previsto no caso de nascimento de um filho ou caso a guarda judicial dê início

a um novo período de licença parental. O projeto, dessa forma, mantém a proteção ao trabalho da mulher, mas passa a focar mais na família. Amplia, assim, as responsabilidades do homem e passa a tratar indistintamente as duas figuras como responsáveis pela criação da prole.

#### **4 A LICENÇA PARENTAL NO DIREITO COMPARADO**

Estudos europeus demonstraram que a queda da taxa de natalidade afetaria não somente a substituição das gerações como também a sustentabilidade do sistema de Segurança Social. Entre as medidas tomadas por diversos países, encontra-se a licença parental como suplementação à licença-maternidade e o fortalecimento de políticas como instrumento de igualdade de gênero.

A Europa tem criado um novo padrão no qual a licença parental passa a ser norma e cada vez mais os países são incentivados ou obrigados a usufruir dos dias que lhes cabem. A sociedade toda ganha, pois a política estimula a participação feminina no mercado de trabalho o que, conseqüentemente, aumenta o recolhimento de impostos sobre a renda. Ainda, melhora a saúde da criança, que pode ser cuidada por mais tempo dentro do lar; ser amamentada por um período mais longo; ser acompanhada com regularidade em consultas médicas; receber todas as vacinas antes de precisar conviver com outras crianças e, dessa forma, diminuindo a taxa de mortalidade infantil e gastos gerais da sociedade com a saúde.

Em 2009, Portugal procedeu a uma reestruturação em seu Código do Trabalho, ampliando os direitos parentais e, ainda que a evolução seja tímida, registros da Segurança Social demonstram que entre 2005 e 2013 houve um incremento na adesão dos pais trabalhadores no compartilhamento da licença da ordem de 27,8%.

São direitos exclusivos do pai trabalhador:

- Direito a licença parental exclusiva do pai de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100% da remuneração de referência, de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dias dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento.

- Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença pagos a 100% da remuneração de referência\*, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora até 5 dias de antecedência. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100% da remuneração de referência.

- Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai também tem direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito.

- Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

- A violação das disposições relativas à parentalidade constituem contraordenações, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção-geral de Finanças (PORTUGAL, COMISSÃO PARA IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. IGF).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> PORTUGAL. CITE. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent003.html>>

Ainda, abre-se ao casal a possibilidade de convencionar a fruição da licença parental de 120 dias a 180 dias consecutivos sem prejuízo dos direitos da mãe, interferindo apenas no percentual pago da remuneração de referência. A licença adoção segue os mesmos termos da licença parental e a lei ainda determina outras garantias, tanto para o pai quanto para a mãe, com vistas a garantir os cuidados da criança.

Não obstante, a lei, inclusive, aborda garantias para os avós trabalhadores que são corresponsáveis pelos netos:

- Direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto/a que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho/a de adolescente com idade inferior a 16 anos. O montante diário dos subsídios é igual a 100 % da remuneração de referência.

- Direito a faltar ao trabalho, em substituição dos/as progenitores/as, para assistência, em caso de doença ou acidente, a neto/a menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência.<sup>2</sup>(PORTUGAL, COMISSÃO PARA IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO).

117

Na Espanha, foi promulgada a Lei n. 3/2007, Lei Orgânica para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens. Com o advento da lei, passou a existir a licença-paternidade que, até então, só podia ser desfrutada na forma compartilhada da licença-maternidade e era pouco requerida.

A adoção da licença-paternidade, antes de ser uma preocupação com os direitos dos pais ou da criança, mostra ser uma preocupação na criação de uma sociedade que saiba compartilhar as responsabilidades.

---

2 Idem.

A criação de uma sociedade mais justa e igualitária depende de como é construída essa visão dentro do círculo familiar:

Estabelecimento de medidas que assegurem a conciliação do trabalho e a vida pessoal e familiar dos homens e das mulheres, assim como o fomento da corresponsabilidade das tarefas domésticas e a atenção à família. Essa é uma medida capital para a implementação eficaz das políticas do gênero. Temos que acabar, definitivamente, com o monopólio da cozinha por parte das mulheres. Temos que aniquilar, definitivamente, com o estereótipo social, que os homens têm o monopólio do pensamento, das decisões e da organização da vida familiar. Essa medida contribuirá para uma mudança de mentalidade. Gradualmente, os jovens verão com normalidade o seu pai na cozinha e a sua mãe nas altas esferas do poder decisório, e/ou vice-versa. A licença de paternidade é uma medida positiva para a conciliação da vida pessoal, familiar e laboral do casal. Que o homem usufrua desse direito em benefício da igualdade. (RODRIGUES, 2008).

