



**FUNDAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO  
FACULDADE DE DIREITO**

FERNANDA SCHENKEL

**REVISÃO LEGISLATIVA DA LICENÇA-PATERNIDADE COMO EFETIVAÇÃO DO  
PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO ÂMBITO FAMILIAR E NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Porto Alegre

2022

**FERNANDA SCHENKEL**

**REVISÃO LEGISLATIVA DA LICENÇA-PATERNIDADE COMO EFETIVAÇÃO DO  
PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO ÂMBITO FAMILIAR E NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para obtenção de título de bacharel em Direito, na Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Conrado Paulino da Rosa.

Porto Alegre

2022

FACULDADE DE DIREITO DA FUNDAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DIRETORIA

Gilberto Thums – Diretor da Faculdade

Mauro Luís Silva de Souza – Coordenador do Curso

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
CIP-Brasil. Catalogação na fonte  
Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público

Schenkel, Fernanda  
Revisão legislativa da licença-paternidade como  
efetivação do princípio da igualdade no âmbito familiar e no  
mercado de trabalho / Fernanda Schenkel. -- Porto Alegre 2022.  
83 f.  
Orientador: Conrado Paulino da Rosa.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) -- Faculdade de  
Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público, Curso  
de Direito - Bacharelado, Porto Alegre, BRRS, 2022.

1. Licença-paternidade. 2. Princípio da Igualdade. 3.  
Revisão Legislativa. 4. Discriminação de Gênero. I. Rosa,  
Conrado Paulino da, orient. II. Título.

**Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público**

Inscrição Estadual: Isento

Rua Cel. Genuíno, 421 - 6º, 7º, 8º e 12º andares

Porto Alegre - RS- CEP 90010-350

Fone/Fax (51) 3027-6565

e-mail: [fmp@fmp.com.br](mailto:fmp@fmp.com.br)

home-page: [www.fmp.edu.br](http://www.fmp.edu.br)

**FERNANDA SCHENKEL**

**REVISÃO LEGISLATIVA DA LICENÇA-PATERNIDADE COMO EFETIVAÇÃO DO  
PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO ÂMBITO FAMILIAR E NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para obtenção de título de bacharel em Direito, na Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Conrado Paulino da Rosa.

Aprovado em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Prof. Dr. Conrado Paulino da Rosa (Orientador)**

---

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Raquel Fabiana Lopes Sparemberger**

---

**Prof. Dr. Luiz Fernando Calil de Freitas**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, por todas as oportunidades que venho recebendo ao longo da vida e pelas pessoas que compartilham dessa caminhada comigo. Sou muito grata por tudo.

À minha família, em especial aos meus pais, Anete e Eduardo, meus grandes tesouros, que transmitiram os valores que carrego comigo e sempre me ajudaram em minhas conquistas. À minha mãe, por ter me incentivado a fazer a segunda graduação e por ser meu exemplo de dedicação, amor e resiliência. Ao meu pai, que me inspira pela simplicidade, pelo caráter, pelo trabalho – e por ter o melhor coração do mundo.

À minha madrinha, Inez, que sempre foi uma segunda mãe para mim. Agradeço por me apoiar e estar ao meu lado em todas as horas. À minha afilhada, Ana Laura, pela parceria nas mais diversas situações. É muito bom saber que temos uma à outra, haja o que houver.

Ao meu namorado, Lauro, pela compreensão, carinho e amor. A tua paz e o teu acolhimento, especialmente nos momentos turbulentos, quando as atividades profissionais e acadêmicas demandavam muitas horas de dedicação, foram fundamentais para que eu pudesse chegar até aqui. Sou muito feliz pelo nosso reencontro.

Aos meus amigos, pelo afeto, pelas conversas e pelas risadas, independentemente da distância e do tempo. Obrigada por tornarem meus dias mais leves.

Àqueles que já partiram, especialmente aos meus avós, Laura e Plínio, pela oportunidade de ter convivido com pessoas tão maravilhosas. Levarei comigo, para sempre, as lindas lembranças dos momentos que vocês me proporcionaram.

Agradeço, por fim, aos professores do Curso de Direito da FMP, por terem me ensinado tanto. Em particular, ao meu orientador, Professor Doutor Conrado Paulino da Rosa, pela dedicação e gentileza ao longo das disciplinas de Direito de Família e das Sucessões e, também, por despertar em mim o gosto pela pesquisa por meio do Grupo de Pesquisa Família, Sucessões, Criança e Adolescente e Direitos Transindividuais. Obrigada por ter me orientado na elaboração deste trabalho.

## RESUMO

O presente trabalho trata sobre a necessidade de uma revisão legislativa da licença-paternidade atualmente em vigor no Brasil, especialmente quanto ao prazo de sua duração, considerando o princípio da igualdade e a realidade da família contemporânea. O objetivo geral da pesquisa é demonstrar que a revisão legal da licença paterna, equiparando-a à licença materna, é fundamental para a concretização do princípio da igualdade nos âmbitos familiar e laboral, tendo em vista que a família é uma instituição baseada no afeto e que o ordenamento jurídico deve acompanhar as mudanças sociais, adequando-se ao contexto atual. A metodologia utilizada privilegia o método dedutivo, e a técnica de pesquisa é bibliográfica e jurisprudencial, tendo-se consultado, ainda, a legislação constitucional e infraconstitucional atual e pretérita. A pesquisa é aplicada, de natureza descritiva, e aborda o problema de maneira qualitativa, consistindo em um estudo monográfico. Conclui-se que é urgente a necessidade de revisão legislativa no Brasil no que tange à licença-paternidade, estabelecendo-se o mesmo período para a mulher e para o homem, com o propósito de impulsionar uma mudança cultural na sociedade quanto ao compartilhamento das responsabilidades com os filhos e com as tarefas domésticas. Além disso, a mudança efetivaria as disposições constitucionais relacionadas à igualdade de direitos e obrigações, independentemente de gênero, o que se coaduna com a busca pela redução da discriminação da mulher, encontrada no mercado de trabalho, e pelo fortalecimento da relação pai-mãe-filho, elevando-se os índices de bem-estar social e assegurando-se o imperativo da justiça social e a concretização dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

**Palavras-chave:** licença-paternidade; princípio da igualdade; revisão legislativa; discriminação de gênero.

## ABSTRACT

This paper refers to the need for a legislative review of paternity leave law currently existing in Brazil, especially regard to the time of duration and considering the principle of equality and the reality of the contemporary family. The general purpose of this study is to show that the review of paternal leave in line with the maternity leave is fundamental to the realization of the principle of equality considering that the family is an institution based on affection and the legal system needs to be aware with social changes to better adapt to the current context. The research methodology used was the deductive method and the technique applied was the bibliographic and jurisprudential research. In addition, the current and past constitutional and infra-constitutional legislation was consulted. This monograph was based on applied, descriptive and qualitative research. It is concluded that is urgent to review the legislation for paternity leave in Brazil and it is important to establish the same time of leave to men and women with the purpose of promote a cultural change in the way that the responsibilities with children and household chores are shared. In this way, the constitutional provisions related to equal rights and obligations regardless of gender will be implemented, which is in line with the search for reduction in female discrimination found in the labor market and for the strengthening of the father-mother-child relationship raising the social weel-being levels and ensuring that social justice and the realization of the principles of equality and human dignity will prevail.

**Keywords:** paternity leave; principle of equality; legislative review; gender discrimination.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA FAMÍLIA E SUAS TRANSFORMAÇÕES APÓS O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	12
2.1 FAMÍLIA E SUAS MODIFICAÇÕES HISTÓRICAS E SOCIAIS .....	12
2.2 MULHER NA SOCIEDADE, NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NO ESPAÇO DOMÉSTICO.....	19
<b>3 LICENÇAS PATERNA E MATERNA NO BRASIL E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NOS ÂMBITOS FAMILIAR E LABORAL</b> .....	28
3.1 LICENÇAS PATERNA E MATERNA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO... ..	28
3.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE E SUAS IMPLICAÇÕES NO INSTITUTO DA FAMÍLIA E NO MERCADO DE TRABALHO .....	38
<b>4 REVISÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE: A EXPERIÊNCIA ESPANHOLA E POSSÍVEIS ALTERNATIVAS PARA O LEGISLADOR BRASILEIRO</b> .....	49
4.1 ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA ESPANHOLA COMO INSPIRAÇÃO PARA AS MUDANÇAS DESEJADAS NA REALIDADE BRASILEIRA.....	49
4.2 POSSÍVEIS ALTERNATIVAS PARA O LEGISLADOR E SEUS REFLEXOS NA ECONOMIA, NA SOCIEDADE, NA FAMÍLIA E NO MERCADO DE TRABALHO .....	57
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	68
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	71



## 1 INTRODUÇÃO

Desde as eras mais remotas, em virtude dos instintos de procriação e sobrevivência, a família está presente na história da humanidade. Entretanto, as evoluções que ocorreram ao longo dos tempos fizeram com que o instituto familiar enfrentasse diversas transformações, tornando a parentalidade um constante desafio.

Nesse contexto, a nova ordem constitucional de 1988 provocou significativas mudanças no plano jurídico brasileiro, precipuamente, no que tange ao presente trabalho, ao estabelecer que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Tal disposição está em consonância com o atual modelo de família, em que prevalecem os anseios coexistenciais e o compartilhamento de responsabilidades entre seus integrantes, bem como a realização pessoal de cada um de seus membros.

No entanto, esses pilares enfrentam obstáculos em virtude da discriminação feminina no mercado de trabalho e do desequilíbrio na distribuição dos cuidados com a prole e com o lar, situações alavancadas pela discrepância entre os períodos previstos para as licenças paterna e materna. Fato é que a igualdade de direitos e obrigações de homens e mulheres, muitas vezes, fica restrita aos aspectos formais, não havendo uma efetivação que pudesse garantir o respeito a esse direito fundamental em seu sentido material.

É imperioso reconhecer o avanço obtido em outros países na busca pela concretização da igualdade de gênero, como é o caso da Espanha, que equiparou os períodos das referidas licenças, demonstrando que é possível implementar uma legislação em consonância com as necessidades contemporâneas.

Assim, em razão das novas visões da sociedade a respeito das relações familiares e laborais, bem como das mudanças inseridas pela Constituição Federal de 1988 e da influência multidisciplinar no assunto, é fundamental a atualização do ordenamento jurídico brasileiro, visando a extrair a melhor interpretação dos princípios constitucionais e sua aproximação com a realidade das famílias e de seus integrantes.

Em vista disso, o presente trabalho pretende analisar a importância de uma revisão legislativa da licença-paternidade atualmente existente no Brasil, especialmente quanto ao prazo de sua duração, considerando o princípio da igualdade e a realidade da família contemporânea. O objetivo geral desta pesquisa é demonstrar que a revisão legal da licença paterna, equiparando-a à licença materna, é fundamental para a concretização do princípio da igualdade nos âmbitos familiar e

laboral, considerando que a família é uma instituição baseada no afeto e que o ordenamento jurídico precisa acompanhar as mudanças sociais, adequando-se ao contexto atual.

Assim, a escolha do tema se justifica diante da importância da realização de estudos que relacionem dois pontos que parecem estar em desarmonia no ordenamento jurídico brasileiro: o princípio da igualdade e a diferença entre os períodos previstos para as licenças paterna e materna. Tendo-se em vista que o princípio da igualdade dispõe que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, assim como o artigo 229 da Constituição Federal estabelece que os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, sem fazer nenhuma distinção entre os genitores masculino e feminino, não parece razoável que o homem disponha, como regra geral, de apenas cinco dias para ficar afastado das obrigações laborais após o nascimento de um filho, enquanto a mulher tem o direito a uma licença de 120 dias.

Dessa forma, a escolha do tema atende também à necessidade de que o período destinado a que o pai permaneça com o filho e com a mulher após a chegada de uma nova vida esteja em consonância com a realidade da família contemporânea, atentando-se aos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Para tanto, o presente trabalho foi dividido em três capítulos (além dos capítulos de introdução e de considerações finais), e cada um deles foi subdividido em dois tópicos.

O segundo capítulo apresenta uma análise sobre a evolução histórica das relações familiares e suas modificações sociais, a fim de demonstrar de que forma se chegou ao contexto atual das famílias. Após, examina-se a realidade feminina na sociedade, nas relações de trabalho e no espaço doméstico.

No terceiro capítulo, verificam-se, *a priori*, as disposições legislativas constantes no ordenamento jurídico brasileiro acerca das licenças paterna e materna. Em momento seguinte, discorre-se acerca do princípio da igualdade e de suas implicações no instituto da família e no mercado de trabalho, distinguindo seus sentidos formal e material.

O quarto capítulo analisa a experiência espanhola como inspiração para as mudanças desejadas na realidade brasileira, verificando-se qual o caminho percorrido naquele país até atingir a equiparação entre os períodos destinados às licenças paterna e materna. Ao final, demonstram-se possíveis alternativas para o legislador

no Brasil e pondera-se acerca dos reflexos das mudanças na economia, na sociedade, na família e no mercado de trabalho.

No presente estudo, utiliza-se pesquisa aplicada, que aborda o problema de maneira qualitativa, consistindo em um estudo monográfico. O procedimento adotado privilegia o método dedutivo, por meio de pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais a partir da leitura e da interpretação de obras doutrinárias, assim como de artigos publicados em revistas jurídicas e em sítios da internet e, também, da legislação constitucional e infraconstitucional, atual e pretérita.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA FAMÍLIA E SUAS TRANSFORMAÇÕES APÓS O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No presente capítulo, analisa-se a evolução histórica das relações familiares e suas modificações sociais, a fim de demonstrar de que forma se chegou ao contexto atual das famílias. No primeiro momento, o recorte histórico abarca o período da Roma Antiga até a elaboração do Código Civil Brasileiro de 1916, passando pelas mudanças enfrentadas pelo instituto familiar em virtude da Revolução Industrial, até chegar ao momento contemporâneo, que reconhece a afetividade como elemento estruturante da família. Após, verificam-se as disposições da Constituição Federal de 1988 quanto à igualdade de gênero, ao mesmo tempo em que se demonstra o fato de a imagem masculina ainda estar desassociada do espaço doméstico e dos cuidados com a prole. Por fim, examina-se a realidade feminina na sociedade, nas relações de trabalho e no espaço doméstico, observando-se os papéis desempenhados por mulheres e homens nessas esferas e os reflexos que tal segregação ocasiona.

### 2.1 FAMÍLIA E SUAS MODIFICAÇÕES HISTÓRICAS E SOCIAIS

A família está presente, desde as eras mais remotas, na história da humanidade. Sua origem deu-se em função dos instintos de procriação e sobrevivência, mas as evoluções que ocorreram ao longo dos tempos fizeram com que o instituto familiar enfrentasse diversas transformações. Todas essas modificações estão acontecendo muito rapidamente, especialmente se forem considerados os últimos séculos, levando a parentalidade a tornar-se um constante desafio.<sup>1</sup>

No passado, desde a família Romana até a família Codicista (consagrada no Brasil pelo Código Civil de 1916, com influências do Código Francês de Napoleão e de outros códigos europeus), suas características envolviam a hierarquização, a constituição por meio do casamento e a procriação por aspectos religiosos, patrimoniais e com vistas ao aumento de força de trabalho<sup>2</sup>. Dessa forma, o

---

<sup>1</sup> ROSA, Conrado Paulino da. **Curso de Direito de Família Contemporâneo**. 5ª. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

<sup>2</sup> PESSOA, Anna Carolina Oliveira. As licenças maternidade e paternidade sob a perspectiva da construção do feminino e as dimensões da igualdade. **LTr Suplemento trabalhista 089/19**, São Paulo, ano 55, p. 605-616, 2019.

fundamento da família, durante um longo período, estava baseado em aspectos religiosos, econômicos e políticos.

Os papéis de seus membros eram bem definidos. O homem era considerado o chefe, exercendo poder sobre a mulher e os filhos e tomando as decisões, que deveriam ser seguidas por eles. Os principais papéis femininos eram o de esposa e o de mãe, cabendo às mulheres a dedicação exclusiva aos cuidados com o marido e com a prole e a realização de tarefas domésticas, pois não tinham direitos básicos, como estudar, votar ou ter uma profissão<sup>3</sup>. Assim, a mulher era considerada absolutamente incapaz e precisava da autorização do marido para que pudesse realizar alguns atos da vida civil, estando em posição hierarquicamente inferior a ele, não sendo reconhecida como sujeito de direitos e tendo obrigações restritas à procriação e aos cuidados com o lar.<sup>4</sup>

Com o propósito de garantir a estabilidade financeira, os casamentos eram realizados por conveniência após acordos entre famílias. Vistos como mão de obra, os filhos eram, também, concebidos de forma a respeitar questões religiosas. Além disso, representavam uma espécie de garantia para o futuro, quando os genitores atingissem uma idade avançada e não tivessem mais condições físicas de trabalhar, o que correspondia a um tipo de segurança econômica.<sup>5</sup>

Contudo, tal cenário começou a sofrer graduais modificações com a Revolução Industrial. Milhares de famílias migraram para as cidades (ocorrendo o fenômeno chamado êxodo rural), pois as pessoas tinham como objetivo trabalhar nas fábricas e conquistar melhores condições de vida. Dessa forma, os lares, que antes estavam situados em regiões rurais, com grandes espaços de terra, passaram a ser estruturados em residências menores, localizadas nos centros urbanos, o que fez com que os laços afetivos fossem estreitados.<sup>6</sup>

Como consequência dessas modificações, após o avanço dos direitos trabalhistas e a criação de uma previdência social, profundas mudanças na definição de família puderam ser observadas. A função econômica dos filhos deixou de existir, pois a garantia da subsistência na velhice passou a ser papel do Estado, além de eles

---

<sup>3</sup> LÔBO, Paulo. **Direito Civil: Famílias**. 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

<sup>4</sup> PESSOA, Anna Carolina Oliveira. As licenças maternidade e paternidade sob a perspectiva da construção do feminino e as dimensões da igualdade. **LTr Suplemento trabalhista 089/19**, São Paulo, ano 55, p. 605-616, 2019.

<sup>5</sup> LÔBO, Paulo. **Direito Civil: Famílias**. 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

<sup>6</sup> DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 11ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

não serem mais vistos como unidades produtivas, tendo em vista que o trabalho no campo foi substituído pelo realizado nas fábricas. Assim, as famílias reduziram consideravelmente o tamanho da prole.<sup>7</sup>

Aos poucos, a concepção de um grande número de filhos deixou de ser uma obrigatoriedade (ou mesmo uma fatalidade), para tornar-se uma escolha, o que também pode ser visto como uma revolução. O controle de natalidade, que inicialmente era realizado por meio de técnicas rudimentares, como a abstinência sexual ou o coito interrompido, e até mesmo por meio de infanticídios, teve como marco a criação da pílula anticoncepcional na década de 1950, com o médico americano Gregory Pincus.<sup>8</sup>

Enormes mudanças também foram provocadas pela Revolução Industrial no âmbito laboral, pois as fábricas começaram a demandar mão de obra de homens e mulheres para trabalharem com os maquinários. A força de trabalho feminina foi empregada em uma escala tão grande que, em determinadas situações, foi preferida em detrimento da masculina. Entretanto, a família foi impactada com a chegada da mulher ao mercado de trabalho. De forma gradual, seus membros começaram a desempenhar novas funções ligadas ao ambiente familiar, pois, considerando que as mulheres tinham uma jornada de trabalho de, aproximadamente, 16 horas nas fábricas, as tarefas domésticas foram largamente afetadas, em virtude da alteração na quantidade de tempo que os indivíduos permaneciam em casa e da consequente necessidade de uma redistribuição das atividades ligadas ao lar.<sup>9</sup>

Considerando-se o final do século XX, verifica-se que as transformações ocorridas no instituto familiar refletiram o estágio social em que essas famílias estavam inseridas<sup>10</sup>. Os relacionamentos, de forma geral, deixaram de ser baseados em questões religiosas, políticas, econômicas e sociais para existirem em função da busca pela realização dos interesses existenciais e afetivos de cada indivíduo, o que

---

<sup>7</sup> MÜETZEMBERG, Marina de Camargo; TOSCAN, Anissara. A licença-paternidade à luz do princípio da isonomia e do instituto da família. *In: IBDFAM*, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1515/A+licen%C3%A7a-paternidade+%C3%A0+luz+do+princ%C3%Adpio+da+isonomia+e+do+instituto+da+fam%C3%Adlia>. Acesso em: 27 ago. 2021.

<sup>8</sup> PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2019.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

<sup>10</sup> TEPEDINO, Gustavo. A disciplina civil-constitucional das relações familiares. *In: COMAILLE, Jacques et al. A Nova Família: problemas e perspectivas*. Rio de Janeiro: Renovar, 1997.

está ligado à concepção eudemonista da família<sup>11</sup>. Assim, ocorreu o reforço da intimidade, corroborando a ideia de que as funções essenciais do grupo familiar estão vinculadas ao mútuo afeto entre os cônjuges e à transmissão de cultura, valores, normas e modelos de comportamento dos indivíduos para os filhos.<sup>12</sup>

Além disso, as mulheres começaram a conquistar uma certa emancipação, mesmo que de forma lenta e gradual, em diversos aspectos, como sociais, econômicos e jurídicos. Desse modo, houve uma radical mudança no instituto familiar, tendo em vista que os indivíduos passaram a unir-se com base no afeto. A relevância de tal fato é tamanha, que, atualmente, a afetividade é tida como a característica primordial dos relacionamentos familiares. Assim, o atual conceito de família deve incluir, necessariamente, pilares como o da repersonalização, o da afetividade e o do eudemonismo, aplicando-se aí uma nova valorização ao direito das famílias.<sup>13</sup>

Ainda, cumpre destacar que, não obstante ter passado por diversas transformações, a família permanece sendo a base da sociedade, conforme bem salientado no artigo 226 da Constituição Federal brasileira, devendo receber atenção especial do Estado. Entretanto, os elementos estruturais que compõem a concepção de família contemporânea foram atualizados. Dessa forma, além da estabilidade (que exclui os relacionamentos casuais, sem comunhão de vida) e da convivência pública e ostensiva (que presume uma entidade reconhecida publicamente), é necessário que a afetividade esteja presente, considerando sua condição de fundamento e finalidade da unidade familiar.<sup>14</sup>

Essas transformações da estrutura familiar podem ser reveladas pelas acentuadas modificações que ocorreram nas últimas décadas no contexto do Direito de Família<sup>15</sup>. A entidade familiar, com o reconhecimento da afetividade como elemento estruturante passa a ser, cada vez mais, um ambiente direcionado ao desenvolvimento correlacional do indivíduo, em que se busca o compartilhamento de responsabilidades entre seus integrantes, bem como a correalização pessoal de cada um de seus membros. Assim, está-se diante da passagem de uma visão

---

<sup>11</sup> OLIVEIRA, José Lamartine Corrêa de; MUNIZ, Francisco José Ferreira. **Curso de direito de família**. e. ed. Curitiba: Juruá, 1998.

