



Centro Universitário De Brasília – UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS

THIAGO BATISTA MARTINS

**A EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE À LICENÇA MATERNIDADE
COMO FORMA DE REDUZIR A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO
DE TRABALHO**

BRASÍLIA

2017

THIAGO BATISTA MARTINS

**A EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE À LICENÇA MATERNIDADE
COMO FORMA DE REDUZIR A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO
DE TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de bacharelado em Direito do Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Prof. MS. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima.

BRASÍLIA

2017

THIAGO BATISTA MARTINS

**A EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE À LICENÇA MATERNIDADE
COMO FORMA DE REDUZIR A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO
DE TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito
para conclusão do curso de bacharelado
em Direito do Centro Universitário de
Brasília.

Orientador: Prof. MS. Cristiano Siqueira de
Abreu e Lima.

BANCA EXAMINADORA

RESUMO

As licenças paternidade e maternidade são institutos legais com fundamento constitucional que objetivam garantir o direito dos pais no que tange os cuidados iniciais com a prole. Ocorre que existe uma gigantesca diferença entre os prazos concedidos para ambos os institutos, desencadeando uma série de restrições de acesso e desenvolvimento no mercado de trabalho em relação as mulheres. Tal percepção tem trazido à discussão a necessidade de que a licença paternidade seja alçada a prazo semelhante ao da licença maternidade, ou mesmo que a legislação pátria insira no rol dos direitos trabalhistas a chamada licença parental. Por licença parental entende-se aquela cujo usufruto é compartilhado por homens e mulheres, cujo decisão do prazo a ser utilizado por cada um pertence ao casal, sendo possível ao estado estabelecer patamares mínimos de utilização para o homem como forma de estimular seu uso por este. A discussão sobre tais medidas perpassa os poderes judiciário, executivo e legislativo, bem como a própria cultura predominante no país. Os diversos exemplos captados em outras nações servem de alento para demonstrar as possibilidades relacionadas à adoção de políticas que tratem homens e mulheres como responsáveis em grau semelhante pelo cuidado com os filhos e no desempenho das atividades domésticas, permitindo as mulheres ascensão no mercado de trabalho a um patamar até então restrito aos homens.

Palavras Chaves: Licença paternidade. Licença parental. Igualdade de gênero.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO: ANÁLISE HISTÓRICA COM REFLEXOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E NO MERCADO DE TRABALHO.....	8
1.1 AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E O SEU ENFRENTAMENTO POR MEIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E DA IGUALDADE	8
1.2 O HISTÓRICO DA DESIGUALDADE CONTRA A MULHER	10
1.3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO PROTETIVA.....	13
2 A DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NOS DIAS ATUAIS: PROVA POR DADOS ESTATÍSTICOS E POSSÍVEIS CAUSAS.....	20
2.1 A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES EM NÚMEROS	20
2.2 A DESMISTIFICAÇÃO DO CUSTO DO TRABALHO FEMININO.....	24
2.3 LICENÇA PATERNIDADE E LICENÇA MATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E COMO REFLEXO DE PRÉ - CONCEPÇÕES DO CUIDADO.....	25
3 LICENÇA PATERNIDADE COMO MEIO DE REDUÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO CONTRA A MULHER	31
3.1 A IMPORTÂNCIA DA DISCUSSÃO DO PRAZO DA LICENÇA PATERNIDADE.....	31
3.2 AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE: A PATERNIDADE NO SETOR PRIVADO	33
3.3 AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE: A PATERNIDADE NO SETOR PÚBLICO	35
3.4 LEI 12.873 DE 24 DE OUTUBRO DE 2013	37
3.5 JURISPRUDÊNCIA RELACIONADA A LICENÇA PATERNIDADE.....	37
4 LICENÇA PATERNIDADE E O DIREITO COMPARADO.....	42
4.1 SUÉCIA	44
4.2 ALEMANHA	45
4.3 CANADÁ	46
4.4 REPÚBLICA CHECA	46
4.5 NORUEGA	47
4.6 RÚSSIA	48
4.7 MÉXICO.....	48
4.8 DEMAIS BRICS	49
4.9 VENEZUELA	49
4.10 CHILE	50
4.11 REFLEXÕES SOBRE A REALIDADE BRASILEIRA.....	50
5 A LICENÇA PATERNIDADE E A REALIDADE BRASILEIRA	52
5.1 A PERSPECTIVA DE MUDANÇA NORMATIVA.....	52
5.2 DESAFIOS PARA INSTITUIÇÃO DE UMA LICENÇA PARENTAL	57
CONCLUSÃO.....	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

INTRODUÇÃO

A discriminação contra a mulher no mercado de trabalho é um dos grandes problemas da sociedade contemporânea, uma vez que acaba por gerar desigualdade e impedir que a mulher desenvolva todas as suas potencialidades. O cenário reflete uma série de estereótipos culturais, no qual a mulher tem como função precípua o cuidado com os filhos e as atividades domésticas, motivo que lhe impossibilitaria de almejar cargos de elevada importância e melhor remuneração. Tudo isso faz com que hoje as mulheres tenham acesso restrito aos melhores cargos, o que reflete na média salarial inferior e contribui para o aumento da desigualdade social. Uma ressignificação do papel da mulher na sociedade é fundamental para uma correção de rumos e injustiças como a exemplificada abaixo.

