

**A EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE À LICENÇA MATERNIDADE:  
UMA NECESSIDADE SOCIAL E LEGAL PARA IGUALDADE DE GÊNEROS**

**THE EQUALIZATION OF PATERNITY LEAVE TO THE MATERNITY LEAVE: A  
SOCIAL AND LEGAL NEED FOR THE EQUALITY OF GENDERS**

André Filippe Loureiro e Silva<sup>1</sup>

**RESUMO**

O presente artigo pretende analisar a possibilidade de equiparação da licença paternidade à licença maternidade. Inicialmente será realizada uma breve análise histórica dos institutos, posteriormente serão verificados os motivos da diferença temporal para então fundamentar a necessidade de mudança, bem como os efeitos que tal alteração acarretaria tanto na sociedade quanto no direito. Para isso também será estudado de maneira sintética o instituto da licença parental, inexistente no Brasil, porém amplamente utilizado no estrangeiro, principalmente na União Europeia. Finalmente será demonstrado, através de uma interpretação conforme a constituição e as leis já existentes no ordenamento jurídico, que não subsiste razão para a diferença entre as duas licenças. Ademais a equiparação do período da licença paternidade à licença maternidade acarretaria uma maior inserção das mulheres no mercado de trabalho - ao quebrar o paradigma que cabe a mulher a função de guarda primordial do lar e dos filhos - além de garantir uma maior participação do homem no âmbito familiar.

**PALAVRAS CHAVE:** Licença maternidade; Licença paternidade; Equiparação; Família.

**ABSTRACT**

This paper seeks to analyze the possibility of equalization of the length of the paternity leave with the maternity leave in Brazil. First there will be done a brief historical analysis of both institutes, after will be analysed the reasons for the time gap between theses rights for then fundament the need for change as well what effects theses alterations would have on the law and society. It will also be studied the parental leave, absent in brazilian law, but broadly used in foreign law, especially in the European Union. Finally through an interpretation according

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito Privado, linha de pesquisa Direito do Trabalho, modernidade e democracia, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela mesma instituição. Bolsista de mestrado do CNPq. E-mail: anfilosi@gmail.com.

to the Constitution and already existing laws will be demonstrated that are no reason for that differentiation. Moreover the equalization of such rights would result in a larger insertion of women in the labor Market – by breaking the paradigm that women are meant to take care of their home and offspring – in addition men would have a bigger participation on the family sphere.

**KEYWORDS:** Maternity leave; Paternity leave; Equalilization; Family.

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As licenças maternidade e paternidade estão inseridas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CR 88), em seu artigo 7º, dentro do rol dos direitos sociais, respectivamente nos incisos XVIII e XIX, com prazo de 120 dias para a primeira enquanto a segunda seria tratada em lei.

Passados mais de 20 anos da CR 88 a lei que regulamenta a licença paternidade ainda não foi criada, sendo aplicado o prazo de 5 dias previsto no art. 10 §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Como se verifica, por simples cálculos matemáticos, a atual licença maternidade é 24 vezes maior do que a paternidade, tal diferenciação além de prejudicar uma inserção maior da mulher no mercado de trabalho, com direitos e remuneração iguais aos dos homens, não se coaduna mais com a realidade da sociedade e se distancia dos princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana e de proteção à família.

A CR 88 demonstrou uma atenção especial à entidade familiar sendo que em seu art. 226 determina expressamente que “[...] a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado”. Em ato contínuo o art. 227 garante proteção especial à criança, ao adolescente e ao jovem estando entre os seus direitos à convivência familiar e comunitária. Finalmente no art. 229 é contemplado o dever de ambos os pais assistir, criar e educar os filhos menores.

A elevação do princípio da dignidade humana ao patamar de fundamento do Estado Democrático de Direito, certamente conferiu uma nova reformulação ao conceito de família, sendo que não mais se reconhece como estrutura familiar apenas àquela correspondente a concepção tradicional e sacralizada relacionada à consanguinidade e ao matrimônio. A família agora é vista sob a ótica da afetividade, nas palavras de Maria Berenice Dias “[...] existe uma nova concepção de família, formada por laços afetivos de carinho e de amor” (DIAS, 2009, p. 52-53).

A finalidade precípua da licença é propiciar os cuidados físicos iniciais, bem como estabelecer um vínculo afetivo entre pais e filhos, seja em razão do nascimento de uma criança ou da necessidade de acomodação do adotado à sua nova família (KLOSS, 2009).

As licenças são, portanto, um direito fundamental da família e, especialmente, dos filhos, não se vinculando com características de seus genitores. O objetivo primordial do afastamento é assegurar ao filho todos os cuidados necessários para seu completo desenvolvimento biológico e psíquico.

Esta interpretação também pode ser realizada a partir da análise do art. 227 da Constituição da República de 88, bem como do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) - Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - que em seus artigos prevê a necessidade da proteção integral da criança e do adolescente “[...] assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade” (BRASIL, 1990).

Logo considerando o novo conceito de família, a proteção integral da criança e do adolescente e o princípio basilar da dignidade da pessoa humana é necessário realizar uma nova interpretação, conforme a Constituição, dos institutos da licença maternidade e paternidade.

## **2 PREVISÃO LEGAL**

Antes de adentrar nos fundamentos para a equiparação das licenças e nas consequências que seriam geradas no ordenamento jurídico e na sociedade é necessário situar ambos os institutos histórica e juridicamente.

### **2.1 Da licença maternidade**

A Constituição de 1988 garante a licença maternidade no art. 7º, inciso XVIII, estabelecendo como direito da trabalhadora urbana ou rural a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias.

O custeio do benefício é realizado pelo Instituto Nacional Seguridade Social (INSS), no entanto, após a Emenda constitucional nº 20, houve discussão a respeito do valor que seria devido pelo órgão previdenciário, ao passo que esta alteração legislativa em seu art. 14 determina o limite máximo de R\$1.200 (mil e duzentos reais) para o pagamento dos benefícios previdenciários.

Referida limitação teve grande efeito na esfera trabalhista e previdenciária, visto que o empregador se recusava a recolher valor superior ao previsto e o INSS negava tal interpretação alegando que o empregador deveria pagar integralmente o salário da funcionária, porém o valor custeado pelo órgão previdenciário seria o determinado na emenda.