<sup>12</sup> OLIVEIRA, Guilherme de; PEREIRA COELHO, Francisco. **Curso de direito de família**. 4ª. ed. Coimbra: Coimbra, 2008.

<sup>13</sup> DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 11ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

<sup>14</sup> LÔBO, Paulo. **Direito Civil: Famílias**. 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

<sup>15</sup> TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

institucionalista de família para um modelo em que prevalecem os anseios coexistenciais, deixando de lado uma dimensão funcional, que conduzia à formação de padrões autoritários<sup>16</sup>. Esse processo representa uma constante reconstrução de conhecimentos, padrões e saberes, que possibilitam o exercício de um olhar voltado ao momento presente, ao mesmo tempo em que não esquece o passado ou engessa o que ainda está por vir.<sup>17</sup>

Com as mutações da entidade familiar, especialmente pelo fato de a família ter se tornado um espaço para a livre realização correlacional de seus integrantes, novos desafios vêm surgindo no Direito, havendo a necessidade de se analisar e rever a estrutura jurídica brasileira. Para isso, é preciso atentar-se para a constitucionalização do Direito Civil, em que a tutela de pessoas humanas é realizada de maneira a extrair a melhor interpretação dos princípios constitucionais explícitos e implícitos.

Assim, cabe salientar que, para que esse novo modelo familiar possa atingir seus objetivos, o princípio da igualdade, previsto no *caput* do artigo 5º. da Constituição Federal de 1988, deve ser observado com máxima atenção, especialmente, em relação ao tema em questão, quanto ao estabelecido no inciso I do referido dispositivo, quando determina que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”<sup>18</sup>. Entretanto, a igualdade não pode estar apenas figurada no ordenamento jurídico de maneira formal, mas deve, cada vez mais, tornar-se uma conquista dos indivíduos como parte da sociedade. Dessa forma, a concepção de novos modelos de família, tidos como democráticos por especialistas em sociologia, decorre da inserção dos princípios da liberdade e da igualdade no ambiente familiar.<sup>19</sup>

Contudo, apesar de todas essas transformações e conquistas, é possível perceber que ainda há um caminho muito longo para a sociedade atingir a tão almejada igualdade de gênero. Até o presente momento, é culturalmente normalizado o fato de existir uma clara desigualdade na distribuição das tarefas relacionadas ao

---

<sup>16</sup> RUZYK, Carlos Eduardo Pianovski. **Institutos fundamentais do direito civil e liberdade(s):** repensando a estrutura funcional do contrato, da propriedade e da família. Rio de Janeiro: GZ, 2011.

<sup>17</sup> CARBONERA, Silvana Maria. Laicidade e família: um diálogo necessário a partir do olhar de Stefano Rodotà. *In*: TEPEDINO, Gustavo; FACHIN, Luiz Edson (Org.). **Diálogos sobre Direito Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2012. v. III, p. 374.

<sup>18</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 30 nov. 2021.

<sup>19</sup> MORAES, Maria Celina Bodin de. A Família Democrática. *In*: PEREIRA, Rodrigo da Cunha (Org.). **Anais do V Congresso Brasileiro do Direito de Família**. São Paulo: IOB Thomson, 2006. p. 615.



lar e aos cuidados com os filhos. Tal fato se reflete nas relações profissionais femininas, considerando que, do ponto de vista cultural, as mulheres têm o dever de cuidar da família e da casa sozinhas, dificultando a atuação na vida política e profissional. Conseqüentemente, elas são excluídas das escolhas e decisões relacionadas a diversos aspectos da vida pública e privada<sup>20</sup>. De acordo com a Organização Mundial do Trabalho (OIT), “as relações de gênero também são questões de poder, as quais determinam aqueles que exercem controle de recursos.”<sup>21</sup>

No âmbito doméstico, essa discrepância prejudica as relações entre os membros da família e dificulta o desenvolvimento das crianças, considerando que a não existência de uma figura paterna realmente presente impede a criação de laços afetivos mais profundos. Essa ausência é compensada pela mãe, que participa mais ativamente do desenvolvimento do infante.<sup>22</sup>

Desse modo, a imagem masculina, historicamente, sempre foi desassociada do espaço doméstico. As pesquisas sobre o desenvolvimento infantil começaram a incluir as obrigações do pai apenas a partir dos anos 70. Até então, a mulher era a única responsável pelo sucesso ou fracasso da criação dos filhos<sup>23</sup>. Entendia-se que não era preciso estudar a qualidade e a necessidade da interação entre o pai e a prole, pois a ideia que prevalecia era a de que uma maternidade bem exercida seria suficiente para que o infante crescesse de maneira saudável.<sup>24</sup>

Atualmente, é possível encontrar diversos estudos que enfatizam o papel fundamental da figura paterna no desenvolvimento emocional, cognitivo e social desse novo ser humano que está em crescimento, não sendo esse papel apenas o de um coadjuvante nas tarefas domésticas e nos cuidados com os filhos<sup>25</sup>. Por isso, deve-se

---

<sup>20</sup> THOMÉ, Candy Florencio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista LTr**, v. 74, n. 07, p. 832-838, jul. 2010.

<sup>21</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero**. 2ª. ed. Genebra: Organização Internacional do trabalho – OIT, 2007. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf). Acesso em: 29 nov. 2021.

<sup>22</sup> BERNARDI, Denise. Paternidade e cuidado: “novos conceitos”, velhos discursos. **Psicologia Revista**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 59-80, 2017.

<sup>23</sup> RODRIGUES, M. M.; TRINDADE, Z. A. **Em nome do pai e do filho**: relações afetivas e instrumentais. In: TRINDADE, Z. A.; BORTOLI, E. B. (Orgs.). **Pesquisa em psicologia**: recriando métodos. Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 1999. p. 125-138.

<sup>24</sup> BRONSTEIN, P. **Marital and parenting roles in transition**: an overview. P. Bronstein & C. P. Cowan, *Fatherhood today: Men's changing role in the family*. John Wiley & Sons, 1988, p. 3-10. Tradução nossa.

<sup>25</sup> CREPALDI, Maria A. *et al.* A participação do pai nos cuidados da criança, segundo a concepção de mães. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 11, n. 3, p. 579-587, set./dez. 2006.

buscar que a participação masculina nas atividades relacionadas à prole ocorra de forma mais ativa, tendo em vista seu relevante interesse social. Para tal, é de extrema importância que o período destinado à licença-paternidade seja revisto e majorado, proporcionando que o pai fortaleça os vínculos afetivos com o filho<sup>26</sup> e, conseqüentemente, que a mulher possa estar desvinculada do papel de responsável pelo cuidado doméstico, o que permite seu crescimento laboral.

Verificando algumas pesquisas, percebe-se que a presença integral do pai nos primeiros meses de vida do bebê aumenta a capacidade deste de imunizar-se, facilita e prolonga a amamentação e reduz os riscos de depressão pós-parto, beneficiando, conseqüentemente, a saúde infantil. Assim, uma licença-paternidade remunerada, que possibilite o acompanhamento efetivo do pai, atende às necessidades de saúde das crianças, minimizando a ocorrência e a duração de doenças ou propiciando a recuperação mais rápida, bem como menores riscos de internações hospitalares. Ou seja, melhores resultados de saúde para a família em geral.<sup>27</sup>

Dessa forma, analisando o instituto familiar de maneira a considerar seu conjunto como algo maior do que a soma de suas partes, cumpre destacar que seus integrantes são interdependentes, interagindo entre si, com o ambiente e com os demais indivíduos (pertencentes a outras entidades familiares e a grupos sociais e profissionais)<sup>28</sup>. Portanto, além do fato de seus membros realizarem trocas mútuas, é importante lembrar que a família desempenha, reconhecidamente, uma influência na sociedade. Isso se justifica em virtude das tradições afetivas e econômicas, bem como de suas concepções e dos aspectos culturais, de modo a representar um papel de extrema relevância no desenvolvimento do equilíbrio emocional, tanto do infante quanto dos próprios responsáveis por ele.

Assim, o relacionamento familiar exerce duradouras e profundas influências no crescimento da criança, representando o cerne no estabelecimento do bem-estar

---

<sup>26</sup> PEDROSA, Hamy Carnelós. **A licença-paternidade na busca pelo melhor interesse da criança**. 2018. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2018. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/25867/1/texto%20completo.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2021.

<sup>27</sup> EARLE, Alison; HEYMANN, Jody. **Licença parental paga e políticas pró-família: um sumário de evidências**. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf>. Acesso em: 28 maio 2022.

<sup>28</sup> BRONFENBRENNER, U. **A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

e no desenvolvimento humano<sup>29</sup>. Dessa maneira, ao impulsionar o pai a exercer as funções de cuidador, propiciando que ele dedique atenção à prole, estar-se-á libertando o homem do lugar de provedor do lar e permitindo que ele, verdadeiramente, desempenhe o papel de pai, ao mesmo tempo em que a presença feminina no mercado de trabalho poderá ser mais efetiva.

## 2.2 MULHER NA SOCIEDADE, NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NO ESPAÇO DOMÉSTICO

Os valores sociais e as questões de gênero mantêm uma relação muito estreita. As posições ocupadas por mulheres e homens são nitidamente distintas, e as atribuições e papéis são delimitados pela sociedade desde o nascimento do indivíduo, valorizando certos aspectos e desvalorizando outros, de acordo com o que é considerado como vinculado ao feminino ou ao masculino. Entretanto, as mulheres já percorreram (e continuam trilhando) um caminho muito importante para que seja atingida a tão almejada igualdade de gênero. Isso demonstra que elas sabem que muitos avanços ainda devem ser buscados para que a igualdade entre os seres humanos seja efetivamente alcançada.<sup>30</sup>

De acordo com suas possibilidades, as mulheres mobilizaram-se e organizaram movimentos populares, procurando ampliar seus direitos ao longo do processo histórico. No Brasil, o voto feminino foi conquistado em 1932, o que representou um significativo avanço nas leis à época vigentes no ordenamento jurídico brasileiro<sup>31</sup>. Assim, houve e ainda há muita luta por justiça e equidade nas relações entre mulheres e homens, bem como a busca pela igualdade de direitos e uma vivência entre os seres humanos de forma desprovida de padrões opressores, para que os direitos humanos sejam garantidos, especialmente os relacionados às mulheres, em razão do elevado nível de discriminação e violência com que sofrem.<sup>32</sup>

Levando em conta que, majoritariamente, as relações de gênero instituídas

---

<sup>29</sup> BERLINSKI, S.; SCHADY, N. **Los primeros años**: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, 2015.

<sup>30</sup> MÉSZÁROS, I. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

<sup>31</sup> CARDOSO, I; CARDOZO, J. E. M. **Caminhos da constituinte**: o direito da mulher na nova Constituição. São Paulo: Global, 1986.

<sup>32</sup> LISBOA, Teresa Kleba. Gênero, feminismo e serviço social: encontros e desencontros ao longo da história da profissão. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 66-75, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/hHdq7R7vg7bsQvQ6gbNfz3h/?lang=pt>. Acesso em: 18 jan. 2022.

são de poder sobre as mulheres, com muita frequência o homem desempenha papéis sociais privilegiados. Esses papéis, estabelecidos tanto para o homem quanto para a mulher, demonstram qual é o comportamento esperado de cada um pela sociedade, e a cultura de cada povo irá determinar como as pessoas devem desempenhar essas funções. Assim, as mulheres acabam reproduzindo atitudes tendentes a reafirmar essas desigualdades (apesar de serem as suas principais vítimas); o gênero da representação permanece sendo o masculino, e a atuação feminina na vida pública continua periférica.<sup>33</sup>

No período em que o Brasil vivia sob o regime ditatorial militar, todos os cidadãos enfrentaram uma situação considerada crítica. Porém, para as mulheres, excluídas de direitos sociais, as condições eram ainda piores. Apesar disso, a participação feminina foi fundamental para a reconstrução de uma sociedade democratizada e emancipada. A organização de movimentos, que debatiam temas como formação profissional, mercado de trabalho, violência e sexualidade, foram essenciais para que houvesse uma verdadeira revolução social. Dessa forma, a presença das mulheres na política começou a ser construída, aumentando, ainda que de forma discreta, sua representatividade nas instituições sociais.<sup>34</sup>

Na década de 1980, a política brasileira passou por um período extremamente relevante na história, com as eleições diretas. Com a volta da democracia, foi promulgada, em 1988, uma nova Constituição Federal, que segue vigente até os dias atuais. O texto constitucional apresentou questões relacionadas à igualdade entre mulheres e homens, em direitos e obrigações, resultado das reivindicações dos movimentos sociais. A Constituição, ao disciplinar as relações trabalhistas, dispôs expressamente sobre a aposentadoria e a licença-maternidade, sendo que a ampliação dessa, apesar de ter sido considerada uma melhoria, causou um imediato desemprego feminino.<sup>35</sup>

Ao analisar-se o mercado de trabalho, é possível verificar que, em virtude dos referidos papéis sociais culturalmente impostos, a mulher enfrenta diversas dificuldades, muitas já na etapa de seleção para uma vaga de emprego, mesmo nos

---

<sup>33</sup> FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

<sup>34</sup> ALVAREZ, S. Politizando as relações de gênero e engendrando a democracia. *In*: STEPAN, A. **Democratizando o Brasil**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988. p. 315-380.

<sup>35</sup> CARVALHO, Flávia Xavier de; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto. Gênero: uma história de luta no Brasil. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coords.); BUSNARDO, Juliana Cristina; SILVA, Andréa Duarte (Orgs.). **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p. 45-50.

dias atuais. Isso pode ser explicado diante do fato de que o mercado reproduz os modelos de desigualdade social vistos na sociedade, de maneira geral<sup>36</sup>. Assim, ao reprisar esse padrão, o gênero masculino, normalmente, tem certa vantagem no momento da contratação e, por isso, continua sendo visto como o provedor do lar.<sup>37</sup>

Geralmente, o empregador, ao contratar mulheres, pondera questões envolvendo a responsabilidade assumida pelo gênero feminino nos cuidados com a casa e com os filhos, o que pode resultar em faltas ao trabalho ou menos disposição para assumir compromissos laborais, diminuindo a produtividade da empresa, em virtude da dupla jornada. A atribuição, de forma “natural”, da responsabilidade prioritária (ou mesmo exclusiva) feminina em relação ao cuidado leva, assim, a uma desigualdade de oportunidades no acesso a melhores empregos e na ascensão profissional.<sup>38</sup>

Em contrapartida, parte-se da premissa de que o homem irá dedicar uma quantidade de tempo maior às atividades laborais e, conseqüentemente, produzirá mais. Essa ideia existe, pois, geralmente, sua principal preocupação é com o trabalho, não mantendo tantas angústias fora do ambiente laboral, como tomar conta da prole. Em 2018, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou que os homens gastam, em média, 10,9 horas por semana na realização de tarefas domésticas ou de cuidado não remunerado, enquanto as mulheres dedicam, aproximadamente, 21,3 horas semanais nessas atividades.<sup>39</sup>

Historicamente, a industrialização introduziu diversas questões sobre o trabalho das mulheres<sup>40</sup>. Entretanto, mesmo restringindo-se a análise ao Brasil, é possível verificar que, desde o período colonial, as mulheres sempre exerceram

---

<sup>36</sup> MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilobrasilia/documents/publication/wcms\\_229333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilobrasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf). Acesso em: 29 nov. 2021.

<sup>37</sup> BERNARDI, Denise. Paternidade e cuidado: “novos conceitos”, velhos discursos. **Psicologia Revista**, São Paulo, v. 26, n.1, p. 59-80, 2017.

<sup>38</sup> BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021.

<sup>39</sup> NETO, João. Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas. In: **Agência Notícias IBGE**, São Paulo, 31 maio 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>. Acesso em: 22 abr. 2022.

<sup>40</sup> PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2019.

atividades laborais, seja como fazendeiras, comerciantes ou lavadeiras, entre outras ocupações, por mais que os relatos históricos não deem destaque ao trabalho feminino. Todavia, apesar de as mulheres trabalharem no mesmo grau que os homens, esse trabalho não é reconhecido em nível semelhante, pois se entende, culturalmente, que a elas é imputado o dever de dedicação ao marido, à casa e aos filhos, o que acaba por encobrir sua capacidade em outras áreas.<sup>41</sup>

Dessa forma, os estereótipos e preconceções sobre o papel da mulher se refletem no mercado de trabalho.<sup>42</sup> As vítimas dessa espécie de discriminação são privadas de seus direitos ou de terem melhores condições de vida, o que causa ônus e leva a uma situação de desvantagem em comparação ao tratamento oferecido aos demais indivíduos, representando uma das principais formas de violação da dignidade da pessoa humana<sup>43</sup>. A divisão do trabalho fundamentada no gênero ainda permanece uma realidade, apesar de já ser possível verificar uma melhoria nos níveis de emprego das mulheres. Os trabalhos informais, mal pagos, precários e excluídos da proteção da legislação trabalhista, bem como a falta de acesso a um trabalho decente compõem a causa preponderante da pobreza das mulheres, conforme estudo da Organização das Nações Unidas (ONU).<sup>44</sup>

Ademais, cumpre destacar que as mudanças na economia, especialmente relacionadas ao capitalismo, transformaram as relações de trabalho em todo o mundo. Entretanto, essas transformações não correspondem a uma automática emancipação feminina. Em virtude dos grandes níveis de desigualdade social ainda existente, as mulheres são desafiadas a conciliar extensas jornadas de trabalho com a tarefa de lutar para que seus direitos sejam reconhecidos. Conforme visto, para que as mulheres começassem a sair da invisibilidade, deixando de ser consideradas seres inferiores e incapazes, foi necessário trilhar uma longa trajetória, que ainda está muito longe de chegar ao fim.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> RAGO, Margareth. **Gênero e História**. Santiago de Compostela: CNT, 2012.

<sup>42</sup> PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho**: um diálogo Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>43</sup> LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

<sup>44</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **2009 World Survey on the role of women in development**. Disponível em: <https://www.un.org/en/desa/2009-world-survey-role-women-development>. Acesso em: 19 jan. 2022. Tradução nossa.

<sup>45</sup> CARVALHO, Flávia Xavier de; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto. Gênero: uma história de luta no Brasil. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coords.); BUSNARDO, Juliana Cristina; SILVA, Andréa Duarte (Orgs.). **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p. 45-50.

Estudos elaborados pelo Banco Mundial em 2014 reconheceram que as mulheres estão em posição de desvantagem, de forma global, em todos os aspectos analisados em relação ao trabalho, sejam eles relativos a salários, participação nas empresas ou qualidade dos empregos. Cumpre salientar que essa desigualdade prejudica o desenvolvimento econômico mundial, tendo em vista que melhores condições de trabalho para as mulheres resultam em uma evolução dos níveis de produtividade e qualidade de vida.<sup>46</sup>

A citada pesquisa analisou determinados fatos globais sobre as condições de vida e o trabalho das mulheres, concluindo que elas, predominantemente, ocupam funções hierarquicamente inferiores e recebem piores remunerações. O resultado do estudo demonstrou que a participação feminina no mercado de trabalho decaiu de 57% em 1999 para 55% em 2012. Além disso, constatou que a probabilidade de elas terem um emprego de tempo integral para um único empregador é a metade diante da perspectiva masculina, para essa mesma situação. Em contrapartida, quanto aos trabalhos domésticos não remunerados, as mulheres despendem pelo menos o dobro de horas em comparação com os homens.<sup>47</sup>

Outro aspecto relevante está relacionado às consequências que a crise econômica acarreta ao mercado de trabalho. Conforme estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a crise mundial iniciada em 2008 afetou certos grupos, em especial a população feminina, jovens, e migrantes, de forma desproporcional<sup>48</sup>. Tal fato ocorre em relação às mulheres devido ao risco de marginalização das trabalhadoras, que normalmente precisam sujeitar-se a trabalhos mais flexíveis e precários, o que acarreta desemprego ou subemprego em tempos de crise. Ademais, a proteção oferecida pelos sistemas de seguridade social abarca apenas os empregos formais, deixando de atender à população que realiza trabalhos ocasionais ou informais, e, além disso, maior dificuldade é encontrada pelas mulheres

---

<sup>46</sup> BANCO MUNDIAL. **Gender at work**: a companion to the world development report on jobs. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/gender-at-work-companion-report-to-world-development-report-2013-jobs>. Acesso em: 19 jan. 2022. Tradução nossa.

<sup>47</sup> BANCO MUNDIAL. **Gender at work**: a companion to the world development report on jobs. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/gender-at-work-companion-report-to-world-development-report-2013-jobs>. Acesso em: 19 jan. 2022. Tradução nossa.

<sup>48</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **La crisis financiera y económica**: una respuesta basada en el trabajo decente. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2009. p. IX. Disponível em: [https://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS\\_103509/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS_103509/lang--es/index.htm). Acesso em: 23 jun. 2022.

em se recolocarem no mercado de trabalho após perderem seus empregos.<sup>49</sup>

Portanto, é possível verificar que a participação feminina no mercado de trabalho e a média do salário recebido pelas mulheres é bastante inferior à dos homens. Essa discrepância é ocasionada tanto por fatores culturais e relacionados à tradição social, em que uma parte significativa da população feminina opta por não trabalhar fora de casa, como pelos maiores obstáculos encontrados quando as mulheres tentam obter uma vaga no mercado de trabalho. Dados do Banco Mundial mostram que elas recebem, em todo o mundo, de 10% a 30% menos que os homens. Apesar de essa diferença ter diminuído ao longo das décadas, constatou-se que houve uma preocupante estagnação nos últimos anos.<sup>50</sup>

Os tipos de trabalhos realizados e sua duração podem ser causas para as diferenças salariais mencionadas. Isso ocorre não apenas por haver uma predominância de mulheres na economia informal, mas também por existir uma certa propensão de queda na remuneração feminina após o nascimento dos filhos, ao contrário do que acontece com os homens (de maneira geral, aqueles que têm filhos recebem salários maiores quando comparados aos homens sem filhos). Tal fato pode ser justificado pelas atribuições relativas à execução das tarefas domésticas e à criação da prole, que incidem sobre as mulheres.<sup>51</sup>

Ainda que não bastasse, é possível verificar uma desvalorização por parte da sociedade em relação a determinadas profissões e categorias compostas, de forma predominante, por mulheres, como é o caso das atividades vinculadas à educação infantil e à assistência básica à saúde. Estudos da OIT demonstram que os níveis salariais dos empregados que realizam esses trabalhos são menores quanto maior for a participação feminina na categoria, o que acaba implicando uma área menos atrativa para a população masculina e, assim, sustentando a segregação profissional.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Piso de protección social para una globalización equitativa e inclusiva**: informe del grupo consultivo sobre el piso de protección social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. p. 66. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_176521.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_176521.pdf). Acesso em: 23 jun. 2022.