Mãe é discriminada em processo seletivo de empresa por ter filhos: *“A especialista em planejamento financeiro Sonia Tomiyoshi ouviu que tinha o perfil desejado para preencher a vaga, mas a diretoria não contrataria uma mãe de dois filhos pequenos”*.¹ Essa reportagem declinada pelo site CRESCER no dia 02/02/2017 poderia trazer um fato isolado, mas infelizmente não é o que ocorre na prática, de modo que milhares de mulheres todos os dias sofrem com processo de discriminação velada.

Em entrevista à CRESCER, Sonia contou que, depois de um processo de seleção que durou 2 meses e no qual foi aprovada em todas as etapas, a recrutadora ligou para dar o surpreendente retorno final. “Ela disse que me agradecia e não tinha dúvidas de que eu era a melhor candidata e faria um bom trabalho, mas que infelizmente a diretoria não me contrataria por ter dois filhos pequenos. Eles achavam que por isso não conseguiria me dedicar tanto ao trabalho. Quando me disse isso, a própria recrutadora admitiu que não concordava com esse posicionamento”²

Com foco em abordar problemas como o relatado pela reportagem, a presente monografia, requisito para conclusão do curso de direito, tem por tema a licença

¹MALACARNE, Juliana. **Mãe é discriminada em processo seletivo de empresa por ter filhos.**

Revista CRESCER. Rio de Janeiro, RJ. fev. 2017. Disponível em:

<<http://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2017/02/mae-e-discriminada-em-processo-seletivo-de-empresa-por-ter-filhos.html>>. Acesso em: 26 fev. 2016.

²MALACARNE, Juliana. **Mãe é discriminada em processo seletivo de empresa por ter filhos.**

Revista CRESCER. Rio de Janeiro, RJ. fev. 2017. Disponível em: <

<http://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2017/02/mae-e-discriminada-em-processo-seletivo-de-empresa-por-ter-filhos.html>>. Acesso em: 26 fev. 2016.

maternidade e a licença paternidade, avaliando a legislação atual sobre os temas, numa projeção frente ao mercado de trabalho.

O trabalho tem como objetivo principal questionar se a equiparação da licença paternidade à maternidade, ou ao menos a implementação de uma licença parental, teria o condão de reduzir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, na perspectiva de reduzir o preconceito em relação ao trabalho feminino.

Já nos objetivos específicos tem-se a pretensão originária de certificar a existência da discriminação de gênero contra mulher, apontando os principais motivos dessa discriminação, bem como abordando possíveis soluções, através do já aduzido pela jurisprudência e legislativo, sem deixar de lado a análise do direito alienígena no que confere ao tema.

No âmbito acadêmico a produção referente a equiparação da licença paternidade ou sua redução, tem por finalidade suprir a lacuna existente nessa área, onde destaca-se um baixo índice de produção, onde a maioria das citações sobre o instituto tem apenas a definição legal e sua aplicação, sem uma crítica sistemática e dialética perante aos indicadores sociais, bem como sua possível relação com fatores discriminantes do trabalho da mulher. Também é escasso a presença de estudos comparativos entre as espécies de licenças parentais, com enfoque comparativo a legislação pátria, o que possibilitaria explorar o motivo da diferença entre os institutos, bem como se o motivador das distinções na lei tem fundamento amplo ou se a majoração tem fulcro apenas no fundamento biológico.

No primeiro capítulo será abordado o princípio da igualdade e da não discriminação em âmbito geral, discorrendo sobre o histórico da discriminação. Em seguida propõe-se uma convergência no tema, onde será tratada a discriminação contra a mulher em âmbito geral, tendo como ápice da explicação a discriminação contra mulher no mercado de trabalho, como reflexo do pensamento lógico cultural.

No segundo capítulo serão enfrentadas as possíveis causas e consequências da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Para tanto serão analisados os dados da última PNAD divulgada, no que tange os níveis de ocupação e escolaridade por sexo. Serão indicados ainda os mecanismos de proteção existentes para homens

e mulheres, em estudo comparativo, culminando com a comparação entre a licença paternidade e a licença maternidade.

O terceiro capítulo explica o valor do trabalho feminino, sua comparação com o trabalho masculino. Também será tratado o impacto da licença maternidade em comparação a licença paternidade, bem como será sugerido a adoção de uma licença paternidade mais longa, com maior presença paterna. Posteriormente cabe a explicação sobre as recentes modificações da legislação atinente ao tema da ampliação da licença paternidade, na esfera federal, estadual e municipal. Com atenção ainda aos exemplos positivos da iniciativa privada, culminando nos casos em que a justiça trouxe inovações em relação ao reconhecimento das licenças para ambos os genitores, tanto heterossexuais, quanto dos casais homossexuais.

O quarto capítulo apresentará um comparativo entre os modelos de licença paternidade, licença paternidade e licença parental adotados em outros países da América do Sul, bem como os adotados em países cuja gestão da maternidade é tida como de excelência, como Suécia, Espanha, dentre outros; além de países com características sociais e econômicas próximas a do Brasil.

O capítulo final inicia-se com as proposições legislativas atinentes ao tema, sugerindo logo em seguida um modelo alternativo àquele vigente no país, que leva em consideração particularidades próprias a realidade brasileira, inclusive do arcabouço constitucional atinente ao tema. Essa sugestão será apresentada com elevada autocrítica, em razão das limitações orçamentárias, porém com o reconhecimento da necessidade de alterar a lei vigente.