Tal impasse claramente prejudicava as trabalhadoras que recebessem um salário superior ao teto estipulado, vez que quanto maior fosse seu salário maior seriam os encargos repassados para o empregador, gerando assim uma discriminação e cerceio do acesso das mulheres ao mercado de trabalho.

Diante da situação e clara violação aos ditames constitucionais de igualdade, foi ajuizada, pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB), a Ação Direta de Constitucionalidade 1946, cuja decisão que garantiu o direito às gestantes ao recebimento do valor integral de seu salário custeado pelo INSS:

DIREITO CONSTITUCIONAL, PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. LICENÇA-GESTANTE. SALÁRIO. LIMITAÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 14 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15.12.1998. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO DISPOSTO NOS ARTIGOS 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, E 60, § 4º, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. O legislador brasileiro, a partir de 1932 e mais claramente desde 1974, vem tratando o problema da proteção à gestante, cada vez menos como um encargo trabalhista (do empregador) e cada vez mais como de natureza previdenciária. Essa orientação foi mantida mesmo após a Constituição de 05/10/1988, cujo art. 6º determina: a proteção à maternidade deve ser realizada "na forma desta Constituição", ou seja, nos termos previstos em seu art. 7º, XVIII: "licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com a duração de cento e vinte dias". 2. Diante desse quadro histórico, não é de se presumir que o legislador constituinte derivado, na Emenda 20/98, mais precisamente em seu art. 14, haja pretendido a revogação, ainda que implícita, do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal originária. Se esse tivesse sido o objetivo da norma constitucional derivada, por certo a E.C. nº 20/98 conteria referência expressa a respeito. E, à falta de norma constitucional derivada, revogadora do art. 7º, XVIII, a pura e simples aplicação do art. 14 da E.C. 20/98, de modo a torná-la insubsistente, implicará um retrocesso histórico, em matéria social-previdenciária, que não se pode presumir desejado. 3. Na verdade, se se entender que a Previdência Social, doravante, responderá apenas por R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais) por mês, durante a licença da gestante, e que o empregador responderá, sozinho, pelo restante, ficará sobremaneira, facilitada e estimulada a opção deste pelo trabalhador masculino, ao invés da mulher trabalhadora. Estará, então, propiciada a discriminação que a Constituição buscou combater, quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX, da C.F./88), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres, previsto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal. Estará, ainda, conclamado o empregador a oferecer à mulher trabalhadora, quaisquer que sejam suas aptidões, salário nunca superior a R\$1.200,00, para não ter de responder pela diferença. Não é crível que o constituinte derivado, de 1998, tenha chegado a esse ponto, na chamada Reforma da Previdência Social, desatento a tais conseqüências. Ao menos não é de se presumir que o tenha feito, sem o dizer expressamente, assumindo a grave responsabilidade. 4. A convicção firmada, por

ocasião do deferimento da Medida Cautelar, com adesão de todos os demais Ministros, ficou agora, ao ensejo deste julgamento de mérito, reforçada substancialmente no parecer da Procuradoria Geral da República. 5. Reiteradas as considerações feitas nos votos, então proferidos, e nessa manifestação do Ministério Público federal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade é julgada procedente, em parte, para se dar, ao art. 14 da Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998, interpretação conforme à Constituição, excluindo-se sua aplicação ao salário da licença gestante, a que se refere o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. 6. Plenário. Decisão unânime. (BRASIL, 2003).

A licença maternidade, via de regra, é de 120 dias, no entanto, é necessário fazer menção a Lei 11.770/2008 que dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã destinado àquelas empresas que desejam permitir a prorrogação da licença maternidade, por mais sessenta dias.

Para fazer jus à prorrogação da licença maternidade é necessário preencher alguns requisitos: a) adesão da empresa ao Programa Empresa-Cidadã (art. 1º, §1º) ou opção da Administração Pública direta, indireta e fundacional, em instituir programa com os mesmos fins (art. 2º); b) requerimento da empregada até o final do primeiro mês após o parto ou adoção (art. 1º, § 1º); c) não realização de atividade remunerada ou manutenção da criança em creche durante o período de prorrogação (art. 4º).

O custeio dos 60 dias de prorrogação será arcado integralmente pelo empregador, porém a pessoa jurídica, tributada com base no lucro real, que integrar o referido programa poderá deduzir do imposto de renda o valor pago.

Note-se, entretanto, que não existe realmente um direito à prorrogação da licença maternidade, vez que a lei não impõe forma alguma de obrigatoriedade da medida sendo apenas uma opção fornecida. Dados da Receita Federal mostraram que, até o dia 13 de fevereiro de 2012, 15.735 organizações haviam aderido ao programa. Este número corresponde a menos de 10% do total de empresas que têm a chance de fazer esta opção (MARCUCCI, 2014).

É importante destacar que além dos casos de empregadas gestantes, a licença maternidade também é concedida para as adotantes, conforme previsão do Art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluído pela Lei n.º 10.421/2002.

Inicialmente o prazo de duração do benefício para as adotantes era diferenciado conforme a idade da criança adotada - crianças de até 1 ano correspondiam ao período total de 120 dias; entre 1 e 4 anos o período de 60 dias e por último a adoção de crianças entre 4 e 8 anos garantia apenas 30 dias de licença – estes prazos foram uniformizados pelo Art. 8º da Lei 12.010/2009, a Lei de Adoção, que revogou a distinção existente, garantindo a licença integral de 120 dias, independente da idade da criança.

Verifica-se assim que o direito à licença maternidade não se encontra condicionada a critérios biológicos, como gestação ou amamentação, conforme alguns poderiam concluir através de uma análise superficial do instituto. A licença maternidade esta vinculada ao aspecto afetivo, de acolhimento e cuidados com a criança, com a formação e desenvolvimento da família em si.

Em relação à gestante existe ainda previsão legal no art. 10, II, b do ADCT e no art. 391-A da CLT, contra a dispensa arbitrária, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Referida estabilidade visa além de garantir a manutenção do trabalho da mulher, que devido à sua gestação pode ter seu rendimento no trabalho diminuído, proteger a própria maternidade e a criança, vez que nos primeiros meses de vida certamente a criança necessita de maiores cuidados e atenção.

## **2.2 Da licença paternidade**

A licença paternidade é um direito assegurado ao pai em virtude do nascimento de seu filho, possui previsão no artigo 7º, XIX da CR 88 cominado com o §1º do artigo 10 do ADCT.