<sup>50</sup> BANCO MUNDIAL. **Gender at work**: a companion to the world development report on jobs. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/gender-at-work-companion-report-to-world-development-report-2013-jobs>. Acesso em: 19 jan. 2022.

<sup>51</sup> BANCO MUNDIAL. **Gender at work**: a companion to the world development report on jobs. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/gender-at-work-companion-report-to-world-development-report-2013-jobs>. Acesso em: 19 jan. 2022.

<sup>52</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Equal pay**: an introductory guide. Ginebra: International Labour Office, 2013. p. 12. Disponível em:



A centralização feminina em certas áreas, bem como a baixa atuação em outros ramos, diminui sua remuneração em razão da elevada oferta de mão de obra em categorias específicas, de acordo com estudos elaborados a partir de teorias econômicas neoclássicas, que procuram explicar os motivos dessa discrepância entre os salários de mulheres e de homens. Entre os aspectos que podem justificar essa centralização da população feminina em determinadas atividades, o que se destaca é o fato de que certas ocupações podem ser relacionadas a tarefas tradicionalmente vinculadas ao papel atribuído pela sociedade à mulher. Essas atividades seriam, por exemplo, aquelas ligadas à rotina doméstica e à criação dos filhos, que também acabam contribuindo para a diminuição do tempo destinado ao aprimoramento profissional e à disponibilidade para trabalhos que requeiram a realização de viagens, horas extras, ou que não permitam a flexibilização da jornada.<sup>53</sup>

A segregação sexual nas relações de trabalho pode ser vista não apenas na questão da colocação concentrada das mulheres em determinados ramos ocupacionais (segregação horizontal), mas também no fato de que a população feminina normalmente não atinge os cargos mais elevados da hierarquia profissional (segregação vertical)<sup>54</sup>. As restrições encontradas pelas mulheres vão desde a discrepância salarial até a desproporcionalidade na concentração em atividades vulneráveis, passando comumente pela já vista divisão desarmoniosa na realização das tarefas domésticas não remuneradas.<sup>55</sup>

A falta de assistência proveniente das esferas pública e privada para proporcionar que as responsabilidades familiares sejam cumpridas integralmente pelos seus integrantes, com o apoio dessas instituições, bem como o citado contraste na divisão das tarefas domésticas, são questões que elucidam a preponderância das mulheres na informalidade, tendo em vista a necessidade encontrada na busca por atividades que proporcionem horários de trabalho flexíveis e próximos de suas residências, possibilitando a realização dos afazeres relacionados ao lar.

As informações apresentadas permitem concluir que ainda é uma realidade mundial a desigualdade entre homens e mulheres no que tange às condições de

---

[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_216695/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm). Acesso em: 23 jun. 2022. Tradução nossa.

<sup>53</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

<sup>54</sup> GALANTINO, Luisa. **Diritto del lavoro**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2010. Tradução nossa.

<sup>55</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **2009 World Survey on the role of women in development**. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/public/WorldSurvey2009.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2022.

trabalho, levando em consideração que as mulheres continuam enfrentando diversas barreiras para uma inserção igualitária. Dessa forma, é preciso haver um combate à discriminação baseada no gênero, buscando, entre outros fatores, erradicar as diferenças encontradas no acesso aos empregos, na remuneração e na manutenção dos postos de trabalho.

A oportunidade de crescimento profissional e a construção de uma vida independente, tanto sob o aspecto financeiro quanto emocional, é um desejo feminino. No entanto, como visto, o trabalho doméstico e a responsabilidade pelo cuidado com os filhos representam uma barreira para que tal aspiração possa ser concretizada. Isso não ocorreria se as atividades não remuneradas fossem divididas igualmente entre os residentes da casa, pois tal obrigação deixaria de ser um encargo da mulher. Dessa forma, ela não precisaria optar por um entre os papéis que gostaria de exercer com mais dedicação (de mãe, esposa ou profissional), o que permitiria um maior desenvolvimento ocupacional e possibilitaria seu crescimento no mercado de trabalho.

O equilíbrio entre o trabalho remunerado e as atividades domésticas é considerado pelas mulheres como o maior desafio no ambiente laboral, conforme pesquisa realizada com mais de 9.500 trabalhadoras em 2015<sup>56</sup>. Outros estudos constataram que 48% das mulheres foram demitidas durante o período de até dois anos após o retorno da licença-maternidade.<sup>57</sup>

Enquanto isso, o percentual de homens que trabalham permanece em torno de 89%, antes e depois de se tornarem pais. Já o índice de mulheres que exercem atividades remuneradas passa de, um ano antes da chegada do filho, 60,2% para 41,6% depois de três trimestres do parto, chegando a 43,7% após cinco trimestres. Isso revela a desarmonia entre os índices de emprego entre homens e mulheres e o impacto desses números antes da gravidez e depois do nascimento do filho.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> THOMSON REUTERS FOUNDATION. **The 5 key issues facing women working in the G20**. Inglaterra, 2015. Disponível em: <http://poll2015.trust.org/>. Acesso em: 30 nov. 2021. Tradução nossa.

<sup>57</sup> MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil**. Pesquisa “Thinktank” da Fundação Getúlio Vargas. Dez. 2016. Disponível em: [http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/themes/Mirage2/pages/pdfjs/web/viewer.html?file=http://biblioteca.digital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The\\_Labor\\_Market\\_Consequences\\_of\\_Maternity\\_Leave\\_Policies\\_Evidence\\_from\\_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/themes/Mirage2/pages/pdfjs/web/viewer.html?file=http://biblioteca.digital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 30 nov. 2021. Tradução nossa.

<sup>58</sup> HECKSHER, Marcos; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões. Antes da gravidez até a infância: trabalho e estudo de mães e pais no painel da PNAD contínua. **Revista Mercado de Trabalho – conjuntura e análise**, Brasília, n. 68, set. 2019. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10290/4/bmt\\_68\\_Antes\\_da\\_gravidez.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10290/4/bmt_68_Antes_da_gravidez.pdf). Acesso em: 30 nov. 2021.

Portanto, para que seja possível que as condições no mercado de trabalho sejam mais igualitárias e independentes de questões de gênero, é fundamental que o homem participe mais ativamente no âmbito doméstico e nos cuidados com os filhos.<sup>59</sup> A fim de que isso se concretize, é fundamental que o pai possa usufruir de um período maior de licença-paternidade após o nascimento do filho, o que possibilitaria, além de todo o exposto, que os vínculos afetivos entre o genitor masculino e a prole se fortalecessem, visando ao desenvolvimento saudável do infante e colocando em prática o princípio do superior interesse da criança.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença Parental**: possibilidades para o direito brasileiro. 1ª. ed. Florianópolis: Habitus, 2018.

<sup>60</sup> HEYMAN, J. *et al.* Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. **Public Health Reviews**, London, v. 21, n. 38, p. 1-16, 2017. Tradução nossa.

### 3 LICENÇAS PATERNA E MATERNA NO BRASIL E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NOS ÂMBITOS FAMILIAR E LABORAL

Neste capítulo, verificam-se, primeiramente, as disposições legislativas constantes no ordenamento jurídico brasileiro acerca das licenças paterna e materna, bem como demonstra-se que a discrepância entre os períodos destinados a cada uma delas reforça a concepção de que o dever de cuidar da prole é da mulher, obstaculizando o acesso ao trabalho e o crescimento profissional feminino. Em momento seguinte, apresentam-se decisões em que o Poder Judiciário conferiu ao homem o benefício equivalente ao da licença-maternidade, bem como casos em que empresas ampliaram aos pais a concessão desse direito. Por fim, discorre-se acerca do princípio da igualdade e suas implicações no instituto da família e no mercado de trabalho, distinguindo seus sentidos formal e material e apresentando os reflexos que a discriminação de gênero ocasiona nos âmbitos laboral e familiar.

#### 3.1 LICENÇAS PATERNA E MATERNA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A proteção à maternidade e à infância está explicitamente pautada como um direito social expresso no artigo 6º., *caput*, da Constituição Federal brasileira de 1988<sup>61</sup>. Ainda, o texto constitucional dispõe que a família tem proteção especial do Estado e que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal devem ser exercidos de forma igual pela mulher e pelo homem, conforme estabelecido em seu artigo 226, *caput* e § 5º..

Ato contínuo, a Constituição, no artigo 227, expressa de maneira cristalina que é dever não apenas da família, mas de toda a sociedade e do Estado assegurar, com prioridade absoluta, à criança, ao adolescente e ao jovem o direito à vida, à saúde, à educação, ao lazer, à dignidade e à convivência familiar e comunitária, entre outras garantias.

Assim, analisando-se o ordenamento jurídico em vigor no Brasil, é possível verificar a íntima ligação entre a proteção da família e o cuidado dos filhos,

---

<sup>61</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 30 nov. 2021.

estabelecidos por fundamentos constitucionais de caráter programático. Nesse sentido, garante licenças-maternidade e paternidade como direitos dos trabalhadores que, de forma regular, contribuem para um dos regimes de previdência social.<sup>62</sup>

Dessa forma, a Constituição Federal, em seu artigo 7º., incisos XVIII e XIX, estabeleceu à gestante o direito à licença de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, e à licença-paternidade, “nos termos fixados em lei”<sup>63</sup>. Entretanto, mesmo que já tenham transcorridos mais de 30 anos da promulgação da Constituição Federal, ainda não houve a publicação de qualquer lei que estabeleça os termos para a concessão da licença paterna no Brasil.

O artigo 10, § 1º., do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prevê que o prazo da licença-paternidade (também remunerada) é de cinco dias, até que o disposto no artigo 7º., inciso XIX, seja disciplinado por lei. Tal disposição revogou o inciso III do artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelecia a possibilidade de o empregado deixar de comparecer ao trabalho por apenas um dia em caso de nascimento de filho<sup>64</sup>. Assim, é questionável o fato de o Brasil estabelecer, constitucionalmente, de forma concreta, uma licença paterna, pois o que ocorreu foi apenas a designação de uma nomenclatura e um acréscimo mínimo de tempo a um direito que já estava estabelecido há mais de 40 anos na legislação trabalhista.<sup>65</sup>

Mais recentemente, a Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008<sup>66</sup>, previu a possibilidade de ampliação da licença-paternidade de cinco para 20 dias, mas apenas em determinadas situações. Para tanto, o genitor masculino deve trabalhar em um dos estabelecimentos que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, que recebem benefícios fiscais ao permitir que os empregados usufruam de mais 15 dias de licença

---

<sup>62</sup> PESSOA, Anna Carolina Oliveira. As licenças maternidade e paternidade sob a perspectiva da construção do feminino e as dimensões da igualdade. **LTr Suplemento trabalhista 089/19**, São Paulo, ano 55, p. 605-616. 2019.

<sup>63</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 30 nov. 2021.

<sup>64</sup> BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º. de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 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: 30 nov. 2021.

<sup>65</sup> NASCIMENTO, Rafael M. de C. **Licença-paternidade no Brasil: situação atual e possibilidades de mudanças**. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Brasília, 2013. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/196874254.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2021.

<sup>66</sup> BRASIL. **Lei n. 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 n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 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: 30 nov. 2021.

após o nascimento do bebê, o que se mostra vantajoso para todas as partes envolvidas<sup>67</sup>. Ou seja, ao ampliar a licença remunerada de seus empregados, as empresas também são beneficiadas.<sup>68</sup>

Para que seja possível auferir esses dias a mais, o homem deverá, em no máximo dois dias úteis após o parto, solicitar a ampliação da licença, estando proibido de realizar atividades remuneradas durante esse período. Ainda, ele precisa participar de alguma atividade ou programa voltado à paternidade responsável. Por outro lado, a empresa, para participar do Programa, precisa ser tributada com base no Lucro Real, o que permitirá o correto cálculo do imposto devido. Nesses casos, o valor correspondente à remuneração paga no período de prorrogação da licença será deduzido do imposto apurado, não sendo computado como despesa operacional (o que normalmente ocorre com os salários dos empregados).

Cabe salientar que, durante o período de prorrogação da licença, é defeso ao empregado o exercício de qualquer atividade remunerada, e a criança deverá, necessariamente, ser mantida sob seus cuidados, conforme disposto no artigo 4º. do referido diploma legal. Ou seja, o infante não poderá ser mantido em creche, pois o objetivo da lei é promover a convivência entre os pais e os filhos por um período maior.<sup>69</sup>

No que tange à licença-maternidade, pode-se dizer que está preceituada na Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>70</sup> e determina à mulher o direito de usufruir de um período de afastamento das atividades laborais, tanto anterior como posteriormente ao parto. Ademais, apesar de a Constituição Federal empregar o termo “licença-gestante”, utiliza-se a nomenclatura estabelecida na CLT, ou seja, “licença-maternidade”, tendo em vista que a palavra gestante se

---

<sup>67</sup> EMPRESA CIDADÃ: como contribuir com a licença-maternidade e receber benefícios fiscais. *In: Contábeis*, 10 maio 2021. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/47027/empresacidada-como-contribuir-com-a-licenca-maternidade-e-receber-beneficios-fiscais/>. Acesso em: 30 nov. 2021.

<sup>68</sup> JUNIOR, Ricardo. Licença paternidade: regras e como funciona. *In: Rede Jornal Contábil*, 26 maio 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/licenca-paternidade-regras-e-como-funciona/>. Acesso em: 30 nov. 2021.

<sup>69</sup> NEIVERTH; Elisabeth Mônica Becker; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A licença-maternidade e sua ampliação facultativa. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região*, Curitiba, a. 34, n. 63, jul./dez. 2009.

<sup>70</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 103** – Amparo à Maternidade. Genebra, 1952. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm). Acesso em: 23 jun. 2022.

refere à mulher antes de dar à luz<sup>71</sup>. Porém, independentemente das questões terminológicas, o artigo 392, § 1º., do referido diploma legal trabalhista brasileiro, é expresso ao disciplinar a possibilidade de o início do afastamento ocorrer entre o 28º. dia antes do parto e a ocorrência deste.<sup>72</sup>

É importante destacar que, durante o período de licença-maternidade, é assegurado à mulher o direito de receber o valor de sua remuneração integral, conforme estabelecido no artigo 72 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social<sup>73</sup>. Dessa maneira, um aspecto de grande relevância deve ser deixado claro: o salário-maternidade é dever da Previdência Social. Assim, não se trata de encargo do empregador em nenhuma hipótese, pois é um benefício de cunho previdenciário, como referido anteriormente. A empresa apenas efetua o pagamento a suas empregadas seguradas, realizando a compensação e deduzindo esses valores quando do recolhimento das contribuições por meio da Guia da Previdência Social.

Entretanto, a proteção à maternidade no Brasil passou por muitas transformações ao longo dos anos. A primeira disposição sobre o tema ocorreu em 21 de dezembro de 1923, por meio do Decreto Federal n. 16.300, que estabelecia a faculdade concedida à mulher, de usufruir um período de “repouso” de 30 dias antes e após o parto, totalizando 60 dias de afastamento.<sup>74</sup>

Em 1934, a Constituição garantiu a assistência médica e sanitária à gestante, visando à proteção, além da própria maternidade, do nascituro e do infante, permitindo que a genitora se afastasse das atividades laborais sem prejuízos ao emprego e com garantia remuneratória. Todavia, após o golpe do Estado Novo, a Carta de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, não trazia a garantia de emprego à gestante. Em contrapartida, houve a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943, garantindo a licença-maternidade e a estabilidade no emprego e trazendo

---

<sup>71</sup> SILVA, Fábio Luiz Pereira da. Considerações sobre a proteção ao trabalho da mulher. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 125, p. 33-45, jan./mar. 2007.

<sup>72</sup> BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º. de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 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: 26 abr. 2021.

<sup>73</sup> BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

<sup>74</sup> SILVA, Aarão Miranda da. O direito do trabalho da mulher e a maternidade. In: **Âmbito Jurídico**, 30 abr. 2007. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/o-direito-do-trabalho-da-mulher-e-a-maternidade/>. Acesso em: 24 maio 2022.

normas de proteção ao trabalho da mulher.<sup>75</sup>

Assim, passou a ser proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de seis semanas antes do parto, bem como por igual período depois do nascimento do bebê. Após a alteração promovida pelo Decreto-Lei n. 229, de 1967, a licença foi alterada para quatro semanas antes e oito semanas depois do parto.

Com o fim da ditadura militar e a promulgação da Constituição Federal de 1988, a licença materna passou a ser de 120 dias, conforme mencionado. Somado a isso, o texto constitucional, no inciso I do artigo 5º., assegurou a igualdade entre mulheres e homens, além de garantir a estabilidade no trabalho à gestante, pelo período que inicia com a confirmação da gravidez e vai até completar cinco meses depois do parto, conforme disposto no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Ainda, cumpre destacar que, com o advento da Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002,<sup>76</sup> a licença-maternidade foi garantida à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. Em sua redação inicial, o referido diploma legal estabelecia um prazo diferenciado à mãe adotante, conforme a idade da criança. Assim, a licença materna seria de 120 dias apenas nos casos em que a adoção tivesse ocorrido até o bebê completar um ano de idade. Após esse período e até os quatro anos de idade, a licença caía para 60 dias, e, no caso de crianças entre quatro e oito anos, a mulher poderia afastar-se por 30 dias. Porém, a diferenciação foi revogada pela chamada Lei de Adoção (Lei n. 12.010/2009)<sup>77</sup>, e, atualmente, o período destinado às mães adotantes é o mesmo das mães biológicas, independentemente da idade da criança no momento da adoção.<sup>78</sup>

Apesar de a legislação utilizar os termos “licença-maternidade” e “salário-

---

<sup>75</sup> NEIVERTH; Elisabeth Mônica Becker; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A licença-maternidade e sua ampliação facultativa. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região**, Curitiba, a. 34, n. 63, jul./dez. 2009.

<sup>76</sup> BRASIL. **Lei n. 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 n. 5.452, de 1º. de maio de 1943, e a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. 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: 24 maio 2022.

<sup>77</sup> BRASIL. **Lei n. 12.010, de 3 de agosto de 2009**. Dispõe sobre adoção; altera as Leis n. 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente, n. 8.560, de 29 de dezembro de 1992; revoga dispositivos da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º. de maio de 1943; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

<sup>78</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12ª. ed. São Paulo: LTr, 2013.



maternidade”, a possibilidade de concessão desses direitos já é consagrada a segurados homens nos casos de adoção ou guarda judicial, conforme disposto no § 5º. do artigo 392-A da CLT e no *caput* do artigo 71-A da Lei n. 8.213/91 (o que inclui homens em relacionamentos homoafetivos). Entretanto, independentemente de gênero, as garantias estão disponíveis para apenas um dos empregados, tendo em vista que há expressa vedação ao compartilhamento entre os membros do casal.

A Lei n. 11.770/2008 também passou a prever a possibilidade de ampliação da licença-maternidade, com o propósito de prorrogar em 60 dias a duração do período estabelecido pelo inciso XVIII do artigo 7º. da Constituição Federal, totalizando 180 dias de afastamento da mulher de suas atividades laborais. Como requisito para que a empregada possa usufruir dessa prorrogação, ela deve requerer sua concessão até o final do primeiro mês depois do parto. Esse direito também é assegurado no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional por meio do Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, instituído pelo Decreto n. 6.690, de 11 de dezembro de 2008.<sup>79</sup>

Portanto, independentemente de haver prorrogação ou não, é possível perceber que há uma discrepância entre os períodos previstos para as licenças materna e paterna. Isso demonstra que ainda é vigente a cultura patriarcal, que permanece reinando nesse e em outros temas vinculados à família e à sociedade. Mesmo em vista dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, assim como das modificações analisadas no instituto familiar, é flagrante a desarmonia existente entre as licenças em questão.

Como observado, a regra geral estabelece que as mulheres brasileiras têm direito a usufruir, atualmente, de um período 24 vezes maior de licença em comparação aos homens. Conseqüentemente, essa discrepância entre os períodos destinados à licença-maternidade e à licença-paternidade é uma das principais origens da diferenciação na participação da criação dos filhos e na distribuição das tarefas domésticas, tendo em vista que o próprio legislador determina o afastamento temporário da mulher do mercado de trabalho, estabelecendo que ela fique em casa com a chegada da prole. Isso corrobora a ideia de que existem obrigações femininas

---

<sup>79</sup> BRASIL. **Decreto n. 6.690, de 11 de dezembro de 2008**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

e masculinas.

Apesar de exercerem as mesmas profissões e de responsabilizarem-se, de forma conjunta, pelos cuidados com os filhos, a maneira como as licenças materna e paterna são concedidas pelo ordenamento jurídico brasileiro reproduz e sustenta a ideia de que há papéis majoritariamente femininos, baseados na concepção de feminilidade da mulher, e outros papéis, masculinos, ligados ao pensamento de que o homem deve ser o principal provedor do lar. Dessa forma, ao manter licenças com um período tão diverso para mulheres e homens, estabelecidas na ideia de gênero, o público feminino sofre maiores prejuízos, considerando que, além da hipossuficiência existente em qualquer relação de emprego, ainda há a vulnerabilidade decorrente da discriminação da mulher.

Muitos empregadores consideram que os gastos com a contratação de mulheres são mais elevados, entendendo que, ao contratarem homens, os custos são menores. Em caso de gravidez da trabalhadora, o empresário precisa buscar um profissional que a substitua (o que ocasiona despesas que não ocorrem com um homem), além de sujeitar-se a um maior número de faltas ao trabalho por parte da mulher, especialmente nos primeiros anos de vida da criança (fato pouco observado no público masculino, pois ainda é vinculado à mãe o papel de acompanhar os filhos ao médico e aos compromissos escolares, por exemplo).<sup>80</sup>

É possível conceber que, nos trabalhos relacionados a atividades repetitivas ou sem participação criativa, como é o caso da maioria das indústrias, o afastamento da empregada não provoque maiores transtornos na dinâmica laboral. Todavia, deve-se concordar que a ausência da trabalhadora será sentida nas tarefas em que fatores subjetivos são fundamentais, o que aumenta ainda mais a discriminação na contratação de mulheres, tendo em vista que esse problema não ocorrerá se a empresa admitir um homem, pois sua licença é extremamente inferior.<sup>81</sup>

Percebe-se que, apesar de o Direito das Famílias ter evoluído em relação ao reconhecimento da igualdade e das diferentes formas do instituto familiar, não se observa a mesma evolução no que tange à concessão das licenças materna e paterna. Portanto, é nítido que a realidade atual e as licenças em análise estão

---

<sup>80</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Gênese, 2003.