1 A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO: ANÁLISE HISTÓRICA COM REFLEXOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E NO MERCADO DE TRABALHO

Ao longo dos séculos a sociedade sempre trouxe em seu bojo um ranço discriminatório. Sendo que explicar os motivos que levam a tal comportamento é tarefa árdua e incerta. O que prevalece na sociedade contemporânea é que uma nova discriminação, a chamada discriminação positiva, pode contribuir para que aquele que se encontra subjugado socialmente possa ascender a igualdade. Por outro lado, discussão sempre polêmica traz questionamentos sobre os limites de tais ações, bem como sobre sua real efetividade, além dos riscos inerentes a essas ações tidas como afirmativas.

1.1 As formas de discriminação e o seu enfrentamento por meio da não discriminação e da igualdade

Ao falar de discriminação de gênero é salutar uma exploração mais ampla e descritiva de conceitos e mecanismos relacionados ao tema, de tal modo que a declaração de princípios sobre a igualdade, elaborada em 2008 na Inglaterra, é um instrumento útil e moderno para tal função.

A discriminação é uma das formas abomináveis de criar desigualdade e cercear o desenvolvimento humano a partir da criação de ciclos de desvantagem, nos quais a liberdade de desenvolver as aptidões por parte do indivíduo é tolhida de tal modo que lhe impede de participar de modo efetivo da sociedade no que tange seus diversos âmbitos de atuação.³

Pode-se dividir a discriminação em direta ou indireta, sendo a primeira consiste num tratamento menos favorável ao discriminado sem um fundamento legítimo, já no caso da discriminação indireta o que se tem é um mecanismo que cria uma

³INGLATERRA. **Declaration of Principles on Equality 2008 The Equal Rights Trust**. Conference Principles on Equality and the Development of Legal Standards on Equality, Londres, 2008. Disponível em: <https://www1.umn.edu/humanrts/instree/declar_principles_equality.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2016.

desvantagem particular em relação aos demais, sem uma justificativa legítima ou ainda porque os meios não são adequados ou necessários.⁴

Cita-se ainda o conceito de discriminação negativa, que exclui ou prejudica determinado grupo, em contraponto ao conceito de discriminação positiva, que consiste numa ação afirmativa, pela qual grupos historicamente prejudicados recebem um tratamento preferencial com o fim de promover uma igualdade substancial.⁵

O combate à discriminação ocorre pela promoção da igualdade, direito inerente a todos os seres humanos e instrumentalizada pela lei, de modo a permitir a participação livre de todos perante a sociedade. Nesse aspecto é importante a ressalva em relação ao tratamento igual, que nada tem a ver com tratamento idêntico, uma vez que tratamento igual está mais relacionado ao princípio da isonomia na legislação pátria, onde os indivíduos recebem um tratamento desigual de acordo com suas desigualdades, de modo a permitir que participem como iguais da vida social.⁶

É importante ressaltar que a igualdade não se manifesta de modo automático, necessitando intervenções de todas as funções de poder, legislativa, executiva, judicial. Através das ações afirmativas, grupos historicamente preteridos e prejudicados, tem a chance de uma ascensão mais rápida e efetiva, sendo uma das bases para promover a igualdade.⁷

O princípio da não discriminação, não é sinônimo de igualdade, mas um meio para alcance da igualdade. A discriminação é vedada em razão de cor, sexo, etnia,

⁴LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O problema da discriminação da mulher no âmbito laboral**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 20, p. 17-38. 2015. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/86195/2015_limafilho_francisco_problema_discriminacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.

⁵LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O problema da discriminação da mulher no âmbito laboral**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 20, p. 17-38. 2015. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/86195/2015_limafilho_francisco_problema_discriminacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.

⁶INGLATERRA. **Declaration of Principles on Equality 2008 The Equal Rights Trust**. Conference Principles on Equality and the Development of Legal Standards on Equality, Londres, 2008. Disponível em: <https://www1.umn.edu/humanrts/instate/declar_principles_equality.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2016.

⁷INGLATERRA. **Declaration of Principles on Equality 2008 The Equal Rights Trust**. Conference Principles on Equality and the Development of Legal Standards on Equality, Londres, 2008. Disponível em: <https://www1.umn.edu/humanrts/instate/declar_principles_equality.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2016.

orientação sexual, opinião política, nacionalidade, gravidez, maternidade, deficiência, além de outras; sendo ainda vedada a discriminação se gerar ou perpetuar desvantagem, ferir dignidade da pessoa humana ou ainda se ferir de maneira grave o gozo de direitos e liberdades fundamentais, uma vez que essas hipóteses trazem uma equiparação as definições fechadas e referendadas mundialmente. A discriminação é ilegítima quando causa desigualdade na utilização das potencialidades do indivíduo, definindo de modo prévio seu insucesso na busca de seus objetivos.⁸

Portanto o próprio tratamento igual em certas circunstâncias acaba por promover a injustiça, enquanto a discriminação quando devidamente fundamentada e necessária, enseja a estruturação de uma sociedade igual. Há então uma evolução histórica com adaptação de mecanismos para correção de deformidades injustas e indevidas.