118

Nesse modelo de licença, nem o pai nem a mãe podem acumular as licenças-paternidade e maternidade de forma a evitar que somente a mãe desfrute desse benefício e que o pai não ajude na vida familiar. Das 16 semanas previstas, é obrigatória a fruição das 6 primeiras semanas pela mãe e as demais poderão ser usufruídas pela mãe ou pelo pai a critério da interessada.

Na França, a mãe tem direito a 16 semanas de licença, sendo que 6 delas devem ser usufruídas antes do parto e 10 após o parto. Dessas 16 semanas, no mínimo 8 devem ser gozadas. Com o nascimento de um terceiro filho, a licença passa de 16 para 26 semanas (8 pré-natais e 18 pós-natais). Em caso de nascimentos múltiplos, a licença pré-natal passa para 12 semanas em caso de gêmeos e 24 semanas em caso de trigêmeos ou mais. O período pós-natal nos



casos de nascimento de mais de 2 filhos é de 22 semanas. A licença-paternidade é de 11 dias consecutivos ou 18 dias caso nascimento de múltiplos.

A licença-adoção é de 10 semanas ou 22 no caso de adoção múltipla. Se o número de filhos a cargo passar para 3 com a integração da criança adotada, a duração da licença será de 18 semanas. Se o pai e a mãe partilharem a licença, ela será acrescida de 11 dias ou 18 dias no caso de adoção múltipla. Esse período é custeado pelo regime francês de Proteção Social. Os pais podem usufruir também de licença parental não remunerada até os 3 anos de idade da criança. O trabalhador, nesses casos, tem a garantia de retorno para mesma função que ocupava.

Na Suécia, os pais, de maneira conjunta, têm direito a 16 meses de licença remunerada por criança. Desse período, desde janeiro de 2011, 60 dias são reservados para cada um dos pais e os outros 12 meses poderão ser compartilhados livremente. A remuneração de 13 dos 16 meses será equivalente 80% da renda anterior. Os pais podem se ausentar do trabalho por tempo integral por até 18 meses a partir do nascimento ou a partir do momento da custódia da criança adotada e o tempo de licença conta para efeitos de tempo de serviço.

Muitos outros países na Europa seguem essa mesma tendência, adotando medidas que encorajem os pais a permanecer mais tempo com os filhos e assegurando a participação feminina no mercado de trabalho. Dessa forma, a licença parental constitui-se em paradigma para construção de novas formas de ação e intervenção do Estado na condução de uma sociedade mais igualitária.

## 5 CONCLUSÃO

A desigualdade de gênero encontra-se em todos os ambientes do meio social, não se resume apenas ao ambiente de trabalho. No que pesem as normas protetoras ao direito da mulher, o mercado tende a ser mais receptivo aos homens. A remuneração deles é superior, as oportunidades são maiores e, ainda se acredita que seja vocação da mulher os serviços da casa e criação dos filhos.

Para que haja uma efetiva consolidação da igualdade de gênero, é necessário que o Estado assegure a participação dos pais e, por consequência, de seus equiparados no caso das relações homoafetivas, ao propiciar a formação de vínculo e garantir o compartilhamento isonômicos das atribuições entre cônjuges e companheiros.

Pode-se entender a instituição da família como um microcosmo da sociedade em que se vive e a construção de uma sociedade mais igualitária depende de como as relações são construídas nesse ambiente.

A possibilidade de um real compartilhamento das obrigações domésticas e engajamento dos dois indivíduos no projeto parental já é vista como um dos motivos de redução do índice de divórcios, aumento da custódia compartilhada de filhos e diminuição da discrepância entre os salários de homens e mulheres em países que adotam a licença parental.

Deve-se refletir sobre a concessão da licença que hoje é imposta quase que exclusivamente à figura materna, que não oportuniza o estreitamente dos laços de pais e filhos e que discrimina as ambições profissionais femininas.

Por derradeiro, conclui-se ser imprescindível repensar as políticas que distanciem ainda mais a mulher do mercado de trabalho. Tornar

sua contratação mais onerosa ao empregador do que a contratação de seu par do sexo masculino compromete, inclusive, o sistema de proteção social/previdenciário existente, como se pode verificar em países mais desenvolvidos. Na sociedade contemporânea, a maternidade deixou de ser essencial à vida da mulher e à inserção no mercado de trabalho e a satisfação por meio da vida profissional, assim como o medo de perder ou ter que se adequar a uma nova jornada de trabalho ou posição inferior posterga ou mesmo afasta a maternidade.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Juíza do trabalho concede licença paternidade a pai solteiro que adotou criança. **Conselho Superior da Justiça do Trabalho**, Brasília, 26 abr. 2013. Disponível em: <[http://www.csjt.jus.br/web/anjt/noticias/-/asset\\_publisher/yP6n/content/juiza-do-trabalho-concede-licenca-paternidade-a-pai-solteiro-que-adotou-crianca?redirect=%2Fweb%2Fanjt%2Fnoticias.](http://www.csjt.jus.br/web/anjt/noticias/-/asset_publisher/yP6n/content/juiza-do-trabalho-concede-licenca-paternidade-a-pai-solteiro-que-adotou-crianca?redirect=%2Fweb%2Fanjt%2Fnoticias.)>. Acesso em: 21 mar. 2015.