<sup>81</sup> NEIVERTH; Elisabeth Mônica Becker; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A licença-maternidade e sua ampliação facultativa. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região**, Curitiba, a. 34, n. 63, jul./dez. 2009.

desalinhadas, tendo em vista que as exigências no mercado de trabalho e no âmbito familiar são as mesmas tanto à mulher quanto ao homem.

Ademais, a licença-maternidade e a licença-paternidade, nos moldes encontrados atualmente, não estão de acordo com os princípios do livre planejamento familiar e da paternidade responsável, relacionados ao princípio da dignidade da pessoa humana, levando em consideração que submete o casal a uma situação familiar predefinida pelo Estado e em desarmonia com a realidade da sociedade moderna. Dessa maneira, e tendo em mente a evolução da concepção de família, a discrepância entre tais períodos não apenas nutre a percepção de que o homem é o responsável por prover financeiramente o lar, enquanto a mulher deve cuidar da prole, mas também obstaculiza o acesso e crescimento dela no âmbito laboral.

Assim, ao optar por não fixar, de fato, o prazo da licença-paternidade (ao contrário do que fez em relação à licença-maternidade), estabelecendo apenas um ínfimo e provisório período de duração, o legislador constituinte deixou de atender às necessidades do infante e da família e não considerou as demandas para que haja uma efetiva igualdade entre os gêneros. É extrema a importância da licença paterna para que os laços afetivos entre o pai e o filho sejam formados, bem como para que proporcione maior tranquilidade e equilíbrio ao seio familiar. Além disso, a busca por uma efetiva igualdade de gênero na divisão das tarefas domésticas, nos cuidados com a prole e, conseqüentemente, no mercado de trabalho completa uma equação que resulta na necessidade de uma revisão legislativa na licença-paternidade atualmente vigente no país.

Enquanto não há uma legislação específica que disponha sobre a licença-paternidade, de forma a regulamentar a questão de forma séria e profunda (como o tema requer), o Poder Judiciário é chamado a agir em alguns casos específicos. Recentemente, um homem que trabalha como perito médico do próprio Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ingressou com uma ação, requerendo que fosse reconhecido seu direito a usufruir de uma licença de 180 dias, tendo em vista que se tornara pai de duas crianças, gêmeas, geradas por meio do procedimento de fertilização *in vitro* e barriga de aluguel.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> STF VAI DECIDIR se servidor público que seja pai solteiro tem direito à licença-maternidade de 180 dias. *In: Instituto de Estudos Previdenciários, Trabalhistas e Tributários*, nov. 2021. Disponível em: [https://www.ieprev.com.br/conteudo/categoria/4/8838/nstf\\_vai\\_decidir\\_se\\_servidor\\_publico\\_que\\_seja\\_pai\\_solteiro\\_tem\\_direito\\_a\\_licencamaternidade\\_de\\_180\\_dias](https://www.ieprev.com.br/conteudo/categoria/4/8838/nstf_vai_decidir_se_servidor_publico_que_seja_pai_solteiro_tem_direito_a_licencamaternidade_de_180_dias). Acesso em: 30 nov. 2021.

A controvérsia chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF), que julgou, no dia 12 de maio de 2022, o Recurso Extraordinário n. 1.348.854, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.182), acerca da possibilidade de estender o benefício da licença-maternidade de 180 dias aos servidores públicos que se tornarem pais solteiros, confirmando a concessão da licença, com fundamento de ser inconstitucional o fato de não ampliar a licença ao genitor monoparental, pois a Constituição Federal “confere proteção integral à criança e garante isonomia de direitos entre o homem e a mulher”. Em seu voto, o relator, Ministro Alexandre de Moraes, destacou que não existe no texto constitucional de 1988 a figura da “cabeça do casal”, devendo haver a garantia dos direitos de convivência familiar a todos os seus integrantes, bem como a divisão quanto aos deveres de proteção aos filhos. Os Ministros André Mendonça, Nunes Marques, Luís Roberto Barroso, Edson Fachin, Dias Toffoli, Cármen Lúcia, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes e Luiz Fux acompanharam o voto, e o entendimento deverá ser seguido nas ações semelhantes que tramitam em todo território nacional.<sup>83</sup>

Outro caso de bastante relevância para a matéria foi o analisado pelo Tribunal Regional Federal da 4<sup>a</sup>. Região, em que um pai de gêmeos e servidor do Hospital de Clínicas do Paraná ajuizou uma ação, com pedido de tutela antecipada, requerendo a prorrogação da sua licença-paternidade de 20 para 180 dias. O Desembargador Rogério Favreto, relator do julgamento do recurso efetuado pelo autor da causa, após negativa da 1<sup>a</sup>. Vara Federal de Curitiba, deferiu a tutela de urgência, fundamentando que a presença do pai, de forma efetiva e constante, revelava-se essencial para o melhor desenvolvimento dos recém-nascidos.<sup>84</sup>

Além disso, a decisão do magistrado foi expressa no sentido de que, ao conceder a liminar, estar-se-ia reconhecendo a relevância da participação da figura paterna na família, não apenas como provedor material, mas também sentimental. Ademais, destacou que a proteção da maternidade e da infância estende-se tanto ao homem quanto à mulher, de acordo com o disposto no artigo 226, § 5<sup>o</sup>., da Constituição Federal. O relator concluiu a fundamentação referindo que o Estado tem

---

<sup>83</sup> RICHTER, André. STF reconhece licença de 180 dias para servidor federal pai solo. *In: Agência Brasil*, 12 maio 2022. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2022-05/stf-reconhece-licenca-de-180-dias-para-servidor-federal-pai-solo?utm\\_source=thenewsc&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=referral](https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2022-05/stf-reconhece-licenca-de-180-dias-para-servidor-federal-pai-solo?utm_source=thenewsc&utm_medium=email&utm_campaign=referral). Acesso em: 18 maio 2022.

<sup>84</sup> JUSTIÇA FEDERAL. Tribunal Regional Federal da 4<sup>a</sup>. Região. **Pai de gêmeos consegue licença-paternidade de 180 dias**. Disponível em: [https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia\\_visualizar&id\\_noticia=13381](https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=13381). Acesso em: 5 jun. 2022.

o dever inafastável de garantir as condições necessárias para que as crianças desenvolvam-se física, intelectual e emocionalmente da melhor maneira possível, afirmando que, no caso concreto, os princípios da proteção da infância e da dignidade humana devem prevalecer sobre o princípio da legalidade estrita, que atribui ao homem o direito de usufruir de uma licença limitada a 20 dias.<sup>85</sup>

Por outro lado, iniciativas de empresas privadas demonstram que é possível conceder licença-paternidade superior ao estabelecido pela legislação. Conforme disposto no artigo 611 e seguintes da CLT, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, é permitido que se pactuem direitos não estabelecidos em lei (ou que se ampliem direitos já previstos).

Como exemplo disso, tem-se o caso do Grupo Boticário, que, em 2021, começou a oferecer aos empregados brasileiros uma licença parental universal de 120 dias, independentemente do gênero. A iniciativa foi ampliada em 25 de março de 2022, quando a concessão do benefício foi estendida a funcionários de outros países e passou a ser de seis meses. O funcionamento da licença para os homens ocorre da seguinte forma: os 20 primeiros dias após o nascimento do bebê são obrigatórios, tendo em vista que o grupo participa do Programa Empresa Cidadã, enquanto os demais cinco meses e 10 dias podem ser usufruídos dentro de até 12 meses depois da chegada do filho. Assim, o período pode ser gozado quando a mãe voltar ao trabalho, após o final da licença-maternidade, ou da forma que melhor servir à família.<sup>86</sup>

Antes disso, em julho 2019, a Diageo, proprietária das marcas Johnnie Walker, Tanqueray, Smirnoff e Ypióca, já havia incluído a política de adotar a licença paternidade ampliada de seis meses de duração, com a manutenção de salários e benefícios. A empresa sueca Volvo também implementou uma licença parental igualitária, de 24 semanas para pais e mães, com o propósito de melhorar a qualidade de vida dos funcionários e criar uma cultura de apoio à igualdade de gênero na criação dos filhos.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> PAI DE GÊMEOS tem direito a licença-paternidade de 180 dias, decide TRF-4. *In: Consultor Jurídico*, 16 dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-16/pai-gemeos-direito-licenca-paternidade-180-dias>. Acesso em 29 maio 2022.

<sup>86</sup> GRUPO BOTICÁRIO amplia Licença Parental Universal para colaboradores da América e Europa. *In: Grupo Boticário*, 13 abr. 2022. Disponível em: <https://www.grupoboticario.com.br/noticias/grupo-boticario-amplia-licenca-parental-universal-para-colaboradores-da-america-e-europa/>. Acesso em: 24 maio 2022.

<sup>87</sup> GRUPO BOTICÁRIO amplia Licença Parental Universal para colaboradores da América e Europa. *In: Grupo Boticário*, 13 abr. 2022. Disponível em: <https://www.grupoboticario.com.br/noticias/grupo->

Considerando todos esses aspectos, além do fato de que as ciências jurídicas são permeáveis à realidade, cumpre salientar que o Direito tem sido muito demandado para sanar questões que envolvem novos cenários. Entretanto, a legislação brasileira não se mostrou disposta a acompanhar essas transformações com a urgência e relevância que exigem. Se o fizesse, permitiria que a ampliação desse direito fosse garantida por lei, beneficiando toda a população brasileira, e não ficando restrita a um número ainda pequeno de trabalhadores. Nesse caminho, aflorou a doutrina do direito civil-constitucional, que defende que os institutos de direito civil devem ser considerados sob a perspectiva da Constituição Federal, que está no topo do ordenamento jurídico. Assim, os princípios constitucionais de liberdade, igualdade, dignidade da pessoa humana e solidariedade devem refletir no direito das famílias.<sup>88</sup>

### 3.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE E SUAS IMPLICAÇÕES NO INSTITUTO DA FAMÍLIA E NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal brasileira estabelece o direito à igualdade como um de seus fundamentos, conforme disposto no *caput* do artigo 5º.<sup>89</sup> Ademais, no inciso I do referido dispositivo, o legislador constituinte destaca que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Entretanto, apenas com o desenvolvimento e a evolução das sociedades é que esse direito humano fundamental, de extrema importância para a sociedade e para os indivíduos, vem sendo conquistado, desenvolvido e reconhecido.

Um dos marcos mais importantes quando se fala em igualdade é a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Após a Revolução Francesa, a Declaração foi adotada pela Assembleia Nacional Constituinte, visando a promover a igualdade, entre outros aspectos, e afirmando a todos os cidadãos a garantia dos direitos de liberdade, propriedade, segurança e resistência à opressão. Em seu artigo 1º., fica estabelecido que “os homens nascem e são livres e iguais em direitos”,

---

[boticario-amplia-licenca-parental-universal-para-colaboradores-da-america-e-europa/](#). Acesso em: 24 maio 2022.

<sup>88</sup> CALDERÓN, Ricardo Lucas. **Princípio da Afetividade no Direito de Família**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

<sup>89</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 17 maio 2022.

destacando que "as distinções sociais só podem fundar-se na utilidade comum".<sup>90</sup>

Apesar de evidenciar, como princípio, que os homens nascem iguais em direitos (devendo assim permanecerem), a Declaração visava a abolir privilégios e regalias de classes, afirmando a igualdade jurídico-formal de caráter político. Porém, como estava fundada em uma visão individualista do homem, essa igualdade acarretou incontáveis desigualdades econômicas.<sup>91</sup>

Segundo Aristóteles, "deve-se tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira desigual"<sup>92</sup>. Para o filósofo, seria preciso adotar uma diferenciação nas relações entre o Estado e as pessoas baseada no mérito, enquanto que não deveria haver nenhum tipo de critério diferenciador nas relações entre os cidadãos, pois todos eles seriam considerados iguais.<sup>93</sup>

Na doutrina aristotélica, a concepção de equidade é apresentada como um temperamento ao fato de que a lei contém o justo. Entretanto, não se trata do legalmente justo, mas da correção da justiça legal. Como a lei não é capaz de prever todas as situações possíveis de concretização, institui a ideia de equidade, que estaria ligada a uma forma superior de justiça, adaptada às necessidades particulares, em busca da efetivação da igualdade no caso concreto. Assim, Aristóteles faz referência à régua de Lesbos, afirmando que o justo deve ser maleável, não sufocando a liberdade, mas também não permitindo que as desigualdades triunfem de forma brutal.<sup>94</sup>

Ainda do ponto de vista da filosofia, José Gomes Canotilho<sup>95</sup> salienta que o pensamento sofista já defendia que, em função da natureza biológica, comum a todos os homens, todos são iguais, pertencendo a um mesmo plano de igualdade. Dessa forma, os direitos seriam de todos, não havendo nenhuma espécie de limitação ao

---

<sup>90</sup> EMBAIXADA DA FRANÇA NO BRASIL. Os símbolos da República Francesa. **A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**. Disponível em: <https://br.ambafrance.org/A-Declaracao-dos-Direitos-do-Homem-e-do-Cidadao>. Acesso em: 17 maio 2022.

<sup>91</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

<sup>92</sup> ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2004.

<sup>93</sup> SILVA, Nicolas Trindade da. Da igualdade formal à igualdade material. In: **Âmbito Jurídico**, 01 dez. 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/da-igualdade-formal-a-igualdade-material/>. Acesso em: 18 maio 2022.

<sup>94</sup> ALVES, Rogério Pacheco. O conceito de justo em Aristóteles. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 55, p. 193-198, jan./mar. 2015. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1238340/Rogério\\_Pacheco\\_Alves.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1238340/Rogério_Pacheco_Alves.pdf). Acesso em: 23 maio 2022.

<sup>95</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7ª. ed. Coimbra: Almedina, 2000.

espaço da *pólis*. Contudo, para o citado autor, esse entendimento não transcendeu o âmbito filosófico.

Na concepção de Rousseau, existem duas espécies de desigualdade: uma, natural ou física, e outra, moral ou política. A primeira é estabelecida pela natureza e está relacionada às diferenças de faixas etárias, forças do corpo e qualidades do espírito, enquanto a segunda vincula-se ao que é estabelecido, convencionalizado ou autorizado pelo consentimento dos homens, consistindo nos “privilégios de que gozam alguns com prejuízo dos outros”.<sup>96</sup>

Sob a ótica de John Rawls, em seu denominado “princípio da diferença”, as pessoas têm posições de largada desiguais na sociedade, havendo vantagens ou desvantagens de uns sobre outros em determinados aspectos sociais. Entretanto, para ele, ninguém deve ser beneficiado simplesmente por esse fato. Pelo contrário, os indivíduos privilegiados têm a obrigação de compartilhar os benefícios que a vantagem lhes propicia, melhorando a situação dos menos favorecidos. Dessa maneira, a estrutura da sociedade precisa ser elaborada de forma que essas contingências contribuam para o bem comum. Apenas nessas condições, segundo o autor, seriam permitidas as desigualdades sociais e econômicas.<sup>97</sup>

Analisando os fundamentos da República brasileira, observa-se que um dos seus pilares é a construção de uma sociedade livre, solidária e justa, sem nenhuma forma de desigualdade, seja ela social ou regional. Assim, a Constituição Federal do Brasil, em seu preâmbulo, expressa a instituição de um Estado Democrático de Direito, que se destina ao “exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça.”.<sup>98</sup>

Ainda, é possível verificar a disposição explícita acerca de determinados objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, elencados no artigo 3º., destacando-se a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”. Destaca-se, desse modo, que os fundamentos da República são a base para assegurar o imperativo da

---

<sup>96</sup> ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. Disponível em: [http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetailObraForm.do?select\\_action&co\\_obra=2284](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetailObraForm.do?select_action&co_obra=2284). Acesso em: 26 abr. 2022.

<sup>97</sup> RAWLS, John. **A Theory of Justice**. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971. Tradução nossa.

<sup>98</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 17 maio 2022.



justiça social e a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana<sup>99</sup>. Entre os referidos fundamentos, está o direito à igualdade, amparado ao longo de toda a Constituição.

Portanto, o texto constitucional proíbe qualquer tipo de discriminação ou diferenciação arbitrária, devendo-se almejar, como fundamento da justiça, a igualdade de condições sociais. Esse objetivo deve ser buscado por meio de leis, de políticas públicas e de programas sociais. Ou seja, os Poderes Legislativo e Executivo não apenas podem, mas devem promover o princípio da igualdade com a edição de leis, atos normativos e medidas provisórias. Ademais, o Poder Judiciário também tem a obrigação de observar as distinções em razão das circunstâncias individuais, considerando que a forma de aplicação do direito ao fato objeto de uma relação jurídica, submetida à análise, atinge de modo direto o intérprete da norma jurídica.

É possível verificar que o texto constitucional visa, entre outros aspectos, à busca pela igualdade material, especialmente quando reconhece direitos sociais substanciais, conforme se observa na redação do artigo 5º., anteriormente citado. Do mesmo modo, ao proibir a “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, de acordo com disposição constante no artigo 7º., inciso XXX, a Constituição Federal evidencia a necessidade de haver uma igualdade material.<sup>100</sup>

Entretanto, considerando a noção intrínseca de direitos humanos fundamentais, a proteção dos direitos deve ocorrer tanto no sentido formal quanto no sentido material. O constitucionalismo positivo na categoria de normas constitucionais embasa o sentido da formalidade, enquanto a conjuntura material origina-se da característica de os direitos fundamentais integrarem a Constituição material, mesmo que eles não estejam fundamentados de maneira formal. Em outras palavras, é por intermédio da noção material que se possibilita a aplicação de outros direitos fundamentais, além daqueles mencionados no texto constitucional, mas que compreendem a noção formal, viabilizando o alcance da igualdade formal.<sup>101</sup>

Ainda, encontra-se na doutrina uma diferenciação entre as igualdades formal

---

<sup>99</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

<sup>100</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

<sup>101</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 12ª. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

e material, no sentido de ser aquela fundada numa perspectiva política do Estado de Direito, na percepção de o tratamento ser igual para todos perante a lei. Durante muito tempo, esse direito foi reconhecido como uma simples garantia da liberdade, motivo pelo qual sua mera presença no catálogo de direitos fundamentais era considerada capaz de assegurá-lo. Porém, a igualdade formal é insuficiente diante dos indivíduos desfavorecidos socialmente, havendo a necessidade da criação de instrumentos aptos a promover a igualdade sob a ótica social e jurídica, garantindo sua efetividade. Dessa forma, é preciso atentar-se às circunstâncias fáticas e econômicas da sociedade, a fim de efetivar o princípio da igualdade, tratando de maneira desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades, surgindo o que se entende por igualdade material.<sup>102</sup>

Assim, quando a lei estabelece um determinado tratamento a pessoas diversas, deve-se atentar para que não haja discriminação. Portanto, o propósito a ser alcançado precisa de uma justificativa razoável e objetiva, em conformidade com os parâmetros valorativos, observando-se os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade e os direitos e garantias estabelecidos pela Constituição Federal.

Logo, deve-se propiciar a toda a coletividade a oportunidade de emergir a partir de um ponto comum, conferindo, na medida de sua desigualdade material, um tratamento desigual aos desiguais. Desse modo, o ponto de partida está na condição humana, e a igualdade de oportunidades ocorre com a paridade de condições entre os indivíduos que estão em diferente situação social.<sup>103</sup>

O princípio da igualdade apresenta duas dimensões, uma positiva e outra negativa. Enquanto a negativa ocorre com a proibição da discriminação indevida, combatida com mecanismos jurídicos de repressão por meio de sanções, a dimensão positiva pode ser caracterizada pela discriminação devida (ou positiva), com a utilização de estímulos ligados à função promocional do Direito, criando-se ações afirmativas e políticas públicas.<sup>104</sup>

Relativamente à igualdade entre gêneros e ao enfrentamento da discriminação da mulher, pode-se dizer que o texto constitucional está em

---

<sup>102</sup> SILVA, Nicolas Trindade da. Da igualdade formal à igualdade material. In: **Âmbito Jurídico**, 01 dez. 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/da-igualdade-formal-a-igualdade-material/>. Acesso em: 18 maio 2022.

<sup>103</sup> BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

<sup>104</sup> ROTHENBURG, Walter Claudius. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. **Novos Estudos Jurídicos**, v. 13, n. 2, p. 77-92, jul-dez 2008. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/1441/1144>. Acesso em: 19 maio 2022.

consonância com os padrões protetivos internacionais, notadamente quanto à promoção de políticas públicas ligadas à garantia de efetivação desse princípio<sup>105</sup>. Cumpre novamente destacar o artigo 5º., inciso I, que consagra a igualdade entre homens e mulheres como direito fundamental. Além desse, o § 5º. do artigo 226 é expresso ao determinar a igualdade entre os membros do casal em relação aos direitos e às obrigações atinentes à sociedade conjugal.

Ainda, o artigo 7º., inciso XX, da Constituição Federal prevê a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”, não apenas autorizando, mas impulsionando a elaboração de mecanismos para a valorização feminina no âmbito laboral. Também a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, é um exemplo de ação afirmativa na busca pela materialização do princípio da igualdade e pela neutralização da discriminação de gênero.

Entretanto, antes mesmo do advento da Constituição de 1988, o Brasil havia reconhecido a necessidade de garantir ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos ao ratificar, em 1984, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher, adotada pela Resolução 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), em 18 de dezembro de 1979<sup>106</sup>. Atualmente, essa organização internacional, com a chamada Agenda 2030, vem realizando um trabalho para que 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável sejam atingidos, considerando que estão ligados a desafios enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo.<sup>107</sup>

Entre os objetivos da Agenda 2030, está o de número 5 - Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Já de início, o objetivo apresenta como meta “acabar com todas as formas de discriminação

---

<sup>105</sup> PIOVESAN, Flávia. **Igualdade de gênero na Constituição Federal**: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil>.

Acesso em: 18 maio 2022.

<sup>106</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>. Acesso em: 18 maio 2022.