De acordo com o texto da Constituição a duração da licença seria fixada em lei, no entanto, mais de 20 anos após a sua promulgação ainda não existe lei específica tratando sobre o tema. Diante da inércia do legislativo até esse tempo vigora o prazo previsto na ADCT de 5 dias.

A CLT em seu artigo 473, inciso III, apesar de não usar o termo licença paternidade, autoriza a ausência de um dia, no decorrer da primeira semana, sem prejuízo do salário, em caso de nascimento de filho.

Como se verifica o prazo da CLT é menor do que o previsto constitucionalmente, logo há entendimento de que este absorveu aquele. Neste sentido Mauricio Godinho defende que: “[...] o mais largo prazo constitucional obviamente absorveu o mais curto prazo do art. 473, CLT, já que se fundam na mesma motivação” (DELGADO, 2011, p. 1018).

Não obstante o entendimento acima exposto há divergência doutrinária sobre o tema, sendo também defendido que ambos os prazos deveriam coexistir, visto que possuem destinações diversas. A finalidade da licença paternidade, prevista constitucionalmente, seria para permitir ao pai o acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido nos primeiros

dias, enquanto a ausência de um dia, autorizada pela CLT, seria para o registro do filho (BASTOS, 2011, p. 691).

No tocante ao tema fato histórico e de grande relevância é que a própria tramitação e aprovação da licença paternidade pela Assembleia Nacional Constituinte de 1988 foi conturbada, veja notícia veiculada na Folha de São Paulo no dia 26 de fevereiro de 1988, sob o título “Licença-paternidade passa após lágrimas de Alceni”:

Sob clima de emoção, o plenário do Congresso constituinte aprovou ontem a emenda do deputado Alceni Guerra (PFL-PR) que cria a licença-paternidade de oito dias. Atualmente, o pai tem direito a apenas um dia de folga no trabalho, na semana do nascimento do filho, para o registro civil. A emenda de Alceni sempre foi alvo de brincadeiras, desde a fase das subcomissões do Congresso constituinte, mas ele reverteu a tendência do plenário, chegando a chorar no final de seu discurso. Assim que a emenda foi anunciada, após a aprovação da licença de 120 dias para as gestantes, diversos parlamentares começaram a rir e bater palmas. Diante desta reação, o presidente do Congresso constituinte, Ulysses Guimarães, disse, rindo, que a emenda nem precisava ser defendida (antes de cada votação há discursos a favor e contra), porque era evidente a aceitação do plenário. Em seguida, Ulysses, numa atitude rara, contou uma anedota do humorista Chico Anysio, segundo a qual "o dia do pai é precisamente nove meses antes do dia da mãe". Alceni subiu à tribuna e disse que estava "evidentemente amargurado com as chacota e os risos". Contou que o líder do PMDB no Congresso constituinte, Mário Covas (PMDBSP), deu uma gargalhada quando ele (Alceni) lhe pediu apoio à proposta. Houve silêncio absoluto e Alceni começou então a defender sua proposta (LICENÇA-PATERNIDADE PASSA, 1988).

Considerado um dos temas mais polêmicos do capítulo dos Direitos Sociais, a licença paternidade foi mantida no texto constitucional por 410 votos a favor, três pela rejeição e duas abstenções (LICENÇA - PATERNIDADE É, 1988).

Após a promulgação da Constituição de 1988, o Jornal do Brasil também publicou notícia sobre a aprovação da licença paternidade mencionando o discurso de Alceni Guerra, cujo trecho segue:

[...] Ao relatar o difícil parto e as dificuldades de recuperação de sua mulher, Ângela Alceni, que é médico pediatra, arrancou lágrimas de muitos parlamentares. Ninguém acreditava na vitória da proposta, e houve um susto quando ela passou. Vieram as chacotas, mas a idéia pegou. O próprio Ulysses Guimarães que, antes da votação da emenda de Alceni, havia feito uma brincadeira de mau gosto, da qual se retrataria, comentou com a mulher do deputado: “Seu marido é fogo, não se pode brincar com ele” (LICENÇA-PATERNIDADE TERÁ, 1988).

Ressalta-se que a licença paternidade foi fixada em 1988 com base no pensamento da época de que a função desempenhada pelo pai era a de mero ajudante da mãe, que ainda possuiria o papel primordial de responsável pela criação dos filhos. A licença seria para que o

pai pudesse prestar o apoio necessário à mãe durante a recuperação do parto e não para ajudar com os cuidados da criança.

No entanto, tal mentalidade não pode subsistir nos tempos atuais, sendo que a letra do art. 7º, inciso XIX, da Constituição da República de 1988, e do art. 10, § 1º, do ADCT, inalteradas desde sua elaboração, encontram-se em descompasso com o paradigma da paternidade socioafetiva e do dever constitucional de ambos os pais de assistir, criar e educar os filhos.

### **2.3 Alterações legislativas – Lei nº 12.873/13**

Recentemente foi sancionada a Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013, que modificou a redação do artigo 392-A da CLT e criou os artigos 392-B e 392-C, além de alterar a redação do artigo 71-A da Lei nº 8.213/1991 e criar os artigos 71-B e 71-C da mesma lei.

Em relação à seara trabalhista, a legislação trouxe importantes alterações quanto ao direito à licença dos pais adotantes. Com a inclusão do §5º, no artigo 392-A, criou-se a possibilidade de fruição da licença maternidade por casais homoafetivos, vez que o referido parágrafo prevê que “[...] a adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada” (BRASIL, 2013).

Com a inclusão do artigo 392-C também passou a ser tutelada a hipótese da adoção exclusiva por homens. O empregado que adotar ou obter a guarda terá direito à licença maternidade nos moldes daquela concedida às mulheres, sendo, portanto, uma clara ratificação dos princípios de proteção à infância e valorização da paternidade e do direito do homem em formar vínculos com seu filho.

Por fim, ainda no ramo trabalhista, foi regulamentada a fruição da licença maternidade ao pai no caso de falecimento da genitora. Em virtude da inclusão do artigo 392-B, o cônjuge ou companheiro sobrevivente, fará jus à fruição da licença maternidade integralmente ou do tempo restante dela, desde que o filho não venha a óbito tão pouco seja abandonado.