Importante destacar que o princípio da igualdade não busca uma igualdade linear, o que se quer vedar é o uso de discriminações infundadas, sem legitimidade. Na verdade o processo de discriminação positiva traz inúmeros efeitos benéficos a sociedade, por permitir a integração de grupos antes renegados a periferia e a uma exclusão no acesso aos meios de desenvolvimento. Desse modo o fundamental é o estabelecimento de critérios legítimos de diferenciação, critérios que reflitam a busca de igualdade substancial, com a promoção de ações afirmativas que possibilitem tratar de maneira desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades, permitindo com isso uma aproximação destes aos grupos mais abastados e privilegiados historicamente.⁹

1.2 O histórico da desigualdade contra a mulher

No que tange a discriminação em relação ao sexo, temos desde a Grécia antiga, na disseminação das ideias de Aristóteles a promoção à uma cultura de

⁸INGLATERRA. **Declaration of Principles on Equality 2008 The Equal Rights Trust**. Conference Principles on Equality and the Development of Legal Standards on Equality, Londres, 2008. Disponível em: <https://www1.umn.edu/humanrts/instree/declar_principles_equality.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2016.

⁹MALLET, Estêvão. **Igualdade, discriminação e Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, SP, v. 76, n. 3, p. 17-51, jul./set. 2010. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/18077/001_mallet.pdf?sequence=4>. Acesso em: 26 mai. 2016.

desigualdade em relação a mulher, tendo esse autor inclusive alegado a superioridade do homem sobre a mulher, algo reproduzido de forma velada no pós revolução francesa, onde a mulher foi excluída dos ideais da revolução. Ainda nos tempos atuais é fácil encontrar países com normas excludentes do trabalho da mulher ou aqueles em que as leis buscam a igualdade de gênero, porém com uma eficácia aquém do esperado.¹⁰ Tal discriminação histórica é explicada por Lima Filho.

As causas da discriminação residem, muitas vezes, no puro e cru preconceito, ou seja, num juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma característica que ela possua, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos, como a cor, o sexo, a nacionalidade, a riqueza, etc. Podendo, todavia, derivar de outros fatores relativos a um determinado caso concreto ou específico.¹¹

A discriminação contra mulher tem como origem questões de ordem física e biológica, com a reprodução da concepção de superioridade do macho em relação a fêmea, devido a força física e as obrigações de caça e sustento do lar. Tal visualização simplista, acabou por permear e projetar as sociedades da idade antiga e da idade média, com os homens assumindo a política e com isso as diretrizes da sociedade, excluindo o acesso feminino a igualdade de oportunidades. Essa didática convivencial é reproduzida na revolução francesa, na qual apesar de se falar em igualdade, mulheres e escravos de colônias foram ignorados, sem serem abarcados pelos ideais da revolução, com fundamento no discurso Aristotélico. Essa fala naturalista dizia que as mulheres pertenciam a uma espécie diversa da masculina, onde a primeira era ilustrada pelo coração, sensibilidade, sentimentos; devendo por esse motivo submeter-se ao sexo masculino, espécie caracterizada pela razão e inteligência. Com essa teoria preconceituosa disseminada começam a surgir os movimentos de reação contra tal concepção, as teorias feministas. Tais teorias procuraram demonstrar que

¹⁰HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher**. Brasília, Revista TST, rol 79, n° 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.

¹¹LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O problema da discriminação da mulher no âmbito laboral**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 20, p. 17-38. 2015. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/86195/2015_limafilho_francisco_problema_discriminacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.

não existem duas espécies diferentes quando se fala de homem e mulher, o que existe é uma criação histórica inspirada nos sistemas produtivos que acabaram por perpetuar uma hierarquia, sustentando um valor inferior a mulher pelo seu valor reprodutivo e de criação direta da prole, enquanto ao homem caberia o valor produtivo, uma vez que esse seria o responsável pelo sustento e provimento do lar.¹² Alice Monteiro de Barros inicia o seu capítulo sobre o histórico da discriminação dizendo: *“A primeira forma de divisão do trabalho nas sociedades primitivas ocorreu entre os dois sexos. Aos homens eram confiadas a caça e a pesca e à mulher, a coleta de frutos, evoluindo para a cultura da terra.”*¹³

O que se vê é que na antiguidade pela falta de fundamentos científicos, o ser humano procurava estabelecer seu modo de vida a partir de exemplos e fundamentos simples e práticos retirados da natureza. Assim acabou por se inspirar na natureza animal, onde no geral o macho é o ser dominante e voltado ao embate, enquanto a fêmea é responsável pela reprodução e cuidado com os filhotes. Com o evoluir dos tempos e a fixação do homem como chefe da sociedade política, este passa a buscar justificativas para não dividir o poder, buscando explicar com o conhecimento da época meios para excluir a mulher das posições de decisão da sociedade, porém ainda com base em concepções orgânicas, agora justificados na insipiente ciência da época.

Treviso discorre sobre o tema do seguinte modo:

[...] Desde o patriarcalismo, o homem sempre se definiu como um ser humano privilegiado, dotado de alguma coisa a mais, ignorada pelas mulheres: sempre foi o “mais” forte, o “mais” inteligente, o “mais” esperto, o “mais” sábio, o “mais” corajoso, o “mais” responsável, o “mais” criativo ou, até mesmo, o “mais” racional. Sempre havia, portanto, um plus para justificar a relação de hierarquia do homem para com as mulheres da sociedade, ou, pelo menos, do marido para com a sua própria esposa dentro do lar [...].¹⁴

¹²PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010. P. 177.

¹³BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. 1º Ed. São Paulo: LTr, 1995. P 27 – 37.