<sup>107</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 18 maio 2022.

contra todas as mulheres e meninas em toda parte”. Salienta-se aqui o subitem 5.4, no sentido de “reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado”, com a elaboração e a implementação de políticas públicas de proteção social, bem como a “promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família”. Ainda, o objetivo faz referência à necessidade de garantir a participação feminina, de forma plena e efetiva, e a igualdade de oportunidades para a liderança na tomada de decisão em todos os níveis da vida pública, econômica e política, além de elaborar uma legislação aplicável e capaz de promover a igualdade de gênero.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando a evitar a discriminação no ambiente laboral, já havia determinado, na Convenção n. 156<sup>108</sup> e na Recomendação n. 165<sup>109</sup>, que seus membros devem ter, entre os objetivos de política nacional, o intuito de promover a efetiva igualdade de tratamento e oportunidades para todos os trabalhadores, independente do gênero. Tais compromissos destinam-se a permitir às pessoas que ocupem ou desejem ocupar um trabalho, inobstante as responsabilidades familiares, que possam exercer o direito de o ocupar ou de o obter sem sofrerem nenhum tipo de discriminação e sem conflitos entre seus compromissos profissionais e familiares.

Todas essas disposições estão ligadas a uma realidade de discriminação feminina ainda presente na atualidade. Há uma grande discrepância entre as declarações formais de direito e a prática, de maneira efetiva, dessas garantias<sup>110</sup>; por isso, conforme visto, a igualdade perante a lei e as medidas adotadas até o momento não foram suficientes para a concretização da isonomia desejada.

Cumprir fazer menção à diferença existente entre os termos “sexo” e “gênero”. Entende-se que o primeiro é dado pela natureza e está relacionado à fisiologia e anatomia dos indivíduos. Já o segundo diz respeito às distinções culturais, sociais e psicológicas entre as pessoas, sendo a primeira identificação do ser humano no

---

<sup>108</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 156** – Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Entrada em vigor em 11 ago. 1983. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242709/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

<sup>109</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação n. 165** – Recomendação sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Adotada pela OIT 1981. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242744/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

<sup>110</sup> GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ZANCO, Andressa. Políticas públicas de proteção da mulher no mercado de trabalho: da igualdade material para a liberdade pessoal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 19, n. 29, p. 399-417, 2016.

ambiente<sup>111</sup>. Dessa forma, o feminino e o masculino manifestam-se por meio das especificidades físicas e psíquicas, representando, ainda, a fonte da delimitação dos papéis atribuídos pela sociedade.<sup>112</sup>

Portanto, ser homem ou ser mulher não é uma característica apenas recebida da natureza, mas, principalmente, um reflexo concebido por diversas instâncias sociais. Entre elas, é possível citar a família, a igreja, a escola, as imagens, as doutrinas, os discursos, as mídias e os símbolos, que, articulados como naturais, não têm a intenção de apenas fazer cada um diferente de outro, mas todos desiguais, ocorrendo a naturalização do social.<sup>113</sup>

Dessa maneira, o gênero masculino, ao enfatizar suas características e acentuar as diferenças, sobrepôs-se ao feminino, originando um mundo com características masculinas, em que as mulheres não conseguem enquadrar-se de forma direta. O masculino, assim, é o padrão de medida, e a igualdade não representa um problema relacionado às diferenças propriamente ditas, mas está vinculado à dominação, à hierarquia e à dificuldade de relacionamento entre os seres humanos.<sup>114</sup>

Identificada pela restrição, pela opressão ou pela não aceitação dos atributos femininos, a sociedade masculina, com frequência, gera situações desfavoráveis às mulheres, o que é observado não apenas nos ambientes laboral e doméstico, mas na esfera social como um todo. Entre as diferenças físicas existentes, é evidente que as maiores distinções entre mulheres e homens estão na maternidade física e na amamentação. Dessa questão, originaram-se, historicamente, as particularidades que cada gênero ocupou dentro da família, naturalizando, por meio de fatores sociais e determinações culturais, que a percepção do corpo está associada à concepção da pessoa.<sup>115</sup>

O fato de naturalizar as características de gênero originou uma série de barreiras às mulheres, conforme visto no capítulo anterior. Apesar de a entidade familiar ter passado por diversas transformações – muitas em função do próprio

---

<sup>111</sup> GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Tradução Sandra Reina Netz. Consultoria, supervisão e revisão técnica da edição Virgínia Aita. 4ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

<sup>112</sup> KLOSS, Larissa Renata. A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região**, Curitiba, a. 35, n. 65, p. 391-416, jul./dez. 2010.

<sup>113</sup> CONFORTIN, Helena. Discurso e gênero: a mulher em foco. *In*: GHILARDI-LUCENA, Maria Inês (Org.). **Representações do Feminino**. Campinas: Átomo, 2003. p. 107-124.

<sup>114</sup> CRENSHAW, Kimberle. A construção jurídica da igualdade e da diferença. *In*: DORA, Denise Dourado (Org.). **Feminino masculino: igualdade e diferença na justiça**. Porto Alegre: Sulina, 1997. p. 17-26.

<sup>115</sup> HEILBORN, Maria Luiza. Corpo, sexualidade e gênero. *In*: DORA, Denise Dourado (Org.). **Feminino masculino: igualdade e diferença na justiça**. Porto Alegre: Sulina, 1997. p. 47-58.

ingresso das mulheres no mercado de trabalho –, as tarefas domésticas e a responsabilidade com a prole permanecem sendo vinculadas a elas.<sup>116</sup>

Um dos episódios da série “Explicando”, da plataforma de *streaming* Netflix, intitulado “Porque as mulheres ganham menos”, traz dados que demonstram, em diversos países, o quanto as mulheres recebem menos do que os homens.<sup>117</sup> Entretanto, destaca também que a libertação do potencial feminino poderia multiplicar, mais do que qualquer outro fator, o crescimento econômico em escala mundial, sendo o mais poderoso instrumento na luta contra a pobreza.

O documentário é enfático ao dizer que, ao receberem salário menor pela realização do mesmo trabalho, as mulheres estão sendo vítimas de discriminação. Ainda, demonstra a evolução do tema ao longo dos anos, com o acesso delas às universidades e a postos de trabalho que antes eram ocupados apenas por homens. Contudo, apesar da diminuição de muitos fatores que causam a desigualdade, o fato de as mulheres receberem o papel social de grandes responsáveis pela criação dos filhos permanece enraizado até hoje. Dessa forma, mesmo quando se tornam advogadas, médicas, ou quando assumem qualquer outra profissão, a sociedade continua esperando que elas sejam as principais encarregadas dos cuidados com a prole.

Pesquisas indicam que, mesmo em países desenvolvidos como os Estados Unidos, o Reino Unido ou nações progressistas escandinavas, apenas uma pequena parte da população entende que mães com filhos abaixo da idade escolar devem trabalhar em tempo integral. Em contrapartida, quanto aos homens, pensa-se o contrário: por exemplo, a maioria dos norte-americanos acham que novos pais devem trabalhar o dia todo.<sup>118</sup>

Ainda, detalhes que parecem inofensivos, como a decoração do ambiente de trabalho, demonstram essa discriminação entre homens e mulheres com filhos. Se um homem, em ambiente de trabalho, coloca fotos da família em seu escritório, ele será considerado um ótimo provedor. Por outro lado, se o mesmo for feito por uma mulher,

---

<sup>116</sup> OLIVEIRA, Lourival José de. As transformações ocorridas no ambiente de trabalho e seus efeitos. **Revista Trabalhista**: direito e processo, ano 7, n. 27, p. 67-84, jan./mar. 2002. Brasília: Anamatra; Rio de Janeiro: Forense, 2008.

<sup>117</sup> PORQUE as mulheres ganham menos. In: **Explicando**. Direção de Ezra Klein e Joe Posner. Estados Unidos, [s.n.], 2018. Plataforma Netflix.

<sup>118</sup> KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; SOGAARD, Jakob Egholt. **Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark**. Disponível em: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w24219/w24219.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24219/w24219.pdf). Acesso em: 19 maio 2022. Tradução nossa.

as fotos dos filhos podem levar as pessoas a pensarem que ela terá dificuldades para concentrar-se no trabalho.

A origem dessas questões é complexa e está relacionada à forma como as famílias são vistas, especialmente quanto aos papéis de pais e mães, como anteriormente referido. Por esse motivo, torna-se algo tão difícil de se resolver; todavia, não é impossível. A Islândia é um exemplo de país que implementou, no ano 2000, um tipo de licença-paternidade obrigatória, que modificou a cultura dos homens islandeses. Eles já sabem que tirarão licença para cuidarem dos filhos, e isso faz toda a diferença, não apenas em casa, mas também no mercado de trabalho, tendo em vista que, ao contratar um homem ou uma mulher, o empregador tem em mente que ambos gozarão de uma licença remunerada, não havendo diferença entre os gêneros. Tal medida reduziu muito a desigualdade salarial, que passou de US\$ 0,81 recebidos pelas mulheres diante de cada dólar auferido pelos homens, para US\$ 0,90, entre os anos de 2004 a 2015.<sup>119</sup>

A discriminação de gênero vem diminuindo ao longo do tempo, principalmente em virtude da inserção feminina no mercado de trabalho. Porém, para que haja uma mudança na perspectiva sobre a criação dos filhos, é necessária uma mudança cultural, que começa pelos homens. Eles devem ser vistos como cuidadores e provedores em um padrão de igualdade em relação às mulheres – por exemplo, participando de reuniões escolares e levando as crianças a consultas médicas. Sem isso, enquanto somente elas forem vistas como as responsáveis pelos cuidados com a prole, o estereótipo de que cuidar é “coisa de mulher” continuará sendo reforçado.

Outro fator que fica claro é que a desigualdade salarial não é um problema apenas da mulher, mas de toda a família, que recebe uma renda menor. Ademais, as mulheres têm o direito de serem mães sem terem sua carreira profissional prejudicada. Entretanto, no caso do Brasil, verifica-se que os direitos assegurados à mulher, como a garantia de emprego à gestante e a licença-maternidade em período extremamente maior em relação à licença-paternidade, acarretaram aumento na discriminação de gênero no âmbito laboral, tendo em vista que o empregador precisa arcar com mais encargos trabalhistas, além de precisar efetuar uma reorganização no funcionamento da rotina de trabalho em caso de afastamento da empregada gestante, o que dificulta a contratação de mulheres. Assim, considerando que os homens não

---

<sup>119</sup> PORQUE as mulheres ganham menos. *In*: **Explicando**. Direção de Ezra Klein e Joe Posner. Estados Unidos, [s.n.], 2018. Plataforma Netflix.

têm essa condição, dá-se preferência a trabalhadores do sexo masculino.<sup>120</sup>

Portanto, é aquilo que torna homens e mulheres diferentes, ou seja, a fisiologia e a maternidade, que provoca discriminações entre os gêneros. Apesar disso, as referidas garantias constitucionais são imensamente necessárias, não se cogitando, em hipótese alguma, sua eliminação, o que representaria um verdadeiro retrocesso social<sup>121</sup>. Faz-se necessário, sim, extinguir as desigualdades observadas por meio da aplicação de medidas que garantam o acesso ao mercado de trabalho de forma igualitária entre mulheres e homens.

O Estado, atento às necessidades específicas de uma parcela da sociedade menos favorecida em função do processo cultural e histórico ou do próprio preconceito, como é o caso das mulheres, deve impulsionar a igualdade de oportunidades por intermédio da utilização de leis e de políticas públicas dotadas de eficácia para atender a essas carências<sup>122</sup>. Para tanto, é preciso observar, atentamente, a multiplicidade de situações enfrentadas, promovendo a igualdade material e defendendo os interesses individuais desses grupos.<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup> GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ZANCO, Andressa. Políticas públicas de proteção da mulher no mercado de trabalho: da igualdade material para a liberdade pessoal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª. Região**, Florianópolis, v. 19, n. 29, p. 399-417, 2016.

<sup>121</sup> SILVA, Itatiara Meurilly Santos Silva. Princípio da igualdade e o trabalho da mulher. *In*: **Âmbito Jurídico**, 01 set. 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-68/principio-da-igualdade-e-o-trabalho-da-mulher/>. Acesso em: 23 maio 2022.

<sup>122</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A mulher e o trabalho no mundo contemporâneo. **Revista do Advogado**, ano XXIX, n. 104, jul. 2009. São Paulo: AASP, 2009.

<sup>123</sup> GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.



## 4 REVISÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE: A EXPERIÊNCIA ESPANHOLA E POSSÍVEIS ALTERNATIVAS PARA O LEGISLADOR BRASILEIRO

Analisa-se, no presente capítulo, a experiência espanhola como inspiração para as mudanças desejadas na realidade brasileira, verificando-se qual o caminho percorrido naquele país até atingir a equiparação entre os períodos destinados às licenças paterna e materna. Destacam-se os principais aspectos da atual licença-paternidade na Espanha, bem como apresentam-se estudos que demonstram que o sistema espanhol beneficia o infante e propicia uma maior igualdade de gênero. Por fim, demonstram-se possíveis alternativas ao legislador brasileiro; verificam-se os projetos legislativos em tramitação; e pondera-se acerca dos reflexos das mudanças na economia, na sociedade, na família e no mercado de trabalho.

### 4.1 ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA ESPANHOLA COMO INSPIRAÇÃO PARA AS MUDANÇAS DESEJADAS NA REALIDADE BRASILEIRA

Entre os diversos países que vêm, há muito tempo, implementando políticas públicas que visam a atingir maior igualdade de gênero, especialmente no que tange às relações familiares e laborais, é possível citar o exemplo da Espanha. O país foi escolhido como objeto de análise no presente tópico em razão de ter se destacado entre as demais nações europeias, pois adotou uma licença que equipara a presença dos genitores masculino e feminino no ambiente familiar com a chegada de um filho.

Um dos primeiros passos realizados na Espanha para atingir tal resultado ocorreu com a promulgação da Lei n. 3/2007, chamada de “Lei Orgânica para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens”, em observação à transposição das Diretivas da União Europeia 2002/73/CE e 76/207/CEE. Sua amplitude e complexidade são verificadas já em seu formato, estando ela dividida em nove títulos e compreendendo 78 artigos, 31 disposições adicionais, 11 disposições transitórias, uma disposição derogatória e oito disposições finais.<sup>124</sup>

A lei espanhola estabeleceu instrumentos técnicos gerais em favor das políticas públicas de igualdade, atribuiu direitos e deveres aos sujeitos envolvidos em

---

<sup>124</sup> ESPANHA. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Madrid. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> Acesso em: 5 jun. 2022.

seu âmbito de realização e adotou medidas dispostas a eliminar e corrigir qualquer espécie de discriminação em razão de gênero, articulando uma tripla operação jurídica<sup>125</sup>. Entre essas medidas, uma das mais importantes é a licença-paternidade, tendo em vista que visa à conciliação entre a vida familiar e a vida laboral, possibilitando o compartilhamento das atividades familiares e sociais, bem como a realização de compromissos profissionais por mulheres e homens.<sup>126</sup>

Diferentemente de outros países, em que o tempo concedido à licença-maternidade é extremamente superior ao da licença-paternidade (como é o caso do Brasil), na Espanha, desde 1º de janeiro de 2021, a licença parental corresponde a 16 semanas para cada um dos pais<sup>127</sup>. Esse período é irrevogável e intransferível, o que significa que o direito a sua fruição não pode ser atribuído à mãe, pois é exclusivo do homem – e, se não usufruírem dele, será perdido. Além disso, sua natureza é remuneratória integral, totalmente paga pelo Estado; ou seja, ao sair em licença, o homem continua recebendo os mesmos vencimentos que auferia anteriormente, mas pode usufruir de um período muito maior com a sua prole.<sup>128</sup>

Cumprе ressaltar que a licença-paternidade na Espanha é dividida em períodos. Inicialmente, o pai deve usufruir do período de quatro semanas, logo após o nascimento do bebê, de forma continuada. Em seguida, o governo oferece ao homem que se tornou pai o período de 12 semanas, das quais ele pode usufruir da forma como melhor lhe convém, desde que desfrute deste período em até 12 meses após a chegada do filho. Nos casos de gêmeos (ou de mais bebês), para equilibrar o maior volume nas demandas com os cuidados, o direito à licença é acrescido de duas semanas para cada outra criança nascida.<sup>129</sup>

É importante destacar que os pais espanhóis podem negociar com os

---

<sup>125</sup> LÓPEZ, Manuel Palomeque. El derecho de las mujeres a la igualdad efectiva (Consideración general acerca de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para lá igualdad efectiva de mujeres y hombres. *In*: REGUERO CELADA, Justo; GARCÍA TRASCASAS, Ascensión (Coords.) **Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** (Estudios). Granada: Editorias Comares, 2008, p.1-12.

<sup>126</sup> THOMÉ, Candy Florencio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. *Revista LTr*, v. 74, n. 07, p. 832-838, jul. 2010.

<sup>127</sup> ESPANHA. **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em: 23 jun. 2022.

<sup>128</sup> CÓMO SERÁ el nuevo permiso de maternidad y paternidad de hasta un año y la futura prestación pro crianza de hijos. *In*: **Las Provincias**, 16 jul. 2021. Disponível em: <https://www.lasprovincias.es/economia/nuevo-permiso-maternidad-20210714225614-nt.html>. Acesso em: 18 nov. 2021.

<sup>129</sup> ¿CUÁL ES la duración del permiso de paternidad? ¿Cómo se solicita? 10 claves. *In*: **El Periodico**, 01 jan. 2022. Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20170306/permiso-paternidad-5873123>. Acesso em: 18 jan. 2022.

empregadores a forma pela qual usufruirão da licença, sendo que, em alguns casos, os homens optam por intercalar o tempo de licença com o trabalho. Dessa forma, a jornada laboral é reduzida pela metade, e as demais horas do dia podem ser dedicadas ao filho<sup>130</sup>. Além disso, o casal pode decidir como usufruir desse período de 12 semanas após o primeiro mês de vida do bebê. Assim, o homem pode desfrutar do período em conjunto com a mulher ou de forma separada, de acordo com o que for necessário e melhor para a família.<sup>131</sup>

Esse benefício não é considerado apenas um direito do pai, mas uma obrigação de descanso<sup>132</sup>, cujo fundamento está na proteção integral dos filhos, prevista constitucionalmente. Desse modo, tanto a licença-paternidade como a licença-maternidade têm como principal razão a necessidade de oferecer cuidados e atenção aos filhos, em uma unidade de convivência e afeto.<sup>133</sup>

As mudanças implantadas na Espanha em relação à licença paterna foram sentidas de maneiras diversas pelas empresas. A medida foi considerada adequada pelos departamentos de recursos humanos que têm uma sensibilidade conciliadora mais apurada e compreenderam o aumento no período com maior naturalidade, pois percebem que permite ao pai assimilar melhor as responsabilidades familiares. Já aquelas organizações que não têm essa sensibilidade apenas consideram a licença como um custo a mais para o negócio.<sup>134</sup>

O preconceito de alguns empregadores em relação à licença-paternidade é tão grande que é possível encontrar relatos de homens que foram vítimas de discriminação ao exigirem o direito de usufruir do período quando se tornaram pais.

<sup>130</sup> ¿CUÁL ES la duración del permiso de paternidad? ¿Cómo se solicita? 10 claves. *In: El Periodico*, 01 jan. 2022. Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20170306/permiso-paternidad-5873123>. Acesso em: 18 jan. 2022.

<sup>131</sup> CAMARGO, Suzana. A partir de agora na Espanha as licenças paternidade e maternidade terão o mesmo tempo de duração. *In: Conexão Planeta*, 06 jan. 2021. Disponível em: <https://conexaoplaneta.com.br/blog/a-partir-de-agora-na-espanha-licencas-paternidade-ematernidade-terao-o-mesmo-tempo-de-duracao/>. Acesso em: 24 nov. 2021.

<sup>132</sup> PINILLA, Ana de la Puebla. Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. *In: ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesús R. Mercader (Coord.). La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid: Lex Nova, 2007, p. 159-186.

<sup>133</sup> CASTILLO, María Teresa Alameda. Otro lento avance normativo hacia la responsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad. *In: UGUINA, Jesús R. Mercader (Coord.). Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo blanch, 2007, p. 495-538.

<sup>134</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; SAINZ, Cristina García; TORRE, María Ángeles Luque de la; SÁNCHEZ, Luis Ayuso. Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. Economía y Sociología, Madrid, n. 71, p. 15-33, 2008. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2579652>. Acesso em: 23 jun. 2022.

Em Madri, ainda no período em que estava sendo implementada a licença paterna de 15 dias, um pai que comunicou a seu o afastamento das atividades laborais pelo tempo previsto em lei, em virtude do nascimento de sua filha, sofreu diversas retaliações. Apesar de nunca ter tido problemas no trabalho, quando regressou da licença, o empregado foi transferido da empresa em que trabalhava havia oito anos, com horário de jornada fixo, para a empresa central, com horário variável, que dependia de viagens. Além disso, ele parou de receber as melhorias salariais até então auferidas, bem como lhe foi suprimido o direito ao auxílio-refeição durante os deslocamentos, tendo sido deixado apenas com o salário-base. A situação chegou ao cúmulo de seu chefe ter lhe agredido fisicamente.<sup>135</sup>

Entretanto, situações de discriminação como a narrada acima foram sendo deixadas de lado, pouco a pouco, com as mudanças implementadas, modificando os estereótipos mantidos pelas pessoas, que passaram a acostumar-se à nova legislação. O atual cenário espanhol foi atingido após uma gradual evolução que ocorreu ao longo de muitos anos, posteriormente à realização de diversos estudos sobre a importância da convivência do pai com seus descendentes<sup>136</sup>. Ademais, a progressão das licenças foi uma medida adotada pela Espanha com a finalidade de buscar, entre outras questões, a maior efetivação da igualdade de gênero no âmbito doméstico e no mercado de trabalho.

Ainda que não baste, a importância das medidas de conciliação entre as atividades familiares e laborais pode ser um dos fatores utilizados para fomentar o aumento no número de filhos de casais espanhóis, o que é algo benéfico, tendo-se em mente que a taxa de natalidade na Espanha é bastante reduzida. Segundo pesquisas, esse valor correspondia a uma média de 1,32 filhos por mulher, em 2012<sup>137</sup>. Todavia, entende-se que essa é uma questão que demanda a tomada de outras medidas adicionais, bem como o transcurso de um período maior para que haja um reflexo expressivo nos números.

Com o passar do tempo, a Espanha implementou diversas alterações no

---

<sup>135</sup> THOMÉ, Candy Florencio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista LTr**, v. 74, n. 07, p. 832-838, jul. 2010.

<sup>136</sup> LA EVOLUCIÓN del permiso de paternidad y maternidad en España. *In*: **El Correo**, 14 jul. 2021. Disponível em: <https://www.elcorreo.com/sociedad/evolucion-del-permiso-de-paternidad-y-maternidad-en-espana-20210714135918-nt.html>. Acesso em: 18 nov. 2021.