A nova Lei também alterou o pagamento do salário maternidade, previsto na lei previdenciária, concedendo nova redação ao artigo 71-A da Lei nº 8.213/1991, determinando que o salário maternidade seja devido ao segurado (e não tão somente a segurada) que adotar ou obtiver a guarda.

Assim, da mesma forma que as mulheres, os homens que adotam ou obtêm a guarda de criança, terão direito ao benefício previdenciário. Dada a expressa previsão do §1º do artigo 71-A, não há dúvidas que o custeio será encargo da Previdência Social.

Destaca-se que, o encargo trazido pela ampliação do benefício não poderia se tornar ônus do empregador, sob pena de ser tido como empecilho para novas adoções e obtenções de guarda.

O § 2º do artigo 71-A é claro ao prever que não será deferido mais de um benefício previdenciário oriundo do mesmo processo de guarda ou adoção. Assim apesar dos avanços a licença somente pode ser usufruída integralmente por um dos pais mantendo ainda a divisão desproporcional de tarefas entre os pares.

Finalmente, com a inclusão do artigo 71-B é assegurado ao cônjuge ou companheiro a percepção do salário maternidade em casos de falecimento da genitora, tal norma também se aplica aos casos de adoção e guarda, conforme a determinação do § 3º do referido artigo.

Em todos os casos de afastamento para fruição de licença maternidade é necessário o afastamento laboral, conforme se verifica no artigo 71-C. Com esta nova lei verifica-se claramente que para o pleno exercício do direito às licenças é necessário também o recebimento de benefício previdenciário.

A alteração legislativa mostra uma nova e crescente preocupação estatal com o fortalecimento das relações familiares. Ressalta-se que apesar de não existir uma mudança na nomenclatura a licença maternidade foi em vários casos estendida para os pais, mais uma vez reforçando a noção de que a licença é para o fortalecimento dos laços afetivos entre os pais e os seus filhos, não se tratando de uma mera questão biológica.

## **2.4 Projetos de lei que visam alterar a licença paternidade**

Atualmente existem vários projetos em tramitação para a ampliação da licença paternidade, mas a ideia de que o homem deve assumir, de maneira plena e igualitária com a mulher, a responsabilidade pelo cuidado de seus filhos ainda não é comum no país (THOME, 2014).

Dentre vários projetos é possível citar alguns como o Projeto de Lei n. 3.935/2008, da senadora Patrícia Saboya do Partido Democrático Trabalhista de Ceara (PDT-CE), que pretende ampliar a licença paternidade para 15 dias, inclusive em casos de adoção, acrescentando alíneas ao já existente artigo 473 da CLT.

Interessante deste projeto é que além de ampliar a licença paternidade ainda existe a previsão da cumulação desta com o prazo de um dia previsto no art. 473, III da CLT; cria ainda a figura da estabilidade, mediante dispensa imotivada, de 30 dias após o término da licença paternidade, bem como regula o prazo de seu gozo caso coincida com as férias do empregado.

Há também o Projeto de Lei n. 4.853/2009, do deputado Urzeni Rocha do Partido da Social Democracia Brasileira de Roraima (PSDB/RR), que estende a licença paternidade para 30 dias, ao contrário do projeto anteriormente mencionado este apenas altera o já disposto no art. 473, III da CLT, sem realizar nenhuma outra mudança no texto legal.

Ponto que merece destaque no projeto do Deputado Urzeni Rocha é sua exposição de motivos segundo a qual a licença paternidade é um “[...] importante direito social que está primordialmente voltado para a criança, mas que contribui para a melhoria de toda a estrutura familiar” (BRASIL, 2009).

Estes são apenas dois de vários projetos atualmente tramitando no Congresso Nacional que visam regulamentar, ainda que tardiamente, o previsto no art. 7º, XIX da Constituição da República de 1988.

Interessante apontar que nenhum destes determina que o benefício aos pais seja pago nos termos da licença maternidade, ou seja, pelo INSS, ainda mantendo o encargo para os empregadores. Tal peculiaridade certamente deve dificultar a aprovação de qualquer iniciativa de ampliar a licença paternidade.

Além dos projetos que pretendem regular a licença paternidade existem alguns que visam criar a figura da estabilidade provisória de emprego para o pai, caso seja este a única fonte de renda da família. Como exemplo de tal iniciativa pode-se mencionar a Proposta de Emenda a Constituição (PEC) 114/07, o Projeto de Lei do Senado nº 454/08 e o Projeto de Lei da Câmara nº 3829/97, sendo que atualmente os dois primeiros encontram-se arquivados.

Estas iniciativas demonstram um interesse de alguns políticos em alterar o panorama atual da licença paternidade, no entanto, todos os referidos projetos esbarram em obstáculos burocráticos para sua efetivação.

Apesar disso já é possível verificar algumas iniciativas de empresas privadas, através de instrumentos coletivos ou contratos individuais, em ampliar tal benefício. Como exemplo podemos mencionar o escritório de advocacia Souza, Schneider, Pugliese e Sztokfisz Advogados, que desde o início do ano de 2014, ampliou a licença paternidade de seus funcionários para 30 dias (PAULINO, 2014).

### 3 LICENÇA PARENTAL: UMA ALTERNATIVA DO DIREITO ESTRANGEIRO

Além da figura da licença maternidade e paternidade existe ainda a licença parental, presente amplamente no direito estrangeiro, apesar de ainda estranha ao ordenamento jurídico pátrio.

A licença parental nada mais é do que uma licença concedida após o período da licença paternidade e/ou maternidade, sendo que qualquer um dos pais poderá ser beneficiado. A regulamentação específica deste instituto depende de cada país, no entanto, de um modo mais amplo, é possível citar a Diretiva 2010/18 do Conselho da União Europeia que aplica o acordo-quadro sobre a licença parental.

Inicialmente é importante conceituar as Diretivas que são “[...] normas obrigatórias comunitárias, produzidas pelo Conselho, vinculando todos os Estados-membros, mas os deixando livres para estabelecer o meio ou a forma de alcançar a meta estabelecida” (GOMES, 2005, p.22).

Referida Diretiva tem como o intuito definir “[...] requisitos mínimos em matéria de licença parental, enquanto meio importante de conciliar responsabilidades profissionais e familiares e promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres” (UNIÃO EUROPÉIA, 2014).