¹⁴TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.21-30, jan./jun.2008. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marco_Treviso.pdf>. Acesso em: 6 set. 2016.

O direito tem um papel fundamental na manutenção das desigualdades de gênero ao longo da história, já no século XX, como exemplo decisão intrigante foi o da corte americana que por oito votos contra um vedou o trabalho da mulher na advocacia, sob o argumento de que a timidez e delicadeza não combinariam com certas profissões.¹⁵ Higa Filho ainda traz outro exemplo com a tradução das justificativas da corte constitucional italiana em relação ao trecho do Código Penal italiano em que o crime de adultério restringe-se ao sexo feminino:

(i) a mulher, exemplo de retidão e castidade sexual, turbaria psicologicamente os seus jovens filhos ao ser vista nos braços de outro homem; (ii) a mulher, quando trai, introduz em sua prole um filho ilegítimo, ao passo que o homem, na mesma situação, gera um filho fora do seu lar; e (iii) o homem, naturalmente mais violento, pode ter reações criminosas diante do adultério da mulher.¹⁶

1.3 Discriminação de gênero no mercado de trabalho e a evolução da legislação protetiva

A igualdade no trabalho é umas das vertentes da igualdade de gênero, daí é lógica a reprodução da discriminação contra mulher no ambiente laboral. É fato que o ambiente de trabalho é um misto de todas as relações existentes na sociedade, reproduzindo suas virtudes e seus preconceitos, dentre os quais o processo discriminatório contra mulher. A entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu pela insuficiência da renda masculina para o sustento do lar, promovendo a necessidade de um complemento, consubstanciado no trabalho feminino e infantil. A mão de obra feminina era financeiramente desvalorizada, aumentando os lucros dos patrões, enquanto as mulheres estavam inseridas numa cultura de subserviência, sem possuir uma organização sindical efetiva e capaz de reivindicar direitos. Com isso iniciou um crescimento considerável da mão de obra feminina, com produtividade

¹⁵HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher**. Brasília, Revista TST, rol 79, nº 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 de mai. 2016.

¹⁶HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher**. Brasília, Revista TST, rol 79, nº 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=>>. Acesso em: 26 de mai. 2016.

semelhante a masculina, porém com remunerações que as vezes não atingia metade do recebido pelo sexo oposto.¹⁷

Além da exploração a mulher ainda sofria com cobranças em relação a sua função social, como extensão do homem na união matrimonial, devendo submissão a ele e por isso devendo também agir com diligência em relação aos cuidados domésticos e em relação aos seus filhos.¹⁸ Esse processo de discriminação teve seu ápice no âmbito laboral com a exploração desumana e degradante de mulheres e crianças na revolução industrial, fazendo com que o legislador, pressionado por movimentos de proteção aos discriminados tomasse medidas no sentido de proteger o trabalho feminino, porém fez de forma exagerada, causando prejuízos ao trabalho feminino, uma vez que tornava o trabalho feminino muito oneroso aos olhos do empregador, com acréscimo de exigências e restrições que inviabilizavam a competição pelos postos de trabalho entre homens e mulheres, e ao mesmo tempo não efetuavam a proteção em certos aspectos como a contratação, dispensa e ascensão profissional, proporcionando uma desigualdade de gênero, algo oposto ao pretendido. Alguns autores destacam a intenção de que as medidas na verdade promovessem uma reserva de mercado ao sexo masculino, Mônica Sette Lopes por exemplo descreveu de tal modo esse sistema protetivo:

[...] não se pode ser ingênuo a ponto de imaginar que a proteção do menor e da mulher, considerados meias-forças, teve sua origem baseada estritamente nas necessidades destes dois grupos. A questão pode e deve ser vista sob um duplo ângulo: de um lado, a necessidade efetiva de tutela da qualidade de vida e de preservação das forças da mulher e do menor e, de outro lado, a necessidade de não se estabelecer uma distinção especial para a mulher em detrimento do homem. Se o trabalho da mulher era mais barato do que o trabalho do homem, haveria aí uma concorrência que deveria ser afastada. A proteção do trabalho da mulher, portanto, tem como contra face a tutela do mercado de trabalho do homem. Deve-se reconhecer às normas daí derivadas - geralmente cuidando de proteger à gestante, limitando as jornadas de trabalho, estabelecendo proibição para o trabalho em determinadas condições (em minas de subsolo, etc.) - um papel fundamental no desenvolvimento no direito do trabalho.¹⁹

¹⁷HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

¹⁸PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história**. Bauru: EDUSC, 2005.

¹⁹LOPES, Mônica Sette. **Magistradas brasileiras e sua prática profissional**. In ABMCJ em Revista, ano I, n. 1, Ed. RTM, 2001.

Uma série de atos normativos foram sendo estruturados num sentido de igualar as condições de trabalho, Garcia enumerou de forma cronológica tais atos:

Em 1951, a OIT aprova a Convenção 100, sobre a “igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor”.

A Convenção 103 da OIT, de 1952, de grande relevância, estabelece regras de proteção à maternidade, tendo sido revista pela Convenção 183, de 2000.

Merece destaque, ainda, a Convenção 111, de 1958, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, procurando coibi-la.

A Convenção 156, de 1981, por sua vez, estabelece a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos.

A Convenção 171 da OIT, de 1990, embora pertinente ao trabalho noturno, prevê proteção especial ao trabalho das mulheres, mas apenas em razão da maternidade.