<sup>137</sup> RODRIGUES, José Noronha; SOUSA PEDRO, Marta Raposo de. A proteção da parentalidade em matéria de organização do tempo de trabalho: uma perspectiva jurídica-económica comparada. **Revista de Direito do Trabalho**. Revista dos Tribunais Online, v. 200/2019, p. 185-238, abr. 2019.

ordenamento jurídico, no que tange à regulamentação da licença parental. Inicialmente, em 1900, o governo espanhol instituiu três semanas de afastamento das atividades laborais para as mulheres que davam à luz. Já em 1931, foram aprovados o auxílio e a licença médica de 12 semanas para as mães. Entretanto, durante a Guerra Civil e a ditadura de Franco, houve um retrocesso nos direitos das mulheres, e a atividade laboral feminina sofreu sérias limitações. Apesar disso, no início dos anos 70, as mulheres firmaram-se no mercado de trabalho, e o governo passou a permitir que aquelas que se tornassem mães se afastassem dos compromissos profissionais por um período entre um e três anos.<sup>138</sup>

Com o retorno da democracia nos anos 80, os homens passaram a ter o direito à licença-paternidade de dois dias, enquanto as mulheres tinham 14 dias de licença-maternidade. Outra grande mudança ocorreu em 1989, quando as licenças foram estendidas para 16 semanas para as mulheres e quatro dias para os homens. Em 2007, conforme anteriormente visto, com a promulgação da Lei Orgânica para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens, iniciou-se uma série de alterações significativas na legislação que previa a licença-paternidade, que, naquele ano, passou a ser de 15 dias e, em 2017, saltou para 28 dias. Já em 2018, o período foi alterado para 32 dias, e, em 2019, a lei passou a prever uma licença de oito semanas para os homens que se tornassem pais. No ano seguinte, a licença foi estendida para 12 semanas, até atingir o cenário vigente, de 16 semanas, em que tanto a mãe quanto o pai são remunerados pelo Estado, permitindo que ambos convivam com o filho pelo mesmo período. Cumpre destacar que, no caso de funcionários andaluzes, a licença remunerada e intransferível já foi estendida em 2020 para 20 semanas.<sup>139</sup>

Ademais, a ministra dos Direitos Sociais e da Agenda 2030, Ione Belarra, em conjunto com o Ministério da Igualdade, afirmou que há um projeto de ampliação das licenças materna e paterna para seis meses ainda em 2022. Além disso, no caso de famílias monoparentais, independentemente do gênero, as duas licenças poderão ser acumuladas, totalizando um ano de duração<sup>140</sup>. Essa possibilidade já foi concedida na

---

<sup>138</sup> LA EVOLUCIÓN del permiso de paternidad y maternidad en España. *In: El Correo*, 14 jul.2021. Disponível em: <https://www.elcorreo.com/sociedad/evolucion-del-permiso-de-paternidad-y-maternidad-en-espana-20210714135918-nt.html>. Acesso em: 18 nov. 2021.

<sup>139</sup> ¿CUÁL ES la duración del permiso de paternidad? ¿Cómo se solicita? 10 claves. *In: El Periodico*, 01 jan. 2022. Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20170306/permiso-paternidad-5873123>. Acesso em: 18 jan. 2022.

<sup>140</sup> CÓMO SERÁ el nuevo permiso de maternidad y paternidad de hasta un año y la futura prestación pro crianza de hijos. *In: Las Provincias*, 16 jul. 2021. Disponível em:

Espanha por meio de uma demanda judicial, segundo a qual um tribunal de Valência reconheceu a uma mãe o direito de usufruir de ambas as licenças de forma sucessiva, garantindo que a criança não fosse prejudicada em seu direito ao cuidado e atenção<sup>141</sup>. Porém, cabe salientar que, até a conclusão do presente trabalho, não se teve notícia sobre a concretização do projeto.

Conforme pesquisa efetuada pela Fundación BBVA, mesmo enquanto essas sucessivas disposições ainda estavam sendo implementadas, identificou-se uma mudança cultural relacionada à nova política, transformando a forma de pensar da população como um todo – mas especialmente a masculina. Assim, aos poucos, os homens perceberam que havia a necessidade de buscar-se maior equilíbrio nas relações familiares e na divisão das tarefas domésticas e cuidados com os filhos. Entre os diversos aspectos abordados pelo citado estudo, constatou-se que os homens espanhóis, ao serem indagados sobre as alterações na legislação acerca da licença paternidade, veem a maior acessibilidade ao convívio familiar, possibilitada por essas mudanças, como algo extremamente positivo.<sup>142</sup>

Apesar de pertencerem a uma geração que cresceu em um ambiente em que os genitores masculinos exerciam, quase que exclusivamente, somente o papel de responsáveis pelo sustento do lar, os homens reconheceram na pesquisa que não reproduziam esse modelo em relação a seus descendentes. Assim, já naquele período, esse trabalho observou que o sentimento proporcionado pela ampliação do convívio familiar, promovido pelas mudanças que vinham sendo implementadas no ordenamento jurídico espanhol acerca da licença paterna, era de prazer e diminuição dos níveis de estresse.<sup>143</sup>

O sistema espanhol propicia que a convivência entre os membros da família, a divisão das tarefas domésticas e os cuidados com o infante ocorram de forma mais equilibrada. Mesmo, porém, que isso não baste, além de resultar em uma maior qualidade de vida para todos os integrantes da entidade familiar, o fato de as licenças paterna e materna estabelecerem o mesmo número de dias de afastamento das

---

<https://www.lasprovincias.es/economia/nuevo-permiso-maternidad-20210714225614-nt.html>. Acesso em: 18 nov. 2021.

<sup>141</sup> RODRÍGUEZ, Elísabeth. Un juez autoriza a una mujer a sumar los permisos de paternidad y maternidad. *In: Las Provincias*, 15 maio 2021. Disponível em: <https://www.lasprovincias.es/comunitat/permiso-maternidad-familia-monoparental-20210514113150-nt.html>. Acesso em: 25 maio 2022.

<sup>142</sup> ESCARIO, Pilar. **Los hombres jóvenes y la paternidad**. Bilbao: Fundación BBVA, 2007.

<sup>143</sup> ESCARIO, Pilar. **Los hombres jóvenes y la paternidad**. Bilbao: Fundación BBVA, 2007.

atividades laborais resulta em um acréscimo à renda das mulheres. Tal questão foi demonstrada em uma pesquisa, que constatou que o aumento anual futuro nos salários das mulheres pode chegar a 7% para cada mês de licença-paternidade que o Estado venha a estabelecer<sup>144</sup>. Portanto, fica claro que o aumento no período da licença-paternidade, equiparando-a à licença-maternidade, promove maior igualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como possibilita que esse mercado seja mais lucrativo e competitivo.

Ademais, a experiência espanhola identificou melhoria na vida familiar, especialmente no que tange ao superior interesse da criança. No ano de 2012, quando o processo de ampliação da licença-paternidade ainda estava em andamento, um estudo que analisou 1.130 lares da região de Madri já conseguiu identificar os efeitos benéficos na saúde mental das crianças. Essa pesquisa constatou que há uma relação íntima entre o período em que o homem permanece afastado do emprego, a maior interação com os filhos e uma divisão mais isonômica das tarefas domésticas.<sup>145</sup>

Outro estudo que analisou o caso espanhol evidenciou que 94,5% dos homens que usufruem da licença-paternidade sentem-se mais dispostos a brincar com os seus filhos. Assim, com base na pesquisa, constatou-se que houve um aumento da convivência familiar e uma série de benefícios para a criança, o que realça a importância de a licença destinada ao pai ser extensa.<sup>146</sup>

As vantagens auferidas pelo infante que convive com ambos os genitores foram a base para os diálogos realizados na Espanha ao longo desse processo, até atingir o nível encontrado atualmente. Visando a, efetivamente, respeitar o superior interesse da criança, o legislador espanhol realizou mudanças que permitiram uma melhor relação entre os membros da família e o atendimento mais saudável às necessidades do infante.

Entretanto, não é espanhola a legislação que prevê o período mais extenso

---

<sup>144</sup> HENSHALL, Angela. 4 razones por las que el permiso de paternidad es una muy buena idea para la economía familiar. *In: BBC News*, 14 set. 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-36630854>. Acesso em: 23 nov. 2021.

<sup>145</sup> CASTELLANO SERRANO, Cristina *et al.* ¿Se implican más en el cuidado de sus hijos pequeños los padres que utilizaron la baja por nacimiento? El caso de España. Disponível em: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-Duraci%C3%B3n%20permisos%20e%20implicaci%C3%B3n%20del%20padre.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2021.

<sup>146</sup> ROMERO-BALSAS, Pedro. Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Madrid, n. 149, p. 87-110, mar. 2015. Disponível em <http://dx.doi.org/10.54777/cis/reis.149.87>. Acesso em: 23 nov. 2021.

entre as licenças concedidas na Europa. No caso da Suécia, exemplificativamente, há uma licença parental única (e não uma licença-maternidade e uma licença-paternidade), em que ambos os genitores têm o direito a desfrutar de 480 dias de licença remunerada com a chegada de um filho. No modelo sueco, tanto o pai quanto a mãe podem ausentar-se do trabalho por 90 dias, sendo que o restante do tempo é dividido entre eles da maneira que entenderem ser mais adequada. Entretanto, apenas 14% dos pais na Suécia escolhem usufruir da licença de forma igualitária pelo homem e pela mulher.<sup>147</sup>

Dessa forma, entende-se que há na legislação da Espanha um diferencial em relação às demais, pois preza pela igualdade entre os gêneros nos cuidados com os filhos, ao estabelecer iguais períodos para as licenças paterna e materna. Comparando-a à situação brasileira, a licença-paternidade espanhola permite um relacionamento mais igualitário entre os membros da família e uma presença quantitativa e qualitativamente superior dos pais na vida da prole.

Assim, a licença concedida ao pai, além de sua relevância prática, tem um valor inestimável, no sentido de evidenciar que a conciliação entre a vida familiar e a vida laboral não deve ser um problema apenas feminino<sup>148</sup>. Ao contrário, os homens não apenas podem, mas devem ser agentes de mudanças dentro das empresas e na sociedade em geral, apoiando a maternidade e a paternidade da mesma maneira, o que, muito provavelmente, garantirá que eles tenham direito a licenças ainda mais longas.<sup>149</sup>

Pesquisas demonstram, ainda, que os homens que passaram a conviver mais com os filhos tiveram redução nos níveis de estresse<sup>150</sup>. Ademais, após as mudanças legislativas, de 7% a 15% dos homens passaram a desejar ter menos filhos. Tal questão pode ser explicada pelo fato de os pais passarem a ter maior senso de cuidado, o que os fez compreender realmente a dimensão das demandas que uma

---

<sup>147</sup> CAMARGO, Suzana. A partir de agora na Espanha as licenças paternidade e maternidade terão o mesmo tempo de duração. *In: Conexão Planeta*, 06 jan. 2021. Disponível em: <https://conexaoplaneta.com.br/blog/a-partir-de-agora-na-espanha-licencas-paternidade-ematernidade-terao-o-mesmo-tempo-de-duracao/>. Acesso em: 24 nov. 2021.

<sup>148</sup> BADINTER, Elisabeth. **Rumo equivocado**. O feminismo e alguns destinos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

<sup>149</sup> CASTILLO, María Teresa Alameda. Otro lento avance normativo hacia la responsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad. *In: UGUINA, Jesús R. Mercader (Coord.). Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo blanch, 2007, p. 495-538.

<sup>150</sup> ESCARIO, Pilar. **Los hombres jóvenes y la paternidad**. Bilbao: Fundación BBVA, 2007. p. 50.



criança exige. Por outro lado, as mulheres passaram a desejar ter mais filhos, pois começaram a sentir-se mais desafogadas da sobrecarga e da pressão que os cuidados com a prole impõem.<sup>151</sup>

Tendo em vista o que foi observado com a experiência espanhola, pode-se perceber que há uma grande diferença em relação à situação encontrada no país. Enquanto no Brasil há uma cobrança excessiva sobre o sexo feminino, no que tange aos afazeres domésticos e às responsabilidades relacionadas aos filhos, sendo o homem ainda visto como um mero provedor financeiro do lar, na Espanha é claro o entendimento de que ambos os genitores são encarregados dos cuidados com a prole, e o período destinado à licença-paternidade está intimamente relacionado a essa diferença de mentalidade.

#### 4.2 POSSÍVEIS ALTERNATIVAS PARA O LEGISLADOR E SEUS REFLEXOS NA ECONOMIA, NA SOCIEDADE, NA FAMÍLIA E NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, pode-se dizer que a principal mudança legislativa relacionada à proteção da família, da infância e da juventude ocorreu com a promulgação da Constituição Federal de 1988. A partir de então, as crianças e os adolescentes passaram a ser vistos como sujeitos dignos de direitos, devendo o Estado zelar por sua proteção. Com a incorporação dos princípios da doutrina da proteção integral ao texto constitucional e a entrada em vigor do Estatuto da Criança e do Adolescente, que passou a reunir os direitos fundamentais dos quais esses indivíduos são titulares, houve também a busca por mecanismos legais capazes de efetivá-los.<sup>152</sup>

Conseqüentemente, a família, que antes tinha como principal função a transmissão hereditária, moveu-se no sentido de ter suas atividades dirigidas ao sujeito e ao respeito à dignidade de seus membros, prestigiando a união entre eles.<sup>153</sup> Assim, é possível vislumbrar alterações expressivas, notadamente no que tange à

---

<sup>151</sup> PURTILL, Corinne; KOPF, Dan. After men in Spain got paternity leave, they wanted fewer kids. *In: Quartz at Work*, 09 maio 2019. Disponível em: <https://qz.com/work/1614893/after-men-in-spain-got-paternity-leavethey-wanted-fewer-kids>. Acesso em: 24 nov. 2021. Tradução nossa.

<sup>152</sup> VERONESE, Josiane. Crianças e adolescentes negros: reflexos de uma discriminação velada. *Sociologia Jurídica*, n. 9, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://sociologiajuridica.net/criancas-e-adolescentes-negros-reflexos-de-uma-discriminacao-velada/>. Acesso em: 24 nov. 2021.

<sup>153</sup> PEDROSA, Hamy Carnelós. **A licença-paternidade na busca pelo melhor interesse da criança**. 2018. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2018. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/25867/1/texto%20completo.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2021.

percepção de sujeito de direitos. Mudanças graduais, como a substituição da expressão “menor” pelas palavras “criança”, “adolescente” e “infante”, podem parecer pequenas, mas representam uma enorme evolução quando analisadas sob uma ótica maior, deixando de lado certos estigmas e conteúdos pejorativos encontrados na própria legislação.

Entretanto, muito ainda falta ser feito no Brasil para que haja a verdadeira proteção do infante e a promoção de relações mais harmoniosas entre os membros da família, o que passa pela efetiva igualdade entre mulheres e homens. Conforme anteriormente visto, a Constituição Federal prevê a igualdade como um dos direitos fundamentais da pessoa humana, sendo considerada pilar do ordenamento jurídico brasileiro<sup>154</sup>, além de estabelecer que é dever da família, em conjunto com o Estado e a sociedade, assistir e proteger as crianças e os adolescentes. Porém, é possível verificar que existe um longo caminho a ser trilhado para que a isonomia nas funções parentais seja atingida, especialmente se forem consideradas as licenças concedidas aos homens e às mulheres ao se tornarem pais e mães.

Tendo em vista tudo o que foi analisado até o momento, no presente estudo, entende-se que deve haver empenho no sentido de se alcançar a igualdade quanto à distribuição dos cuidados com a prole e a realização de atividades familiares. Assim, a intervenção estatal por meio da revisão legislativa é um mecanismo capaz de modificar a mentalidade de todos os sujeitos envolvidos, conforme foi observado na experiência espanhola, propiciando relações de gênero mais igualitárias<sup>155</sup>. Além disso, para que os cuidados da família em relação ao infante sejam considerados de especial interesse e relevância social<sup>156</sup>, é necessário haver incentivos do Estado que transformem o senso comum e modifiquem a percepção atual das pessoas quanto a questões de gênero, divisão dos afazeres domésticos e responsabilidades

---

<sup>154</sup> PEREIRA, R. da C. **Princípios fundamentais norteadores para o direito de família**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. Disponível em: [https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/2272/Tese\\_Dr.%20Rodrigo%20da%20Cunha.pdf](https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/2272/Tese_Dr.%20Rodrigo%20da%20Cunha.pdf). Acesso em: 24 nov. 2021.

<sup>155</sup> PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**, v. 17, n. 3. Florianópolis: UFSC, 2009, p. 853.

<sup>156</sup> PEDROSA, Hamy Carnelós. **A licença-paternidade na busca pelo melhor interesse da criança**. 2018. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2018. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/25867/1/texto%20completo.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2021.

parentais.<sup>157</sup>

Entre as possíveis soluções para a problemática apresentada, há algumas opções que se destacam, como: igualar as licenças paterna e materna; estabelecer uma licença parental, única para ambos os genitores; ou, ainda, criar um sistema misto.

Na primeira opção, a licença-paternidade passaria a estabelecer os mesmos 120 dias previstos para a licença-maternidade, sendo que, desse modo, os pais teriam o mesmo direito que as mães. Além disso, cumpre destacar que, nesse modelo, o benefício seria irrevogável e intransferível, bem como teria natureza remuneratória integral, paga pelo Estado. Conforme analisado, a presença de ambos os genitores nos primeiros meses de vida do bebê é fundamental para a criança e para o desenvolvimento saudável da relação pai-mãe-filho, além de promover maior igualdade de gênero. A importância da participação do pai, acompanhando o filho desde o parto (ou mesmo antes que ocorra), já foi reconhecida em muitos países, o que se observa no prazo concedido à licença-paternidade, como é o caso da experiência espanhola, estudada no item anterior.

Já a licença parental surge como uma alternativa bastante difundida atualmente, em que a licença é única, concedida ao pai e à mãe, de forma conjunta, após a chegada do bebê. Assim, o homem e a mulher decidiriam como o período seria usufruído entre eles, conforme entendessem ser mais adequado a suas necessidades<sup>158</sup>. Ou seja, os dias disponibilizados pela lei poderiam ser fruídos de forma conjunta ou mesmo, exclusivamente, pela mãe ou pelo pai.

O terceiro modelo citado, assim como a primeira opção analisada, estabelece que tanto a licença paterna quanto a materna teriam os mesmos períodos de duração. Entretanto, a diferença está no fato de que, apesar de os genitores iniciarem a licença após o nascimento do bebê, de forma concomitante, a mãe usufruiria da metade inicial da licença de maneira integral, ao passo que o pai reduziria suas atividades laborais, ficando por meio período em casa, com a mulher e o filho, e, na outra metade da

---

<sup>157</sup> ALCANTARA, Karolyne R. GAMA, Andrea S. ROCHA, Lia M. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e responsabilidades familiares. **Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, 1º Semestre de 2017, n. 39, v. 15, p. 106 - 128, 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/30379/21545>. Acesso em: 23 jun. 2022.

<sup>158</sup> FAMÊA, Pedro Filipe. Licença-paternidade no Brasil: igualdade de gêneros e compartilhamento de direitos e deveres. In: **JusBrasil**, jun. 2015. Disponível em: <https://pedrofamea.jusbrasil.com.br/artigos/219959862/licenca-paternidade-no-brasil-igualdade-de-generos-e-compartilhamento-de-direitos-e-deveres>. Acesso em: 25 nov. 2021.

jornada, continuaria trabalhando. Após, a mulher retornaria à vida profissional de forma gradual, na segunda metade da licença, permanecendo apenas metade do período em casa, enquanto o pai se afastaria do trabalho e passaria a usufruir da licença em tempo integral<sup>159</sup>. Essa alternativa também se enquadra no modelo espanhol, pois o pai tem a oportunidade de escolher a melhor forma de gozar a licença. Dessa maneira, na Espanha, os pais podem fruir do período em conjunto com a mulher ou de forma separada, intercalando-o com o período de afastamento do trabalho. Entretanto, de acordo com pesquisas, apenas 11% dos espanhóis optam por se dividir dessa forma, diante de 89% dos pais que gozam da licença de forma simultânea, imediatamente após o parto.<sup>160</sup>

Entende-se que a primeira opção seria a mais adequada a ser implementada no Brasil, pois, assim, estar-se-ia criando um instrumento de efetivação ao princípio da igualdade de gênero, bem como atentando ao melhor interesse do infante, tendo em vista que o genitor masculino teria direito a um período de licença igual ao da mulher. Levando em conta os aspectos culturais e a realidade brasileira, acredita-se que o modelo de licença parental única, concedida ao pai e à mãe de forma conjunta, não seria a melhor alternativa, pois, muito provavelmente, a mulher continuaria se afastando das atividades laborais por mais tempo do que o homem (como ocorre mesmo em países mais avançados em termos de direitos sociais, a exemplo da Suécia, citada no subcapítulo anterior) e ainda seria a principal responsável pelos cuidados com os filhos. Além disso, acredita-se que a terceira opção não seria tão adequada quanto a primeira, pois é incontroversa a importância da presença paterna nos primeiros meses de vida da criança para que seu desenvolvimento ocorra de forma saudável. Ademais, a experiência espanhola demonstra que a licença simultânea é considerada mais vantajosa pela maioria dos pais, fortalecendo as relações familiares após as transformações geradas pela chegada de um novo integrante.

No Brasil, atualmente tramitam uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) e um Projeto de Lei (PL) vinculados ao tema, o que reforça ainda mais a

---

<sup>159</sup> MÜETZEMBERG, Marina de Camargo; TOSCAN, Anissara. A licença-paternidade à luz do princípio da isonomia e do instituto da família. *In*: **IBDFAM**, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1515/A+licen%C3%A7apaternidade+%C3%A0+luz+do+princ%C3%ADpio+da+isonomia+e+do+instituto+da+fam%C3%ADlia>. Acesso em: 26 nov. 2021.

<sup>160</sup> ¿CUÁL ES la duración del permiso de paternidad? ¿Cómo se solicita? 10 claves. *In*: **El Periodico**, 01 jan. 2022. Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20170306/permiso-paternidad-5873123>. Acesso em: 18 jan. 2022.

demonstração da necessidade de discutir-se o assunto e a urgência de se analisar e modificar a legislação brasileira no que tange às licenças paternidade e maternidade. A PEC n. 229/2019<sup>161</sup> e o PL n. 1.974/2021<sup>162</sup>, de autoria da Senadora Eliziane Gama e dos Deputados Federais Sâmia Bomfim e Glauber Braga, respectivamente, dispõem sobre alterações no ordenamento jurídico em relação à parentalidade e às licenças destinadas às mulheres e aos homens com a chegada dos filhos.