Dentre outros direitos como modalidade de aplicação do benefício, prazos de validade, retorno ao trabalho e vedação de discriminação há determinação, em sua segunda clausula, que a licença parental é concedida aos trabalhadores de ambos os sexos:

[...] pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar até uma determinada idade que poderá ir até aos oito anos, a definir pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais.

2. A licença é concedida por um período mínimo de quatro meses e, no intuito de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, deve, em princípio, ser concedida numa base não transferível. Para incentivar uma maior igualdade entre ambos os progenitores no gozo da licença, pelo menos um dos quatro meses não pode ser transferido. As modalidades de aplicação do período não-transferível são definidas a nível nacional, mediante legislação e/ou convenções colectivas, tendo em conta as disposições existentes nos Estados-Membros em matéria de licença (UNIÃO EUROPÉIA, 2014).

Apenas a título de exemplificação na Dinamarca, a licença é de seis meses para as mães e os dois meses seguintes são para o pai, com remuneração de 60%. Na Alemanha, são quatorze meses de licença parental, com a possibilidade de licença maternidade de até um ano e dois meses de licença paternidade. Na Suécia a licença parental pode ser dividida entre pais

e mães, totalizando 13 meses, desse total, dois meses são garantidos exclusivamente aos pais (DEUS, 2014).

Em relação à Suécia reportagem veiculada no *The New York Times* demonstrou os efeitos práticos que a instituição da licença estendida para o pai, ainda em 1995, gerou na sociedade:

Empresas passaram a esperar que seus empregados usem a licença, sem distinção de sexo, e a não penalizar os pais em momento de promoção. Os salários das mulheres foram beneficiados e a mudança no papel dos pais tem sido responsabilizada pela queda nas taxas de divórcio e no aumento da guarda conjunta dos filhos. No possivelmente mais notável exemplo de engenharia social, uma nova definição de masculinidade está surgindo. "Muitos homens já não querem ser identificados apenas por seus trabalhos", disse Bengt Westerberg, que como vice-primeiro-ministro gradualmente implementou a licença paternidade de um mês em 1995. "Muitas mulheres agora esperam que seus maridos tirem pelo menos algum tempo para os filhos" (BENNHOLD, 2014).

Segundo nota da Organização Mundial do Trabalho (OIT) sobre o Trabalho e Família a licença parental é uma ferramenta importante para a alteração dos padrões comportamentais de homens e mulheres em relação à distribuição do trabalho. Fomenta, ainda, o debate em torno do reconhecimento dos homens como sujeitos de direitos quanto ao pleno exercício da paternidade, bem como de sua importância e de seu papel no nascimento dos filhos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014b).

Nos países em que a licença parental se encontra em vigor verificamos que nem sempre há a garantia integral da remuneração, sendo que em alguns Estados quanto mais tempo se afasta do serviço menos se recebe em contrapartida.

Cabe ressaltar que apesar de se alterar o patamar remuneratório há outros auxílios prestados pelo governo, como subsídios e auxílio creche, o que garante a efetividade da licença parental. Isso posto, mesmo sem a remuneração integral os pais conseguiriam manter inalterado seu padrão de vida após o nascimento ou adoção de uma criança.

Para além da licença parental já é possível verificar uma mudança de mentalidade das grandes empresas, fomentada pela preocupação de manter seus funcionários, principalmente no tocante ao planejamento familiar e cuidados com os filhos:

A pesquisa "Melhores Empresas para Trabalhar", realizada anualmente em 44 países, aponta como tendência ir além do desafio de equiparar os benefícios trabalhistas entre homens e mulheres. As novas famílias, em especial as que contam com filhos adotivos, têm demandado uma nova postura dos gestores. A Microsoft (Estados Unidos), por exemplo, coloca à disposição dos funcionários, advogados especialistas em processos de adoção. A Alston & Bird (Estados Unidos) concede licença-paternidade por três meses para o pai-funcionário que for responsável direto

pelos cuidados com a criança. A Nycomed (Canadá) possui um programa de “adoção reembolsada” que consiste no custeio dos trâmites da adoção legal em até US\$ 15 mil. A Edward Jones (Canadá) oferece US\$ 5 mil para assistência da criança adotada por funcionários. A Google (Estados Unidos) oferece a pais e mães, naturais ou adotivos, sete semanas de licença e mais 12 adicionais para as mães-funcionárias (JUNIOR, 2014).

No Brasil ainda não se nota nenhum movimento com o intuito de se instituir a licença parental, porém através da equiparação entre as licenças paternidade e maternidade poderia ser atingido um efeito similar ao encontrado nos países europeus, com a eventual diminuição da desigualdade entre os gêneros tanto na esfera trabalhista quanto na social.

#### **4 DA POSSIBILIDADE DE IGUALAR A LICENÇA PATERNIDADE COM A MATERNIDADE**

A Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade entre os sexos no art. 3º, inciso IV e no art. 5º, inciso I. Na seara trabalhista temos, no art. 7º, a garantia para os empregados do direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX) e o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário e critérios de admissão (art. 7º, inciso XXX).

Ademais conforme já explicitado a Constituição garantiu proteção especial à família, sendo dever de ambos os pais a guarda e cuidados para com seus filhos. Considerando essas premissas, não restam dúvidas acerca da importância e da necessidade da equiparação temporal das licenças, a fim de possibilitar a formação e o crescimento da criança cuja proteção também é contemplada constitucionalmente.

##### **4.1 Igualdade entre os sexos - uma questão trabalhista e social**

A presença do pai nos primeiros meses de vida da criança é de grande importância, a figura paterna é fundamental para o desenvolvimento de seu filho. Não há dúvidas de que a amamentação é primordial para criança, contudo, o dever dos pais vai muito além, não podendo tal critério biológico obstar a equiparação das licenças.

Ademais, há a necessidade de se quebrar o paradigma existente de que os cuidados para com a criança são exclusivos da mãe, enquanto o pai assumiria o papel de provedor.

Na justificativa do Projeto de Lei nº 4853/2009, a socióloga e pesquisadora Sandra Unbehaum destaca que a importância do pai na vida do filho é a mesma da mãe. Ela ainda

argumenta que na nossa cultura os homens não são ensinados a cuidar, desde pequenos eles são criados para uma vida exterior, enquanto as meninas ficariam em casa, cuidando da família (UNBEHAUM *apud* BRASIL, 2009).