121

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p.1099.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 64/2007**. Projeto de Emenda à Constituição. Disponível em: <[www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br)>. Acesso em: 21 mar. 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 114/2007**. Dá nova redação ao inciso XIX do art. 7º da Constituição. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359177>>. Acesso em: 21 mar. 2015.

BRASIL. Câmara Dos Deputados. **Projeto de Lei 3212/2012**. Concede ao pai empregado o direito a licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade, nos casos de falecimento da mãe, em decorrência de complicações no parto ou nos casos de invalidez permanente ou temporária da genitora, declarada por junta médica. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=534636>. Acesso em: 3 abr. 2015.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprovada pelo Decreto- lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. 168 p.

BRASIL. Lei nº 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 União**, Brasília, 16 abr. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10421.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm)>. Acesso em: 3 abr. 2015.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 set. 2008. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em: 3 abr. 2015.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 jul. 1990 e retificado em 27 set. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm)>. Acesso em: 5 abr. 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado 165/2006**. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-parental. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/77905>>. Acesso em: 21 mar. 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado 666/2007**. Regulamenta a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/83280>>. Acesso em: 21 mar. 2015.

CODE DU TRAVAIL. In: GALVÃO, Dhuanne Sampaio. **Licença Parental**: Instrumento de Efetivação da Igualdade de gênero

no âmbito familiar. Monografia (Graduação em Direito). Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011. Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte+LEGITEXT000006072050&dateTexte+201111103>>. Acesso em: 5 abr. 2015.

COMISSÃO EUROPEIA. **Relatório da Comissão das Comunidades Europeias**. Disponível em: <<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2003/PT/1-2003-358-PT-F1-1.Pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIVA. **Sweden's Experience in Combating Employment Discrimination**. Disponível em: <[www.diva-portal.org/smash/get/diva2:305807/FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:305807/FULLTEXT01.pdf)>. Acesso em: 04 abr. 2015.

GALVÃO, Dhuanne Sampaio. Licença Parental: Instrumento de Efetivação da Igualdade de Gênero no âmbito Familiar e Trabalhista. **E-GOV** – Portal de e-governo, inclusão digital e sociedade do conhecimento, 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/licen%C3%A7a-parental-instrumento-de-efetiva%C3%A7%C3%A3o-da-igualdade-de-g%C3%AAnero-no-%C3%A2mbito-familiar>>. Acesso em: 03 abr. 2015.

123

LÔBO, Paulo. **Direito Civil: Famílias**. São Paulo: Saraiva, 2008. p.1.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 520.

PEREIRA, Sérgio Gischkow. Tendências modernas do direito de família. **RT**, v. 628, p. 19 – 39, fev. 1988.

PORTUGAL. Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Proteção na parentalidade. In: COMISSÃO PARA IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO - CITE. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/pt/acite/proteparent003.html>>. Acesso em: 05 abr. 2015.

RICHTER, André. Justiça Mantém Reconhecimento de Dupla Maternidade. **EBC** – Empresa Brasil de Comunicação, 2014. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/>>. Acesso em: 05 abr. 2015.

RODRIGUES, Noronha. Las Políticas de Género en el âmbito Comunitário Europeo. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano XI, n. 50, fev. 2008. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/index.php/%09http://www.cnj.jus.br/sistemas/600-presidencia/19112cadidor?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=4560&revista\\_caderno=16](http://ambitojuridico.com.br/site/index.php/%09http://www.cnj.jus.br/sistemas/600-presidencia/19112cadidor?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4560&revista_caderno=16)>. Acesso em: 03 abr. 2015.

SÃO PAULO. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Assunto: Salário-maternidade (Art. 71/73). **Sistemas Web do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3)**, 2012. Disponível em: <<http://web.trf3.jus.br/noticias/Noticias/Imprensa/Visualizar/654>>. Acesso em: 3 abr. 2015.

THOMÉ, Candy Florencio. A Licença-paternidade como Desdobramento da Igualdade de Gênero. Um Estudo Comparativo entre Brasil e Espanha. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez. 2009. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_80/candy\\_florencio\\_thome.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_florencio_thome.pdf)>. Acesso em: 04 abr. 2015.

Recebido: 29/06/2015

Aprovado: 13/08/2015