A PEC n. 229/2019 prevê alteração no inciso XVIII do artigo 7º. da Constituição Federal, passando a estabelecer uma licença parental compartilhada de 180 dias. Entretanto, a proposta não representa um avanço significativo em termos de duração do período, podendo até, em muitos casos, reduzir a quantidade de tempo a que o casal teria direito de usufruir em sua totalidade, uma vez que, segundo a legislação atual, se o pai e a mãe trabalham em empresas que participam do Programa Empresa Cidadã, o período de afastamento ao trabalho pelos pais já corresponde a 200 dias no total (180 para a mulher e 20 para o homem).

Por outro lado, o termo “licença parental” parece ser adequado à concepção atual de parentalidade, pois não vincula o período à mulher ou ao homem. Todavia, o texto inicial da PEC não prevê como seria dividido o tempo da licença e não estabelece um mínimo para cada um dos pais. Nesse caso, a opção do casal seria a de apenas um dos indivíduos usufruir do direito. Assim, conforme exposto anteriormente, a questão de a licença ser “compartilhada” não resolveria os problemas relacionados à discriminação de gênero, tendo em vista que, pelos aspectos culturais enraizados na sociedade, seria muito provável que a mãe permanecesse usufruindo de um tempo maior que o pai.

Outro fator que deve ser levado em consideração é que o lapso temporal de 180 dias equivale apenas ao tempo recomendado de aleitamento materno

---

<sup>161</sup> BRASIL. **Proposta de Emenda Constitucional n. 229**. Altera o inciso XVIII do art. 7º. da Constituição Federal e revoga o inciso XIX da Constituição e o § 1º. do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para dispor sobre a licença parental compartilhada. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=8057661&ts=1644330914518&disposition=inlin> e. Acesso em: 26 maio 2022.

<sup>162</sup> BRASIL. **Projeto de Lei n. 1.974/2021, de 26 de maio de 2021**. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º. de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Projeto de Lei em tramitação. Autores: Sâmia Bomfim e Glauber Braga. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: 26 nov. 2021.

exclusivo<sup>163</sup>. Dessa forma, seria mais indicado que a licença garantisse o afastamento da mulher durante essa fase da vida do bebê, assegurando que ela consiga amamentar o filho de acordo com as recomendações das autoridades de saúde. Levando em conta que muitas trabalhadoras vivem em grandes centros urbanos, em que há a necessidade de um longo deslocamento entre a residência e o local de trabalho, o retorno às atividades laborais pode significar a interrupção da amamentação de forma precoce.

Independentemente, porém, do período de duração da nova licença parental compartilhada proposta, seria necessário que houvesse a reforma dos dispositivos da CLT e da Lei n. 8.213/91, que tratam sobre temas relacionados à questão, garantindo que a licença e o benefício previdenciário (que poderia passar a chamar-se salário parental, e não mais salário-maternidade, como consta atualmente) fossem estendidos ao gênero masculino. Ademais, precisariam de revisão e reforma, também, as disposições da Lei n. 11.770/2008 que tratam sobre as prorrogações complementares às licenças-maternidade e paternidade nos casos de trabalhadores vinculados a instituições ligadas ao Programa Empresa Cidadã, bem como do Decreto n. 6.690/2008, que assegura esse mesmo direito também aos servidores que atuam no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, no sentido de oferecer-lhes o período adicional à licença parental proposta.

Relativamente ao PL n. 1.974/2021, cumpre destacar que traz propostas de alteração não apenas da CLT, mas também das Leis n. 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais), n. 8.212/90 e n. 8.213/90 (Leis de Custeio e Benefícios do Regime Geral da Previdência Social) e n. 11.770/2008 (Lei do Programa Empresa Cidadã), dispondo sobre o instituto da parentalidade e representando o projeto mais amplo e contemporâneo sobre o tema. Nele, foi instituída a figura da pessoa de referência da criança ou do adolescente, prevendo às pessoas com vínculo socioafetivo, seja maternal, paternal, de adoção ou de qualquer outro tipo que gere responsabilidade perante uma criança ou adolescente, o direito de exercer o papel legal de cuidador em condições plenas, seja qual for seu gênero.

O texto propõe que o artigo 392 da CLT seja alterado, passando a prever uma

---

<sup>163</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar**. Cadernos de Atenção Básica. 2ª. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude\\_crianca\\_aleitamento\\_materno\\_cab23.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf). Acesso em: 23 jun. 2022.

licença de 180 dias para cada um dos responsáveis pelo infante, a partir do nascimento, da adoção ou do fato gerador do direito à licença parental, sendo limitada a duas pessoas de referência da criança ou adolescente. Desse modo, a disposição substituiria a licença-maternidade de 120 dias e a licença-paternidade de cinco dias, que deixariam de existir para dar lugar à nova licença parental, desvinculada do gênero.

Entre outros pontos, o projeto também dispõe sobre as alterações a serem realizadas na Lei n. 8.213/91, prevendo um benefício previdenciário chamado de salário parentalidade<sup>164</sup>. Dessa forma, a redação do artigo 71 do referido diploma legal seria modificada, dispondo sobre o direito da pessoa segurada enquanto permanecer em licença parental (independentemente de gênero) e deixando de fazer referência apenas à segurada e ao salário-maternidade.

Quanto ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei n. 11.770/2008, o projeto estabelece que o pagamento do salário parentalidade relativo ao período de prorrogação de 60 dias da licença parental deve ser realizado a encargo da Previdência Social. Tal proposta altera a sistemática vigente, em que a empresa é a responsável por fazer o pagamento do salário, creditando-se do valor desembolsado e deduzindo o montante do imposto de renda devido pela pessoa jurídica.

Diante disso, mesmo que o PL n. 1.974/2021 passe por diversos ajustes no decorrer de sua tramitação no Congresso Nacional, o texto pode ser considerado bastante avançado em comparação ao atual ordenamento jurídico e demonstra a existência de uma preocupação dos legisladores sobre o tema. Entende-se que o projeto fundamenta-se em noções mais adequadas aos diversos formatos da família contemporânea e representa uma inegável ferramenta na efetivação da igualdade de gênero.

É possível verificar que, entre as alternativas apresentadas no presente capítulo, o projeto estabelece um modelo muito semelhante à primeira opção analisada. Ele busca alterar a realidade brasileira, em que a mulher é sobrecarregada no que tange às responsabilidades com o infante e aos cuidados com o lar. Ainda, procura atender a outras maneiras de formação familiar, em que as crianças e os adolescentes recebem os cuidados de avós, tios ou primos. Assim, se for votada e

---

<sup>164</sup> SHIMAMURA, Akiyo; FERNANDES, João Renda Leal. Licenças-maternidade, paternidade e parental no Japão e no Brasil: diferentes sistemas, semelhantes desafios. **Revista LTr**. v. 86, n. 01, p. 43-55, jan. 2022.

sancionada, a lei propõe-se a corrigir essa atual distorção do princípio da igualdade existente nas licenças em vigor, que conferem períodos díspares ao pai e à mãe.<sup>165</sup>

Entretanto, questiona-se sobre a possibilidade de, independentemente do fato de o infante ser fruto de um relacionamento que continue ou não a existir após seu nascimento, a licença ser concedida, por exemplo, à mãe e à avó, que seriam as duas pessoas de referência da criança. Considerando, mais uma vez, a cultura existente no país, essa poderia ser uma configuração muito comum na prática, mas não traria a almejada igualdade entre os gêneros. Ademais, seria necessário um reforço nos órgãos de proteção da infância e da juventude, permitindo um efetivo atendimento à família e à sociedade nos casos em que se observasse a falta de acompanhamento do infante por uma de suas pessoas de referência, tendo em mente que o próprio texto do projeto estabelece que elas devem comprometer-se legalmente com o exercício da parentalidade, estando sujeitas às implicações decorrentes do descumprimento dos deveres de cuidado.

É claro que, seja qual for o modelo a ser adotado, a mudança ocasionará impactos, de maneira geral, em toda a sociedade. Contudo, buscando manter a ordem social, o direito está relacionado a diversas outras áreas, como a economia. Assim, a alteração no período previsto para a licença-paternidade causaria reflexos na organização da quase totalidade das empresas existentes no país. Ainda, o aumento nos gastos do Estado para o pagamento da remuneração equivalente ao tempo em que os pais ficariam afastados do trabalho é um aspecto relevante, que deve ser considerado nos estudos para a revisão legislativa proposta.

Não obstante, cumpre lembrar que o artigo 227 da Carta Magna dispõe que também é dever da sociedade e do Estado, e não apenas da família, assegurar que os direitos de crianças e adolescentes sejam protegidos e promovidos. Portanto, as empresas, em razão de sua função social, deverão implementar adaptações que viabilizem o afastamento tanto das mulheres quanto dos homens para cuidarem dos filhos em seus primeiros meses de vida, já que eles necessitam de acompanhamento nessa fase fundamental para o desenvolvimento.

Quanto aos reflexos financeiros para o Estado, pode-se, inicialmente, alegar

---

<sup>165</sup> PROJETO DE LEI cria "licença parental" e concede mesmo benefício para mães e pais. *In*: **IBDFAM**, 23 set. 2021. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/8942/Projeto+de+lei+cria+%E2%80%9Clicen%C3%A7a+parental%E2%80%9D+e+concede+mesmo+benef%C3%ADcio+para+m%C3%A3es+e+pais%3B+especialista+come+nta>. Acesso em: 23 out. 2021.



que as mudanças propostas aumentariam ainda mais os gastos sociais. Entretanto, a longo prazo, essas alterações ocasionarão reflexos na diminuição de despesas em outras áreas, como saúde pública, educação e segurança. Como visto, a figura paterna é tão importante para a criança quanto a materna, tendo papel fundamental na construção da identidade do infante<sup>166</sup>, e a ausência do pai pode gerar problemas no desenvolvimento cognitivo e psicológico do ser humano em formação, causando distúrbios de comportamento, o que, sem dúvidas, gera prejuízos ao governo e à sociedade como um todo.<sup>167</sup>

Ainda, conforme conclusão do estudo elaborado pelo Banco Mundial, já citado, o crescimento da economia de um país e o maior investimento na educação não asseguram, de forma automática, a igualdade de gênero, pois a segregação ocupacional é reforçada pelos estereótipos sociais<sup>168</sup>. Tal questão pode ser reforçada pela pesquisa realizada pela OIT sobre o piso de proteção social, em que se constatou a exorbitante proporção de mulheres entre os indivíduos que se encontram na linha de pobreza crônica ou extrema. Isso é explicado pelos diversos aspectos anteriormente analisados, que não apenas dificultam o acesso das mulheres aos postos de trabalho, mas também limitam a possibilidade de alcance aos bens produtivos, o que prejudica a economia de uma forma geral.<sup>169</sup>

Dessa maneira, é preciso articular políticas públicas que garantam uma colocação mais igualitária no mercado de trabalho para as mulheres. O aumento do empoderamento econômico feminino, ampliando sua capacidade de contribuir para a renda familiar, eleva também os recursos para as crianças, beneficiando, a longo prazo, a força de trabalho e estimulando a competitividade e o crescimento das

---

<sup>166</sup> HENNIGEN, Inês. Especialistas advertem: o pai é importante para o desenvolvimento infantil. **Fractal: Revista de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 169-184, abr. 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-02922010000100013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922010000100013&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 26 nov. 2021.

<sup>167</sup> EIZIRIK, Mariana; BERGMANN, David Simon. Ausência paterna e sua repercussão no desenvolvimento da criança e do adolescente: um relato de caso. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 26, n. 3, p. 330-336, dez. 2004. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-81082004000300010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-81082004000300010&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 26 nov. 2021.

<sup>168</sup> BANCO MUNDIAL. **Gender at work: a companion to the world development report on jobs**. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/gender-at-work-companion-report-to-world-development-report-2013-jobs>. Acesso em: 19 jan. 2022.

<sup>169</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Piso de protección social para una globalización equitativa e inclusiva**: informe del grupo consultivo sobre el piso de protección social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. p. 65. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_176521.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_176521.pdf). Acesso em: 23 jun. 2022.

empresas, o que acaba por sustentar o crescimento econômico geral. Estimativas recentes apontam que a maior igualdade de gênero pode adicionar US\$ 12 trilhões ao produto interno bruto mundial (PIB) até 2025, representando um acréscimo de 11%.<sup>170</sup>

Ademais, o artigo 1 da Convenção Americana de Direitos Humanos<sup>171</sup>, ratificada pelo Brasil, estabelece que os Estados Partes têm duas obrigações primordiais: respeitar os direitos humanos e garantir seu exercício e gozo a todos os indivíduos. Ou seja, o Estado, em matéria de direitos humanos, não pode, apenas, evitar envolver-se em ações que violem esses direitos, mas deve adotar uma atitude positiva, que promova o exercício dos direitos humanos a todos os habitantes sujeitos a sua jurisdição, removendo obstáculos que emanem tanto das normas internas como da estrutura cultural e social. Dessa forma, há uma obrigação estatal de, precisamente, revisar-se o modo como a sociedade opera e de elaborar e implementar políticas públicas que contribuam para que o objetivo seja alcançado de forma efetiva. Em se tratando de discriminação com base no gênero, essas políticas devem permitir que as mulheres possam competir com êxito no acesso a empregos (inclusive a cargos mais bem pagos ou socialmente mais relevantes), eliminando estereótipos prejudiciais a elas.<sup>172</sup>

Portanto, ainda que as mudanças sejam consideradas radicais, o que deve prevalecer na análise de toda a conjuntura é o melhor interesse da criança e o respeito à dignidade da pessoa humana<sup>173</sup>. Assim, é urgente a necessidade de abandonar o atual modelo existente no país, em que a desproporcionalidade entre as licenças existentes fere o princípio da igualdade, configurando uma causa de inconstitucionalidade material.<sup>174</sup>

---

<sup>170</sup> EARLE, Alison; HEYMANN, Jody. **Licença parental paga e políticas pró-família**: um sumário de evidências. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf>. Acesso em: 28 maio 2022.

<sup>171</sup> ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Americana sobre Direitos Humanos** (Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969). Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm). Acesso em: 25 maio 2022.

<sup>172</sup> QUIROGA, Cecilia Medina; ROJAS, Claudio Nash. **Sistema Interamericano de Derechos Humanos**: Introducción a sus Mecanismos de Protección. Santiago: Andros Impresores, 2007, p. 19-22.

<sup>173</sup> SILVA, André F. L. A equiparação da licença paternidade à licença maternidade: uma necessidade social e legal para igualdade de gêneros. *In: Publica Direito*, 2014. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=d61a328561119583>. Acesso em: 26 nov. 2021.

<sup>174</sup> LEITE, Maurício *et al.* Princípio da Isonomia e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. **Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas**. v. 1, n. 1, p. 1-10, maio 2017. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/view/249>. Acesso em: 23 jun. 2022.

À vista disso, compreende-se que igualar a legislação sobre as licenças paterna e materna, estabelecendo o mesmo período de tempo para a mulher e para o homem, resultará em uma redução bastante significativa na discriminação feminina encontrada no mercado de trabalho, pois não se justificará a diferença de tratamento em função do gênero originada pela probabilidade de ela vir a ser mãe, ausentando-se das atividades laborais e aumentando as despesas do empregador, considerando que ambos serão igualmente afastados. Entende-se, ainda, que tal alteração legislativa impulsionará uma mudança cultural na sociedade quanto ao compartilhamento das responsabilidades com os filhos e com as tarefas domésticas, efetivando as disposições constitucionais relacionadas à igualdade de direitos e obrigações. Além disso, permitirá o fortalecimento da relação pai-mãe-filho, aumentando as chances de o infante desenvolver-se de modo saudável e elevando os índices de bem-estar social.<sup>175</sup>

---

<sup>175</sup> MANFROI, E. C.; MACARINI, S.M.; VIEIRA, M.L. Comportamento parental e o papel do pai no desenvolvimento infantil. **Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano**, n. 21, p. 59-69, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/jhgd/article/view/19996/22082>. Acesso em: 26 nov. 2021.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo compreender a evolução histórica das famílias e relacionar as mudanças na sociedade e no espaço doméstico ao ingresso da mulher no mercado de trabalho. Ainda, a pesquisa pretendeu analisar as licenças paterna e materna atualmente existentes no ordenamento jurídico brasileiro e conceituar o princípio da igualdade, desdobrando suas implicações nos âmbitos familiar e laboral. Por fim, teve por fito comparar a licença-paternidade prevista no Brasil à legislação existente na Espanha, verificando como a experiência desse país pode inspirar as mudanças desejadas para a realidade brasileira, bem como apontar possíveis alternativas para solucionar a problemática apresentada e seus reflexos na economia, na sociedade, na família e nas atividades profissionais.

De início, o segundo capítulo abordou a evolução histórica das relações familiares e suas modificações sociais, a fim de demonstrar de que forma se chegou ao contexto atual das famílias. Verificou-se que a Revolução Industrial exerceu uma súbita mudança na realidade das famílias, além de ter introduzido diversas questões sobre o trabalho das mulheres, o que impactou fortemente o funcionamento doméstico, especialmente no que tange aos cuidados com a prole e à realização das tarefas relacionadas ao lar.

Todavia, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro manteve traços eminentemente patriarcais. Assim, o homem ainda era considerado o chefe da entidade familiar, exercendo poder sobre a mulher e os filhos e tomando as decisões que deveriam ser seguidas por eles.

Com a nova ordem constitucional, houve uma revolução no Direito das Famílias, precipuamente, no que se refere ao presente trabalho, ao estabelecer que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Contudo, a discriminação feminina no mercado de trabalho e o desequilíbrio na distribuição dos cuidados com os filhos e com o lar ainda é uma realidade, considerando que a imagem do homem permanece desassociada do espaço doméstico.

Considerando esse contexto, o terceiro capítulo desta pesquisa versou sobre as disposições legislativas constantes no ordenamento jurídico brasileiro acerca das licenças paterna e materna, bem como demonstrou que a discrepância entre os períodos destinados a cada uma delas reforça a concepção de que o dever de cuidar dos filhos é da mulher. Assim, levando em conta que o próprio legislador determina

que é da mãe o direito/dever de se afastar temporariamente do mercado de trabalho, estabelecendo que ela fique em casa com a chegada da prole, corrobora-se com a ideia de que existem obrigações femininas e masculinas, o que gera reflexos negativos na ascensão profissional da mulher, no crescimento econômico da família e da sociedade, no desenvolvimento do infante e na relação pai-mãe-filho.

Enquanto isso, o Poder Judiciário vem sendo chamado a agir em alguns casos específicos, conferindo ao homem o benefício equivalente à licença-maternidade. Ademais, uma pequena parcela das empresas já negociou com seus empregados a ampliação da licença paterna, concedendo aos homens e às mulheres o direito ao afastamento por um período de igual duração.

Nesse caminho, a revisão legislativa permitiria que a ampliação desse direito fosse garantida por lei, beneficiando toda a população brasileira e não ficando restrita a um número ainda enxuto de trabalhadores. Nessa senda, aflorou a doutrina do direito civil-constitucional, que defende que os institutos de direito civil devem ser considerados sob a perspectiva da Constituição Federal, que está no topo do ordenamento jurídico. Assim, a fim de garantir sua efetividade, o princípio constitucional da igualdade deve refletir no Direito das Famílias, não apenas no sentido formal, mas também no aspecto material.

Por fim, o quarto capítulo examinou a experiência espanhola como inspiração para as mudanças desejadas na realidade brasileira. Por meio da análise, evidenciou-se que, ao equiparar os períodos destinados às licenças paterna e materna, o sistema espanhol beneficia o infante ao mesmo tempo em que propicia uma maior igualdade de gênero.

Percebe-se, então, que é possível implementar uma legislação em consonância com as necessidades contemporâneas, fomentando o equilíbrio na divisão das responsabilidades de ambos os genitores com a prole e reduzindo a discriminação enfrentada pelas mulheres no âmbito laboral. Entende-se, assim, que o ordenamento jurídico deve estabelecer licenças paterna e materna com os mesmos períodos de duração, garantindo um benefício irrevogável e intransferível, de natureza remuneratória integral, paga pelo Estado. Depreende-se, diante disso, que se criaria um instrumento de efetivação do princípio da igualdade de gênero, bem como se atentaria ao melhor interesse da criança.

Compreende-se que é urgente a necessidade de abandonar o atual modelo vigente no Brasil, em que a desproporcionalidade entre as licenças existentes fere o

princípio da igualdade. Portanto, igualar a legislação sobre as licenças paterna e materna, estabelecendo o mesmo período para a mulher e para o homem, resultará em uma redução significativa na discriminação feminina encontrada no mercado de trabalho. A esse passo, não mais se justificará a diferença de tratamento em função do gênero originada pela probabilidade de a mulher vir a ser mãe, ausentando-se, por isso, das atividades laborais e aumentando as despesas do empregador, considerando que tanto a mulher como o homem serão igualmente afastados.

Por fim, nota-se que há um valor simbólico extremamente relevante na licença-paternidade, sendo que a modificação transmitirá a ideia de que a conciliação entre as esferas profissional e familiar é uma questão não apenas feminina, mas também masculina. Desse modo, entende-se que tal alteração legislativa impulsionará uma mudança cultural na sociedade quanto ao compartilhamento das responsabilidades em relação aos filhos e às tarefas domésticas, efetivando as disposições constitucionais relacionadas à igualdade de direitos e obrigações e, também, permitindo o fortalecimento das relações familiares. Ademais, contribuirá para que o infante tenha um desenvolvimento saudável e elevará os índices de bem-estar social, trazendo reflexos positivos à economia, à sociedade, à família e ao mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ALCANTARA, Karolyne R. GAMA, Andrea S. ROCHA, Lia M. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e responsabilidades familiares. **Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, 1º Semestre de 2017, n. 39, v. 15, p. 106 - 128, 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/30379/21545>. Acesso em: 23 jun. 2022.
- ALVAREZ, S. Politizando as relações de gênero e engendrando a democracia. In: STEPAN, A. **Democratizando o Brasil**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.
- ALVES, Rogério Pacheco. O conceito de justo em Aristóteles. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 55, p. 193-198, jan./mar. 2015. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1238340/Rogério\\_Pacheco\\_Alves.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1238340/Rogério_Pacheco_Alves.pdf). Acesso em: 23 maio 2022.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2004.
- BADINTER, Elisabeth. **Rumo equivocado**. O feminismo e alguns destinos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
- BANCO MUNDIAL. **Gender at work**: a companion to the world development report on jobs. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/gender-at-work-companion-report-to-world-development-report-2013-jobs>. Acesso em: 19 jan. 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- BERLINSKI, S.; SCHADY, N. **Los primeros años**: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, 2015.
- BERNARDI, Denise. Paternidade e cuidado: “novos conceitos”, velhos discursos. **Psicologia Revista**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 59-80, 2017.
- BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 30 nov. 2021.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021.