As instituições familiares ao longo dos anos se modificaram, superando a visão tradicionalista e ligada à questão biológica. É certo que a responsabilidade para com os filhos, por força do disposto no texto constitucional, incube a pais e mães em igual paridade.

No mundo moderno, o equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares constitui um grande desafio a ser confrontado. Trabalho e família são duas realidades regidas por lógicas aparentemente confrontantes, a pública e a privada, mas que, no entanto, se afetam mutuamente. As pessoas precisam trabalhar para gerar renda e, simultaneamente, cuidar da família e desempenhar tarefas domésticas não remuneradas em seus lares. Essa questão afeta particularmente as mulheres, o que gera uma situação de desvantagem ao adentrar mercado de trabalho. Assim, a questão do equilíbrio entre trabalho e família é intrínseca para a igualdade de gênero (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO, 2014a).

Apesar das grandes conquistas alcançadas pelas mulheres, ainda subsiste a visão que elas possuem uma predestinação à vida familiar e doméstica, sendo que ainda é comum escutar o termo “dupla jornada” ao se referir principalmente à mulher trabalhadora.

Sem dúvida a equiparação da licença paternidade à licença maternidade ajudaria a quebrar este paradigma, a mulher cada vez mais, apesar dos obstáculos que lhe são impostos, adentra no mundo do trabalho (público), mas, no entanto, se verifica poucas ações para que o homem se insira mais no espaço familiar (privado).

Nas palavras de Taysa Silva Santos (2014):

O que as mulheres, e mais precisamente as feministas, reivindicam é o deslocamento do homem para a esfera privada, no sentido de haver uma igualdade de gênero, para que a esfera privada deixe de ser “atribuição privativa da mulher”. É preciso desconstruir essa ideia de resignação, mulher não foi feita para servir. Todavia, há resistência masculina, em grande parte, no que se refere à realização do trabalho doméstico, pois não aceitam a desestabilização da sua hegemonia patriarcal, tendo em vista que muitos consideram a divisão do trabalho doméstico uma afronta, como se fosse ferir sua masculinidade [furto das construções sociais]

É certo que, dada a esta visão, a mão de obra feminina passa a ser vista como um possível problema, vez que, se tivesse que escolher entre o trabalho e a família, muito possivelmente escolheria a segunda opção. Em sentido inverso o homem teria mais vínculos com o trabalho, a vida pública, daí um dos motivos de ser a mão de obra masculina mais atraente ao empregador e com salários superiores à feminina.

Em virtude das mulheres, geralmente, se responsabilizarem mais pelos filhos e pela vida familiar foi preconcebida uma ideia de que a mulher deve ter filhos e cuidar da família, é a falsa noção de que o maior sonho de toda mulher é ser mãe e que a ausência de filhos a torna incompleta (THOME, 2014).

O fundamento para essa ideia estaria na noção de que toda mulher naturalmente possui um instinto maternal, uma tendência de cuidar de sua prole, porém o chamado instinto maternal está longe de ser um instinto, na verdade é uma construção histórica e social, dado cultural, que pouco ou nada se difere do instinto paternal. (THOME, 2014). Neste sentido tanto o pai quanto a mãe poderiam educar e cuidar de seus filhos igualmente.

Para a sociedade, se a maternidade é destino, a paternidade seria apenas uma escolha. No entanto, verifica-se que até entre as pessoas que defendem a existência de um instinto maternal natural, muitos afirmam que não são apenas as mães capazes de senti-lo, mas também os pais e até terceiros. Assim sendo questiona-se o porquê de não se chamar tal instinto simplesmente de amor (BADINTER *apud* THOME, 2014).

Ao preservar tal entendimento da predisposição da mulher, o pai simplesmente é relegado para segundo plano na relação familiar sendo cultivada a noção de separação de espaços entre os gêneros. Inclusive, deve ser salientado que não são incomuns casos onde homens desenvolvem sem nenhum embaraço o papel de pai e mãe, demonstrando claramente que o instinto maternal ou paternal é fruto social.

Essa necessidade de reformular o papel tanto do homem quanto da mulher na sociedade não é novidade no cenário mundial, muito menos no ordenamento jurídico brasileiro. Em 18 de dezembro de 1979 foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, através da Resolução n. 34/180, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher.

Referido documento foi ratificado pelo Brasil no dia 01 de fevereiro de 1984, e dispõe que:

Convencidos de que a participação máxima da mulher, em igualdade de condições com o homem, em todos os campos, é indispensável para o desenvolvimento pleno e completo de um país, para o bem-estar do mundo e para a causa da paz.  
Tendo presente a grande contribuição da mulher ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, até agora não plenamente reconhecida, a importância social da maternidade e a função dos pais na família e na educação dos filhos, e conscientes de que o papel da mulher na procriação não deve ser causa de discriminação, mas sim que a educação dos filhos exige a responsabilidade compartilhada entre homens e mulheres e a sociedade como um conjunto.  
Reconhecendo que para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem, como da mulher na sociedade e na família (ASSÉMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979).

Até 24 de novembro de 2004, a Convenção já contava com 179 Estados partes. Apesar da ampla adesão dos Estados foi verificado um grande número de reservas formuladas quanto algumas cláusulas, principalmente em relação ao que diz respeito à igualdade entre homens e mulheres na família. Tais reservas foram justificadas com base na ordem religiosa, cultural e legal (SANTO, 2014).

Isso reforça a noção da existência de uma dicotomia entre os espaços público e privado, sendo que, em muitas sociedades, o espaço da mulher estaria restrito ao privado, referente à família e ao lar. É necessária uma mudança de mentalidade, uma quebra de paradigmas, garantindo mais espaço ao homem no espaço privado e em contrapartida a mulher obterá mais espaço no espaço público.

O abismo temporal entre as licenças reforça ainda mais a segregação de espaço público e privado entre homem e mulher, visto que muitas vezes gera um sentimento de exclusão do homem na dinâmica familiar. Nas palavras da Psicóloga do espaço Equilibrium Spa da Mente e especialista em terapia cognitiva-comportamental e em psicologia positiva, Renata Castro:

“Cinco dias é muito pouco para a construção do vínculo afetivo. A mulher começa a ser mãe no momento em que descobre que está grávida, mas o homem só sente a paternidade de fato quando o bebê nasce. Ao voltar ao trabalho e deixar a mulher e o bebê em casa em tão pouco tempo, precisa interromper esse processo, e nasce a sensação de exclusão (CASTRO *apud* PAULINO, 2014).