A Declaração Universal de Direitos do Homem, de 1948, também estabelece regras de não discriminação por motivo de sexo. A Organização das Nações Unidas possui Convenção sobre “Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher”, de 18 de dezembro de 1979, promulgada no Brasil pelo Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002. (Grifo Nosso) ²⁰

O grifo visa destacar que o Brasil até hoje não ratificou a convenção 156 que trata da igualdade de gênero em relação aos trabalhadores com encargos na família. Essa convenção é importante por buscar dirimir o conflito existente entre os encargos familiares e as responsabilidades profissionais, que como veremos ao longo dos capítulos recaí de forma preponderante sobre o trabalho feminino.

Houve uma evolução das normas protetivas, com a retirada de diplomas que ao invés de igualar, promovia restrições e preconceito contra o trabalho da mulher, restando aspectos relacionados a gestação e a maternidade, com objetivo e desafio de conciliação dessas normas as exigências do mercado de trabalho, de modo que que elas não constituam óbice ao desenvolvimento feminino nesse mercado. ²¹

Garcia inclusive enumerou tais diplomas maléficis ao trabalho feminino:

²⁰GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. São Paulo. Editora Método, 2015. P. 583 a 598.

²¹GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. São Paulo. Editora Método, 2015. P. 583 a 598.

Já não vigoram, nem seriam compatíveis com a ordem jurídica em vigor, condições especiais de trabalho da mulher, tratando-a de forma diferente do homem quanto aos seguintes aspectos:

- contratação (art. 446 da CLT, revogado pela Lei 7.855/1989);
- duração do trabalho, incluindo-se sua prorrogação e compensação (arts. 374 e 375 da CLT, revogados pela Lei 7.855/1989, e art. 376 da CLT, revogado pela Lei 10.244/2001);
- salário, pois prevalece a igualdade de remuneração, conforme o art. 7.º, inciso XXX, da CF/1988, bem como os arts. 5.º e 377 da CLT;
- trabalho noturno (arts. 379 e 380 da CLT, revogados pela Lei 7.855/1989);
- trabalhos insalubres, perigosos ou penosos (sendo o primeiro não mais vedado pela atual CF/1988, tendo sido revogado, ainda, o art. 387, b, da CLT, pela Lei 7.855/1989).²²

A legislação brasileira tem na CLT a inauguração de políticas públicas de tratamento diferenciado em relação a mulher, buscando conferir-lhe maior proteção. Com a Constituição Federal, emergiu o conceito de igualdade e isonomia, proibindo discriminações infundadas e levando a adaptação do nosso sistema normativo, inclusive da CLT, porém a CF de 1988 manteve ainda a ideia de fragilidade e proteção exacerbada do trabalho feminino, algo que se busca corrigir e adaptar as reais necessidades da mulher.²³

Com a evolução no conceito de igualdade e justiça e no caso do Brasil com o advento da Constituição Federal de 1988, certas normas supostamente protetoras foram sendo retiradas do ordenamento jurídico por conta de seu caráter promotor de discriminação de gênero, fazendo com que hoje restem poucos itens de diferenciação do tratamento do trabalho feminino e masculino.

No seu artigo 5º, inciso I, a Constituição Federal diz que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, já o artigo 7º, incisos XVIII, XX, XXX, especifica no âmbito trabalhista proteções a mulher como a proteção à maternidade, incentivo a contratação feminina, bem como vedação de diferenciações por sexo. O ADCT em seu artigo 10, inciso II, letra b ainda traz a proteção a maternidade quando veda a

²²GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. São Paulo. Editora Método, 2015. P. 583 a 598.

²³HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher**. Brasília, Revista TST, rol 79, nº 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.

dispensa arbitrária da concepção até o 5º mês após o parto. No plano infraconstitucional normas específicas que vedavam trabalho noturno, prorrogação da jornada, compensação da jornada, trabalhos insalubres e perigosos, foram removidas e outras como a que transferiu o ônus financeiro na licença maternidade do empregador para à previdência social foram inseridas. O que se fez foi uma readequação normativa a igualdade apregoada pela CF, bem como adaptações anteriores que visavam estimular o trabalho da mulher ao invés de prejudicá-la com normas sem fundamento.²⁴

Porém a igualdade formal trazida pela lei ainda não se converteu em uma igualdade material, não que o princípio da igualdade tenha perdido sua força vinculante, mas a dinâmica inerente ao mercado de trabalho, enseja uma série de questionamentos sobre a melhor maneira de avaliar a performance dessas normas e como exigí-las. Hoje que existe é um arcabouço jurídico moderno, porém alheio as circunstâncias reais, incapaz de combater a cultura de inferioridade feminina no âmbito social e laboral.²⁵

Portanto o princípio da igualdade quando aplicado de maneira correta pode trazer uma incomensurável transformação na sociedade, promovendo a dignidade da pessoa humana de maneira incontestada e se atentando as peculiaridades de cada um e aos fatores de diferenciação referendados para tal configuração. Resta questionar e refletir sobre quais seriam os meios de alteração da realidade para proporcionar a mulher o desenvolvimento de suas potencialidades e a sua consolidação como agente igual e fundamental para o crescimento da economia e do mercado de trabalho. Bastariam alterações pontuais e legais ou seria necessária uma abordagem mais profunda no que tange ao sistema de educação e a concepção da mulher na sociedade e da sua função na vida familiar, o certo é que vivemos num momento de

²⁴GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. São Paulo. Editora Método, 2015. P. 583 a 598.