BRASIL. **Decreto n. 6.690, de 11 de dezembro de 2008.** Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º. de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 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: 30 nov. 2021.

BRASIL. **Lei n. 12.010, de 3 de agosto de 2009.** Dispõe sobre adoção; altera as Leis n. 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente, n. 8.560, de 29 de dezembro de 1992; revoga dispositivos da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º. de maio de 1943; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. **Lei n. 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 n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 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: 30 nov. 2021.

BRASIL. **Lei n. 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 n. 5.452, de 1º. de maio de 1943, e a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 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: 24 maio 2022.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar.** Cadernos de Atenção Básica. 2ª. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude\\_crianca\\_aleitamento\\_materno\\_ca\\_b23.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_ca_b23.pdf). Acesso em: 23 jun. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 1.974/2021, de 26 de maio de 2021.** Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º. de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília, DF:



Câmara dos Deputados, 2019. Projeto de Lei em tramitação. Autores: Sâmia Bomfim e Glauber Braga. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: 26 nov. 2021.

BRASIL. **Proposta de Emenda Constitucional n. 229**. Altera o inciso XVIII do art. 7º. da Constituição Federal e revoga o inciso XIX da Constituição e o § 1º. do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para dispor sobre a licença parental compartilhada. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8057661&ts=1644330914518&disposition=inline>. Acesso em: 26 maio 2022.

BRONFENBRENNER, U. **A ecologia do desenvolvimento humano**: experimentos naturais e planejados. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

BRONSTEIN, P. Marital and parenting roles in transition: an overview. BRONSTEIN, P.; COWAN, C. P. **Fatherhood today**: Men's changing role in the family. John Wiley & Sons, 1988.

CALDERÓN, Ricardo Lucas. **Princípio da Afetividade no Direito de Família**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CAMARGO, Suzana. A partir de agora na Espanha as licenças paternidade e maternidade terão o mesmo tempo de duração. *In: Conexão Planeta*, 06 jan. 2021. Disponível em: <https://conexaoplaneta.com.br/blog/a-partir-de-agora-na-espanha-licencas-paternidade-ematernidade-terao-o-mesmo-tempo-de-duracao/>. Acesso em: 24 nov. 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7ª. ed. Coimbra: Almedina, 2000.

CARBONERA, Silvana Maria. Laicidade e família: um diálogo necessário a partir do olhar de Stefano Rodotà. *In: TEPEDINO, Gustavo; FACHIN, Luiz Edson (Org.). Diálogos sobre Direito Civil*. Rio de Janeiro: Renovar, 2012. v. III.

CARDOSO, I; CARDOZO, J. E. M. **Caminhos da constituinte**: o direito da mulher na nova Constituição. São Paulo: Global, 1986.

CARVALHO, Flávia Xavier de; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Gênero: uma história de luta no Brasil. *In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coords.); BUSNARDO, Juliana Cristina; SILVA, Andréa Duarte (Orgs.). Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

CASTELLANO SERRANO, Cristina *et al.* ¿Se implican más en el cuidado de sus hijos pequeños los padres que utilizaron la baja por nacimiento? El caso de España. Disponível em: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-Duraci%C3%B3n%20permisos%20e%20implicaci%C3%B3n%20del%20padre.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2021.

CASTILLO, María Teresa Alameda. Otro lento avance normativo hacia la responsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad. *In*: UGUINA, Jesús R. Mercader (Coord.). **Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres**. Valencia: Tirant lo blanch, 2007.

CÓMO SERÁ el nuevo permiso de maternidad y paternidad de hasta un año y la futura prestación pro crianza de hijos. *In*: **Las Provincias**, 16 jul. 2021. Disponível em: <https://www.lasprovincias.es/economia/nuevo-permiso-maternidad-20210714225614-nt.html>. Acesso em: 18 nov. 2021.

CONFORTIN, Helena. Discurso e gênero: a mulher em foco. *In*: GHILARDI-LUCENA, Maria Inês (Org.). **Representações do Feminino**. Campinas: Átomo, 2003.

CRENSHAW, Kimberle. A construção jurídica da igualdade e da diferença. *In*: DORA, Denise Dourado (Org.). **Feminino masculino: igualdade e diferença na justiça**. Porto Alegre: Sulina, 1997.

CREPALDI, Maria A. *et al.* A participação do pai nos cuidados da criança, segundo a concepção de mães. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 11, n. 3, p. 579-587, set./dez. 2006.

¿CUÁL ES la duración del permiso de paternidad? ¿Cómo se solicita? 10 claves. *In*: **El Periodico**, 01 jan. 2022. Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20170306/permiso-paternidad-5873123>. Acesso em: 18 jan. 2022.

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

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 11ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

EARLE, Alison; HEYMANN, Jody. **Licença parental paga e políticas pró-família: um sumário de evidências**. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf>. Acesso em: 28 maio 2022.

EIZIRIK, Mariana; BERGMANN, David Simon. Ausência paterna e sua repercussão no desenvolvimento da criança e do adolescente: um relato de caso. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 26, n. 3, p. 330-336, dez. 2004. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-81082004000300010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-81082004000300010&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 26 nov. 2021.

EMBAIXADA DA FRANÇA NO BRASIL. Os símbolos da República Francesa. **A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**. Disponível em: <https://br.ambafrance.org/A-Declaracao-dos-Direitos-do-Homem-e-do-Cidadao>. Acesso em: 17 maio 2022.

EMPRESA CIDADÃ: como contribuir com a licença-maternidade e receber benefícios fiscais. *In*: **Contábeis**, 10 maio 2021. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/47027/empresacidada-como-contribuir-com-a-licenca-maternidade-e-receber-beneficios-fiscais/>. Acesso em: 30 nov. 2021.

ESCARIO, Pilar. **Los hombres jóvenes y la paternidad**. Bilbao: Fundación BBVA, 2007.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Madrid. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> Acesso em: 5 jun. 2022.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em: 23 jun. 2022.

FAMÊA, Pedro Filipe. Licença-paternidade no Brasil: igualdade de gêneros e compartilhamento de direitos e deveres. *In*: **JusBrasil**, jun. 2015. Disponível em: <https://pedrofamea.jusbrasil.com.br/artigos/219959862/licenca-paternidade-no-brasil-igualdade-de-generos-e-compartilhamento-de-direitos-e-deveres>. Acesso em: 25 nov. 2021.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

GALANTINO, Luisa. **Diritto del lavoro**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2010.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Tradução Sandra Reina Netz. Consultoria, supervisão e revisão técnica da edição Virgínia Aita. 4ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ZANCO, Andressa. Políticas públicas de proteção da mulher no mercado de trabalho: da igualdade material para a liberdade pessoal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª. Região**, Florianópolis, v. 19, n. 29, p. 399-417, 2016.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001

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

GRUPO BOTICÁRIO amplia Licença Parental Universal para colaboradores da América e Europa. *In*: **Grupo Boticário**, 13 abr. 2022. Disponível em: <https://www.grupoboticario.com.br/noticias/grupo-boticario-amplia-licenca-parental-universal-para-colaboradores-da-america-e-europa/>. Acesso em: 24 maio 2022.

HECKSHER, Marcos; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões. Antes da gravidez até a infância: trabalho e estudo de mães e pais no painel da PNAD contínua. **Revista Mercado de Trabalho – conjuntura e análise**, Brasília, n. 68, set. 2019. Disponível em:

[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10290/4/bmt\\_68\\_Antes\\_da\\_gravidez.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10290/4/bmt_68_Antes_da_gravidez.pdf). Acesso em: 30 nov. 2021.

HEILBORN, Maria Luiza. Corpo, sexualidade e gênero. *In*: DORA, Denise Dourado (Org.). **Feminino masculino: igualdade e diferença na justiça**. Porto Alegre: Sulina, 1997.

HENNIGEN, Inês. Especialistas advertem: o pai é importante para o desenvolvimento infantil. **Fractal: Revista de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 169-184, abr. 2010. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-02922010000100013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922010000100013&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 26 nov. 2021.

HENSHALL, Angela. 4 razones por las que el permiso de paternidad es una muy buena idea para la economía familiar. *In*: **BBC News**, 14 set. 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-36630854>. Acesso em: 23 nov. 2021.

HEYMAN, J. *et al.* Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. **Public Health Reviews**, London, v. 21, n. 38, p. 1-16, 2017. Tradução nossa.

JUNIOR, Ricardo. Licença paternidade: regras e como funciona. *In*: **Rede Jornal Contábil**, 26 maio 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/licenca-paternidade-regras-e-como-funciona/>. Acesso em: 30 nov. 2021.

JUSTIÇA FEDERAL. Tribunal Regional Federal da 4ª. Região. **Pai de gêmeos consegue licença-paternidade de 180 dias**. Disponível em: [https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia\\_visualizar&id\\_noticia=13381](https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=13381). Acesso em: 5 jun. 2022.

KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; SOGAARD, Jakob Egholt. **Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark**. Disponível em: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w24219/w24219.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24219/w24219.pdf). Acesso em: 19 maio 2022.

KLOSS, Larissa Renata. A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região**, Curitiba, a. 35, n. 65, p. 391-416, jul./dez. 2010.

LA EVOLUCIÓN del permiso de paternidad y maternidad en España. *In*: **El Correo**, 14 jul. 2021. Disponível em: <https://www.elcorreo.com/sociedad/evolucion-del-permiso-de-paternidad-y-maternidad-en-espana-20210714135918-nt.html>. Acesso em: 18 nov. 2021.

LANDWERLIN, Gerardo Meil; SAINZ, Cristina García; TORRE, Maria Ángeles Luque de la; SÁNCHEZ, Luis Ayuso. Las grandes empresas y la conciliación de la vida

laboral y personal en España. **Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales**. Economía y Sociología, Madrid, n. 71, p. 15-33, 2008. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2579652>. Acesso em: 23 jun. 2022.

LEITE, Maurício *et al.* Princípio da Isonomia e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. **Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas**. v. 1, n. 1, p. 1-10, maio 2017. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/view/249>. Acesso em: 23 jun. 2022.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

LISBOA, Teresa Kleba. Gênero, feminismo e serviço social: encontros e desencontros ao longo da história da profissão. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 66-75, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/hHdq7R7vg7bsQvQ6qbNfz3h/?lang=pt>. Acesso em: 18 jan. 2022.

LÔBO, Paulo. **Direito Civil: Famílias**. 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LÓPEZ, Manuel Palomeque. El derecho de las mujeres a la igualdad efectiva (Consideración general acerca de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para lá igualdad efectiva de mujeres y hombres. *In*: REGUERO CELADA, Justo; GARCÍA TRASCASAS, Ascensión (Coords.) **Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** (Estudios). Granada: Editorias Comares, 2008.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, V. **The labor market consequences of maternity leave policies**: evidence from Brazil. Pesquisa “Thinktank” da Fundação Getulio Vargas, dez. 2016. Disponível em: [http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/themes/Mirage2/pages/pdfjs/web/viewer.html?file=http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The\\_Labor\\_Market\\_Consequences\\_of\\_Maternity\\_Leave\\_Policies\\_Evidence\\_from\\_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/themes/Mirage2/pages/pdfjs/web/viewer.html?file=http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 30 nov. 2021.

MANFROI, E. C.; MACARINI, S. M.; VIEIRA, M. L. Comportamento parental e o papel do pai no desenvolvimento infantil. **Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano**, n. 21, p. 59-69, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/jhgd/article/view/19996/22082>. Acesso em: 26 nov. 2021.

MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms\\_229333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf). Acesso em: 29 nov. 2021.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

MORAES, Maria Celina Bodin de. A Família Democrática. *In*: PEREIRA, Rodrigo da Cunha (Org.). **Anais do V Congresso Brasileiro do Direito de Família**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

MÜETZEMBERG, Marina de Camargo; TOSCAN, Anissara. A licença-paternidade à luz do princípio da isonomia e do instituto da família. *In*: **IBDFAM**, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1515/A+licen%C3%A7a-paternidade+%C3%A0+luz+do+princ%C3%Adpio+da+isonomia+e+do+instituto+da+fam%C3%Adlia>. Acesso em: 27 ago. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Rafael M. de C. **Licença-paternidade no Brasil**: situação atual e possibilidades de mudanças. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Brasília, 2013. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/196874254.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2021.

NEIVERTH; Elisabeth Mônica Becker; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A licença-maternidade e sua ampliação facultativa. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região**, Curitiba, a. 34, n. 63, jul./dez. 2009.

NETO, João. Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas. *In*: **Agência Notícias IBGE**, São Paulo, 31 maio 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>. Acesso em: 22 abr. 2022.

OLIVEIRA, Guilherme de; PEREIRA COELHO, Francisco. **Curso de direito de família**. 4ª. ed. Coimbra: Coimbra, 2008.

OLIVEIRA, José Lamartine Corrêa de; MUNIZ, Francisco José Ferreira. **Curso de Direito de Família**. e. ed. Curitiba: Juruá, 1998.

OLIVEIRA, Lourival José de. As transformações ocorridas no ambiente de trabalho e seus efeitos. **Revista Trabalhista**: direito e processo, ano 7, n. 27, p. 67-84, jan./mar. 2002. Brasília: Anamatra; Rio de Janeiro: Forense, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>. Acesso em: 18 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 18 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **2009 World Survey on the role of women in development**. Disponível em: <https://www.un.org/en/desa/2009-world-survey-role-women-development>. Acesso em: 19 jan. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Americana sobre Direitos Humanos** (Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969).

Disponível em:

[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm). Acesso em: 25 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero**. 2ª. ed. Genebra: Organização Internacional do trabalho – OIT, 2007. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf). Acesso em: 29 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 103 – Amparo à Maternidade**. Genebra, 1952. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm). Acesso em: 23 jun. 2022

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 156 – Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família**. Entrada em vigor em 11 ago. 1983. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242709/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Equal pay: an introductory guide**. Genebra: International Labour Office, 2013. Disponível em:

[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_216695/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm). Acesso em: 23 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **La crisis financiera y económica: una respuesta basada en el trabajo decente**. Genebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2009. Disponível em:

[https://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS\\_103509/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS_103509/lang--es/index.htm). Acesso em: 23 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Piso de protección social para una globalización equitativa e inclusiva**: informe del grupo consultivo sobre el piso de protección social. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_176521.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_176521.pdf). Acesso em: 23 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação n. 165 – Recomendação sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família**. Adotada pela OIT 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242744/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm). Acesso em: 24 maio 2022.

PAI DE GÊMEOS tem direito a licença-paternidade de 180 dias, decide TRF-4. *In: Consultor Jurídico*, 16 dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-16/pai-gemeos-direito-licenca-paternidade-180-dias>. Acesso em 29 maio 2022.

PEDROSA, Hamy Canelós. **A licença-paternidade na busca pelo melhor interesse da criança**. 2018. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2018. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/25867/1/texto%20completo.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2021.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A mulher e o trabalho no mundo contemporâneo. **Revista do Advogado**, ano XXIX, n 104, jul. 2009. São Paulo: AASP, 2009.

PEREIRA, R. da C. **Princípios fundamentais norteadores para o direito de família**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. Disponível em: [https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/2272/Tese\\_Dr.%20Rodrigo%20da%20Cunha.pdf](https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/2272/Tese_Dr.%20Rodrigo%20da%20Cunha.pdf). Acesso em: 24 nov. 2021.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2019.

PESSOA, Anna Carolina Oliveira. As licenças maternidade e paternidade sob a perspectiva da construção do feminino e as dimensões da igualdade. **LTr Suplemento trabalhista 089/19**, São Paulo, ano 55, p. 605-616, 2019.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho**: um diálogo Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016.

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

PINILLA, Ana de la Puebla. Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. *In: ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesús R. Mercader (Coord.). La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid: Lex Nova, 2007.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIOVESAN, Flávia. **Igualdade de gênero na Constituição Federal**: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil>. Acesso em: 18 maio 2022.

PORQUE as mulheres ganham menos. *In: Explicando*. Direção de Ezra Klein e Joe Posner. Estados Unidos, [s.n.], 2018. Plataforma Netflix.



PROJETO DE LEI cria “licença parental” e concede mesmo benefício para mães e pais. *In: IBDFAM*, 23 set. 2021. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/8942/Projeto-de-lei-cria-%E2%80%9Clicen%C3%A7a-parental%E2%80%9D-e-concede-mesmo-benef%C3%ADcio-para-m%C3%A3e-s-e-pais%3B+especialista+comenta>. Acesso em: 23 out. 2021.

PURTILL, Corinne; KOPF, Dan. After men in Spain got paternity leave, they wanted fewer kids. *In: Quartz at Work*, 09 maio 2019. Disponível em: <https://qz.com/work/1614893/after-men-in-spain-got-paternity-leavethey-wanted-fewer-kids>. Acesso em: 24 nov. 2021.

QUIROGA, Cecilia Medina; ROJAS, Claudio Nash. **Sistema Interamericano de Derechos Humanos**: Introducción a sus Mecanismos de Protección. Santiago: Andros Impresores, 2007.

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

RAWLS, John. **A Theory of Justice**. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971.

RICHTER, André. STF reconhece licença de 180 dias para servidor federal pai solo. *In: Agência Brasil*, 12 maio 2022. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2022-05/stf-reconhece-licenca-de-180-dias-para-servidor-federal-pai-solo?utm\\_source=thenewsc&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=referral](https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2022-05/stf-reconhece-licenca-de-180-dias-para-servidor-federal-pai-solo?utm_source=thenewsc&utm_medium=email&utm_campaign=referral). Acesso em: 18 maio 2022.

RODRIGUES, José Noronha; SOUSA PEDRO, Marta Raposo de. A proteção da parentalidade em matéria de organização do tempo de trabalho: uma perspectiva jurídica-económica comparada. **Revista de Direito do Trabalho**. Revista dos Tribunais Online, v. 200/2019, p. 185-238, abr. 2019.

RODRIGUES, M. M.; TRINDADE, Z. A. **Em nome do pai e do filho**: relações afetivas e instrumentais. *In: TRINDADE, Z. A; BORTOLI, E. B. (Orgs.). Pesquisa em psicologia*: recriando métodos. Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 1999.

RODRÍGUEZ, Elísabeth. Un juez autoriza a una mujer a sumar los permisos de paternidad y maternidad. *In: Las Provincias*, 15 maio 2021. Disponível em: <https://www.lasprovincias.es/comunitat/permiso-maternidad-familia-monoparental-20210514113150-nt.html>. Acesso em: 25 maio 2022.

ROMERO-BALSAS, Pedro. Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, Madrid, n. 149, p. 87-110, mar. 2015. Disponível em <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.149.87>. Acesso em: 23 nov. 2021.

ROSA, Conrado Paulino da. **Curso de Direito de Família Contemporâneo**. 5ª. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. **Novos Estudos Jurídicos**, v. 13, n. 2, p. 77-92, jul-dez 2008. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/1441/1144>. Acesso em: 19 maio 2022.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. Disponível em: [http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action&coobra=2284](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action&coobra=2284). Acesso em: 26 abr. 2022.

RUZYK, Carlos Eduardo Pianovski. **Institutos fundamentais do direito civil e liberdade(s)**: repensando a estrutura funcional do contrato, da propriedade e da família. Rio de Janeiro: GZ, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 12ª. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença Parental**: possibilidades para o direito brasileiro. 1ª. ed. Florianópolis: Habitus, 2018.

SHIMAMURA, Akiyo; FERNANDES, João Renda Leal. Licenças-maternidade, paternidade e parental no Japão e no Brasil: diferentes sistemas, semelhantes desafios. **Revista LTr**. v. 86, n. 01, p. 43-55, jan. 2022.

SILVA, Aarão Miranda da. O direito do trabalho da mulher e a maternidade. *In*: **Âmbito Jurídico**, 30 abr. 2007. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/o-direito-do-trabalho-da-mulher-e-a-maternidade/>. Acesso em: 24 maio 2022.

SILVA, André F. L. A equiparação da licença paternidade à licença maternidade: uma necessidade social e legal para igualdade de gêneros. *In*: **Publica Direito**, 2014. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=d61a328561119583>. Acesso em: 26 nov. 2021.

SILVA, Fábio Luiz Pereira da. Considerações sobre a proteção ao trabalho da mulher. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 125, p. 33-45, jan./mar. 2007.

SILVA, Itatiara Meurilly Santos Silva. Princípio da igualdade e o trabalho da mulher. *In*: **Âmbito Jurídico**, 01 set. 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-68/principio-da-igualdade-e-o-trabalho-da-mulher/>. Acesso em: 23 maio 2022.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Nicolás Trindade da. Da igualdade formal à igualdade material. *In*: **Âmbito Jurídico**, 01 dez. 2012. Disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/da-igualdade-formal-a-igualdade-material/>. Acesso em: 18 maio 2022.

STF VAI DECIDIR se servidor público que seja pai solteiro tem direito à licença-maternidade de 180 dias. *In: Instituto de Estudos Previdenciários, Trabalhistas e Tributários*, nov. 2021. Disponível em:

[https://www.ieprev.com.br/conteudo/categoria/4/8838/nstf\\_vai\\_decidir\\_se\\_servidor\\_publico\\_que\\_seja\\_pai\\_solteiro\\_tem\\_direito\\_a\\_licencamaternidade\\_de\\_180\\_dias](https://www.ieprev.com.br/conteudo/categoria/4/8838/nstf_vai_decidir_se_servidor_publico_que_seja_pai_solteiro_tem_direito_a_licencamaternidade_de_180_dias).

Acesso em: 30 nov. 2021.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TEPEDINO, Gustavo. A disciplina civil-constitucional das relações familiares. *In: COMAILLE, Jacques et al. A Nova Família: problemas e perspectivas*. Rio de Janeiro: Renovar, 1997.

THOMÉ, Candy Florencio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista LTr**, v. 74, n. 07, p. 832-838, jul. 2010.

THOMSON REUTERS FOUNDATION. **The 5 key issues facing women working in the G20**. Inglaterra, 2015. Disponível em: <http://poll2015.trust.org/>. Acesso em: 30 nov. 2021.

VERONESE, Josiane. Crianças e adolescentes negros: reflexos de uma discriminação velada. **Sociologia Jurídica**, n. 9, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://sociologijuridica.net/criancas-e-adolescentes-negros-reflexos-de-uma-discriminacao-velada/>. Acesso em: 24 nov. 2021.