Certo é que para garantir uma equidade de gêneros, “[...] ao homem deve ser dado tanto a obrigação como o direito de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos.” (THOME, 2014).

#### **4.2 Fonte de custeio da licença paternidade**

Nos moldes atuais a licença paternidade é custeada pelo empregador, sendo que nenhum dos projetos de lei que visam ampliar tal benefício alterou tal ônus para o INSS.

Da mesma maneira para a efetividade da licença paternidade ampliada deve ser também estendido o direito ao salário maternidade (ou criado o salário paternidade), vez que somente com seu patamar salarial resguardado o pai poderia realmente contribuir para com os cuidados de seu filho.

Em relação ao custeio, cabe ressaltar, que a Previdência Social possui caráter contributivo e solidário, sendo que homens e mulheres contribuem igualmente para o INSS, não existindo nenhuma diferença de alíquotas com base no critério de sexo. Logo da mesma maneira que as mulheres possuem garantia de remuneração integral durante o período de licença maternidade, deve também o homem ter tal direito com a equiparação de sua licença á licença concedida às mulheres. (TEODORO, 2014).

Referente à fonte de custeio pode-se mencionara Ação Civil Pública nº5019632-23.2011.404.7200/SC, interposta pelo Ministério Público Federal, que objetivou a declaração da inconstitucionalidade do art. 71-A da Lei 8.213/1991, quando o referido dispositivo determinava valores diferentes para a adoção de acordo com a idade da criança.

Na decisão proferida em primeira instância, o Juiz Marcelo Krás Borges em sua fundamentação assevera que:

[...] a regra da falta de custeio ou da reserva do possível não é aplicável no caso concreto, já que está em jogo o direito à dignidade humana. Tal caso poderia ser comparado ao já julgado pelo Supremo Tribunal Federal, em que se obrigou o Município de São Paulo a fornecer creches para todas as crianças menores de cinco anos de idade. Mesmo que não haja previsão orçamentária para tanto, é o Princípio da Dignidade Humana que está em jogo, não podendo se alegar o Princípio da Reserva do Possível para se inibir ou desestimular a educação e adoção de crianças em estado de desamparo. [...] os interesses da criança devem ser preservados e não devem ser limitados por questões orçamentárias.

[...] os custos com que o INSS arcará com tal benefício são ínfimos, se compararmos aos benefícios com a educação que terão as crianças adotadas, as quais necessitam de um período de adaptação. Somente o contato constante com os pais nos primeiros meses de adoção é que permitirá que a adoção tenha êxito. Sem tal estímulo, o INSS estaria a estimular a desagregação familiar, prejudicando justamente aquelas crianças que precisam de mais tempo e dedicação dos pais, até porque uma adoção não é uma situação simples de acolhimento e adaptação. As relações humanas são complexas e difíceis, não podendo se resumir a números da Previdência. Não pode o Estado se pautar em números e orçamento para decidir quando se trata do Princípio da Dignidade Humana. (FLORIANOPOLIS, 2014).

Verifica-se, portanto que o judiciário já se posiciona no sentido da efetivação valoração do princípio da dignidade da pessoa humana em detrimento ao princípio da legalidade, logo não há dúvidas que o custeio da licença paternidade, caso equiparada à licença maternidade, deverá ser custeada pelo INSS.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo exposto é nítido que não deve ser mantida a desproporcionalidade entre o período da licença maternidade - de 120 dias, podendo alcançar 180 dias – e o período da licença paternidade - de 5 dias.

Resta claro que o legislador ao diferenciar o tempo de licença para pais e mães não adota critérios cientificamente ponderados, visto que não há que se falar em um maior “instinto” materno ou paterno, tratando-se de um critério meramente social.

Os contornos familiares e o conceito de família se alteraram amplamente ao longo dos anos, até mesmo os ditames para a adoção eram diferentes dos regramentos atuais. Logo é necessário realizar uma releitura do texto da Constituição de 1988 com base nos paradigmas atuais de família afetiva.

Também se faz necessário revisar a noção de maternidade, não podendo mais vincular a mulher primordialmente com a vida privada, lar e família; é preciso promover uma redistribuição de tarefas para aliviar a sobrecarga imposta às mães trabalhadoras, bem como a discriminação que tal encargo gera no mercado de trabalho.

É cediço que o período da duração da licença maternidade não objetiva apenas a recuperação do desgaste físico ocasionado pelo parto ou o aleitamento materno – se assim o fosse não teria sido equiparada à licença maternidade de 120 dias para as adotantes - mas sim aproximar e estreitar os laços familiares, não podendo tal direito ser negado aos homens.

Toda criança conforme disposição expressa do artigo 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente possui o direito de ser criada no ceio familiar. Esse cuidado nos primeiros meses de vida é importantíssimo, como forma de criação dos laços do recém-nascido com o mundo exterior. Registre-se, ainda, que ambos os genitores são responsáveis pela concretização do direito fundamental à proteção da infância.

No direito estrangeiro, notadamente na Suécia, encontram-se exemplos de como a licença parental alterou o conceito de família na sociedade. A equiparação da licença paternidade à maternidade geraria efeitos similares no Brasil, ademais não há de se falar em empecilhos legais para tal equiparação, vez que tal feito pode ser atingido com a criação da lei prevista no art. 7º, XIX da CR 88, bem como já existe a fonte de custeio correspondente.

A equiparação dos dois institutos se faz necessária em respeito aos ditames constitucionais de proteção especial à família, de igualdade entre gêneros e da dignidade da

pessoa humana, além do que garantiria uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho em condições de paridade com os homens.

## REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. Adotada em 18 de dezembro de 1979.

Disponível em:

<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>.

Acesso em: 30 jun. 2014.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Hermenêutica e interpretação constitucional**. 3.ed. São Paulo: Celso Bastos, 2002.