²⁵PORTO, Noemia. **Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 243-264, 2006/2009. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/76184/2009_porto_noemia_global_local.pdf?sequence=11>. Acesso em: 26 mai. 2016.

grandes transformações na vida social do país e essa alteração no *status quo* é basilar para projeção de uma sociedade mais justa.

No campo da diferenciação entre homem e mulher restaram poucas normas, dentre eles o regramento constitucional diferenciado da aposentadoria (CF, art. 201, § 7º), a proibição de revista íntima em mulheres (CLT, art. 373 – A), o descanso de 15 minutos antes do início do labor extraordinário, (CLT, art. 384). Todos são alvo de discussão doutrinária e da jurisprudência no sentido de eliminar tais normas ou estende-las ao sexo masculino. No caso da vedação da revista íntima em que se invada a privacidade e proporcione vexame ao trabalhador, a doutrina pugna pela vedação para qualquer trabalhador. Já no caso dos 15 minutos de descanso a doutrina tende a 2 soluções, inconstitucionalidade da norma ou extensão aos indivíduos do sexo masculino. Por fim em relação a aposentadoria parte da doutrina questiona a existência da diferenciação, uma vez que originalmente o tratamento desigual ocorria por conta da menor expectativa das mulheres estarem empregadas ao atingirem certa idade, algo hoje já superado, seja pelo emprego, seja pela existência de benefícios previdenciários; já outra corrente sustenta que essa questão da expectativa de trabalho em idade avançada deixou de ser fundamento, dando lugar a dupla jornada feminina e maiores responsabilidades familiares, que só após superadas permitirão o tratamento igual de aposentadoria.²⁶

Além dessas diferenciações, o tratamento em relação a maternidade e a amamentação persistem no nosso ordenamento jurídico, sendo a crítica ao tratamento desigual em relação a maternidade e a paternidade o objeto principal do estudo em questão. Não há pretensão de minimizar a importância da amamentação e da recuperação física e psicológica do pós parto, uma vez que é inegável o sofrimento da gestante com alterações físicas e psicológicas que demandam um prazo para recuperação. Nesse sentido Alice Monteiro de Barros:

Durante a gestação, a mulher não se limita a aguardar o filho; trata-se de um processo psicológico complexo, de intensa

²⁶HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher.** Brasília, Revista TST, rol 79, nº 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.

atividade emocional, que testa tanto a suas reservas físicas e psíquicas como sua aptidão para criar uma nova vida. Todo esse processo implica uma situação de stress, capaz de gerar transtornos físicos e alterações psiquiátricas, sendo as mais frequentes do tipo neurótico, acompanhadas de grande ansiedade, enquanto as psicoses gravídicas são mais raras.²⁷

O que se questiona é que o excesso de diferenciação acaba gerando na prática, dificuldades de inserção do trabalho feminino no mercado de trabalho. A mulher acaba sendo estereotipada e tendo a sua importância no âmbito laboral minimizada enquanto maximiza-se a sua função doméstica. O aumento de benefícios e diferenciações não fundamentadas acabam por corroborar com preconceitos e a cultura vigente.

²⁷BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. 1º Ed. São Paulo: LTr.

2 A DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NOS DIAS ATUAIS: PROVA POR DADOS ESTATÍSTICOS E POSSÍVEIS CAUSAS

O debate sobre igualdade de gênero e contra a discriminação no mercado de trabalho requer o cuidado necessário para que não seja fixado em meras especulações e fundamentos ideológicos. A melhor estruturação das reivindicações se estabelece quando baseado em estudos estatísticos que fornecem o diagnóstico das adversidades e permitem conclusões sobre as causas e possíveis pontos de intervenção para dirimir os problemas.

A análise dos indicadores aduzidos por órgãos oficiais, somados aos estudos analíticos e reflexivos desses dados, sugestionam um norte, uma inflexão eficaz perante os desafios da desigualdade. A partir desses estudos novos meios de combate à discriminação podem ser utilizados e outros já presentes aperfeiçoados de modo efetivo.

2.1 A discriminação contra as mulheres em números

O Ministério do Trabalho e Previdência Social divulgou em março de 2016 a nota técnica Mulheres e Trabalho: Breve análise do período 2004 -2014. O relatório aponta para uma estagnação do percentual de mulheres inseridas no mercado de trabalho, evoluindo de 54,3% em 1995, passando para 59% em 2005 e retroagindo para 57% no último ano. Já o percentual de homens que desempenham atividade está na casa de 80%. Dado importante ressaltado pela nota é que o conceito de atividade exclui trabalhos não remunerados de cunho doméstico, o que igualaria o percentual de mulheres, demonstrando que grande parte da população feminina tem tolhida a oportunidade de almejar voos maiores em razão de obrigações domésticas e de cuidados com filhos e idosos.²⁸

Das mulheres inativas quase dois terços têm filhos e esses filhos em geral tem idade mais baixa se comparado ao resultado relativo aos indivíduos do sexo masculino inativos e com filhos. Intui-se que as mulheres têm mais dificuldade que os

²⁸INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

homens para se inserir no mercado uma vez que o desemprego vem acompanhado de filhos com maior grau de dependência.²⁹ Tal resultado demonstra quanto maior a necessidade de cuidados dos filhos, maior a dificuldade da mulher acomodar essa situação e buscar uma atividade remunerada se comparada com o homem.