BENNHOLD, Katrin. **Lei da paternidade redesenha masculinidade na Suécia**. Disponível em: <<http://ultimosegundo.ig.com.br/mundo/nyt/lei-da-paternidade-redesenha-masculinidade-na-suecia/n1237669225752.html>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

BRASIL. **Emenda Constitucional n 20, 15 de dezembro de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível

em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110421.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110421.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

**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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

**BRASIL. Lei nº 12.010, de 3 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/112010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112010.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

**BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013.** Altera as Leis n 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, e 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho e outros. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

**BRASIL. Projeto de Emenda à Constituição 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: 30 jun. 2014.

**BRASIL. Projeto de Lei nº 454/2008.** Acrescenta art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a concessão de estabilidade provisória aos genitores e futuros genitores, únicos provedores de renda da família. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20289>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

**BRASIL. Projeto de Lei nº 3892/1997.** Dispõe sobre estabilidade provisória no emprego para do trabalhador cuja companheira esteja grávida. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/atividade/Materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=88451](http://www.senado.gov.br/atividade/Materia/detalhes.asp?p_cod_mate=88451)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

**BRASIL. Projeto de Lei nº 3935/2008.** Acrescenta arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4853/2009**. Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=426491>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 1946**. Relator: SYDNEY SANCHES. Data de Julgamento: 03/04/2003, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 16-05-2003. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ADI%24%2ESCLA%2E+E+1946%2ENUME%2E%29+OU+%28ADI%2EACMS%2E+ADJ2+1946%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/cj9aodk>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

DIAS, Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 5. ed.. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

DEUS, Rosana Sousa de. **Licença parental: para além da licença-maternidade**. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/ponto-de-vista/artigos/4840/licenca-parental-para-alem-da-licenca-maternidade>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. **Breve análise do princípio da isonomia**. Disponível em: <[http://institutoprocessus.com.br/2012/wpcontent/uploads/2011/12/3\\_edicao1.pdf](http://institutoprocessus.com.br/2012/wpcontent/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

FLORIANOPOLIS. **Ação Civil Pública nº5019632-23.2011.404.7200/SC**. Disponível em: <<http://www.abimaq.org.br/Arquivos/Html/CJTA/Downloads%20Consultoria%20Juridica%200Trabalhista/Senten%C3%A7a%20ACP%20-%20INSS.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

JÚNIOR, José Tolovi. **Licença-paternidade: novo contexto corporativo**. Disponível em: <[http://www.revistapetcenter.com.br/materia\\_interativa\\_licenca\\_paternidade.php](http://www.revistapetcenter.com.br/materia_interativa_licenca_paternidade.php)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

KLOSS, Larissa Renata. **Prorrogação da licença-maternidade: favorável a quem?** Disponível em <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexoPlc=1719989](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexoPlc=1719989)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

**LICENÇA-PATERNIDADE PASSA após as lagrimas de Alcení**. Folha de São Paulo. São Paulo, 26 fev. 1988. Disponível em: <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/124451>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

**LICENÇA-PATERNIDADE TERÁ prazo provisório de 5 dias.** Jornal do Brasil. Rio de Janeiro, 11 ago. 1988. Disponível em <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/106182>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

MACIEL, Eliane C. B. de Almeida. **A Igualdade entre os Sexos na Constituição de 1988.** Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/159/10.pdf?sequence=4>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

MARCUCCI, Cíntia. Menos de 10% aderem ao Empresa Cidadã. Disponível em <<http://revistacrescer.globo.com/Revista/Crescer/0,,EMI294845-10586,00-MENOS+DE+ADEREM+AO+EMPRESA+CIDADA.html>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

MENDES, Moacyr Pereira. **A proteção integral da criança e do adolescente: novidade utópica ou realidade esquecida?** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 46, out 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo\\_id=2257&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=2257&n_link=revista_artigos_leitura)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

NORONHA, Maressa Maelly Soares; PARRON, Stênio Ferreira . **A evolução do conceito de família.** Disponível em: <<http://www.finan.com.br/pitagoras/downloads/numero3/a-evolucao-do-conceito.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

**LICENÇA - PATERNIDADE É confirmada.** O Globo. Rio de Janeiro, 11 ago. 1988. Disponível em: <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/106058>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

OLIVEIRA, Adriana Vidal de. ALMEIDA, Rafaela Miotto de. **Análise do instituto da licença parental como Mecanismo de promoção da equidade de gênero no Mercado de trabalho.** Disponível em: <[http://www.puc-rio.br/pibic/relatorio\\_resumo2013/resumos\\_pdf/ccs/DIR/JUR-2444\\_Rafaela%20Miotto%20de%20Almeida.pdf](http://www.puc-rio.br/pibic/relatorio_resumo2013/resumos_pdf/ccs/DIR/JUR-2444_Rafaela%20Miotto%20de%20Almeida.pdf)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Equilíbrio entre Trabalho e Família.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/equil%C3%ADbrio-entre-trabalho-e-fam%C3%ADlia>>. Acesso em: 30 jun. 2014a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas da OIT: Trabalho e Família 6.** Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br\\_nota\\_6\\_700.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_6_700.pdf)>. Acesso em: 30 jun. 2014b.

PAULINO, Raquel. **Escritório de advocacia amplia benefício para um mês e abre debate sobre qual a duração ideal do afastamento oferecido aos homens logo após o nascimento**

**do filho.** Disponível em: <<http://delas.ig.com.br/filhos/2014-02-06/licenca-paternidade-cinco-dias-sao-suficientes.html>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Disponível em <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

SANTO, Iane Garcia do Espirito. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.** Âmbito Jurídico, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1521](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1521)>. Acesso em: 10 jul. 2014.

SANTOS, Taysa Silva. A condição feminina: dupla jornada de trabalho. Disponível em: <<http://www.cress-mg.org.br/arquivos/simposio/A%20CONDI%C3%87%C3%83O%20FEMININA%20DUPLA%20JORNADA%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

SILVA, Gabriel Ferreira Zanotta. **A estabilidade de emprego paterna.** Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 74, fev 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7265](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7265)>. Acesso em: 30 jun. 2014.

TEODORO, Maria Cecilia Máximo; SOUZA. Miriam Parreiras de. Equiparação da licença paternidade à licença maternidade. Belo Horizonte, 2014. No prelo.

THOME, Candy Florencio. **A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha.** 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: 30 jun. 2014.

UNIÃO EUROPÉIA. **Diretiva 2010/18 do Conselho da União Europeia.** Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:pt:PDF>>. Acesso em: 30 jun. 2014.