Já em relação a remuneração o que viu foi o incremento de renda entre 2004 e 2014, com um aumento de real de quase 50%, passando de R\$ 1.000,00 em 2004 para 1.595,00, em 2014. As mulheres tiveram um crescimento médio maior que dos homens, 61% contra 44%. Porém tal incremento não foi suficiente para extinguir com a desigualdade salarial histórica, onde a renda da mulher era de 63% da renda do homem em 2004 e em 2014, superou pouco mais de 70% da renda masculina. Em 2014 o homem ganha em média R\$ 1.831,00 contra 1.288,00 das mulheres.³⁰ Apesar da diferença salarial a mulher tem média de 8 anos de estudo contra 7,5 anos do homem. A medida que avança o nível de escolaridade, aumenta o rendimento médio da mulher, no entanto aumenta também a desigualdade entre homens e mulheres. Enquanto uma mulher com até 4 anos de estudo recebe em média 79% do salário de um homem com grau de escolaridade equivalente, uma mulher com 12 anos ou mais de estudo recebe 66% do salário de seu equivalente masculino.³¹ Isso demonstra que quanto maior o cargo e a responsabilidade, posições de maiores salários, maior a discriminação fundamentada na concepção de que a mulher traz o trabalho como segundo plano, oferecendo o risco de descontinuidade, uma vez que as atividades domésticas e de cuidado com os filhos seriam sua atividade principal.

O que deve ficar claro é que os números não se referem a casos em que homens e mulheres ocupam o mesmo cargo, uma vez que salários diferentes constituiriam ilegalidade flagrante. A diferença dos valores médios recebidos dizem

²⁹INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

³⁰INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

³¹INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

respeito aos cargos ocupados por homens e mulheres. Os homens em regra ocupam cargos melhores remunerados, como funções de chefia, direção, dentre outros. Isso ocorre porque as mulheres são preteridas por conta de questões culturais, como a concepção quanto a sua obrigatoriedade no cuidado com os filhos, com a casa, enfim a chamada “dupla jornada” feminina. As mulheres restam portanto funções subalternas e alguns cargos intermediários, influenciando diretamente na média salarial inferior à do homem.

Em relação as atividades domésticas não remuneradas 90% das mulheres declararam realizar alguma atividade doméstica, enquanto apenas 51% dos homens declararam realizar tais atividades. Já a média de horas dedicadas a esse tipo de trabalho, as mulheres têm em média 25,3 horas semanais, contra 10,9 horas dos homens. O estudo mostra uma uniformidade em que mesmo mulheres de alta renda tem participação maiores nos afazeres domésticos que seus equivalentes do sexo masculino.³² A soma da jornada remunerada e da doméstica não remunerada da mulher sempre supera o homem no quantitativo das horas dedicadas ao trabalho, hoje esse número é de 5 horas a mais.³³ Outro ponto pinçado dessa desproporção no trabalho não remunerado, é que ele limita as chances de formalização e trabalho assalariado ou no mínimo reduz as horas de desempenho feminino em atividades remuneradas e formais.³⁴ Até 1989 é interessante citar que a CLT tinha um dispositivo cuja redação permitia ao marido rescindir o contrato de trabalho de sua mulher quando esse avaliasse que o trabalho prejudicava os afazeres domésticos, o cuidado com a família e com o lar. O artigo 13 da lei 7.855 revogou essa norma discriminatória, no entanto deixou demonstrado a concepção cultural da época, reproduzida pelo direito,

³²INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

³³INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Informação Demográfica e Socioeconômica número 35. **Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>> Acesso em: 07 de set. 2016.

³⁴INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Informação Demográfica e Socioeconômica número 35. **Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>> Acesso em: 07 de set. 2016.

e que infelizmente continua a influenciar a sociedade no que se refere ao papel feminino nas atividades domésticas.³⁵

Outro fator estatístico relevante é da categoria atividade doméstica remunerada, ocupada em 92% por trabalhadoras do sexo feminino.³⁶ O número demonstra a estigmatização da mulher perante a sociedade no que tange sua ocupação no mercado de trabalho, com atividades laborais de cunho secundário, relacionadas a atividades domésticas, que culturalmente são atributo feminino, o que acaba por precarizar ainda mais tais profissões e provocar a reprodução da exploração feminina, apesar dos avanços recentes na legislação trabalhista aplicada aos trabalhadores domésticos.

Relatório organizado pela OIT e divulgado em 2016, sobre mulheres no trabalho, demonstra que no ritmo atual de redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres no mundo só será superada daqui a 70 anos. O relatório expõe uma série de fatores que fundamentam tal projeção. Como exemplo temos que a redução da disparidade com relação a conquistas de emprego diminui 0,6% desde 1995. Outro dado relevante e que ratifica a pesquisa brasileira é o do desempenho de atividades domésticas e de cuidado, com mulheres trabalhando em média duas vezes e meia mais que homens nos trabalhos domésticos não remunerados, tendo por consequência um valor inferior de aposentadoria em 10,6 pontos percentuais à do homem, ocasionando maiores dificuldades no sustento para o sexo feminino nessa fase da vida. Esses números mostram um aumento da participação masculina no trabalho doméstico não remunerado de maneira tímida, um pouco elevada no que tange o trabalho doméstico e praticamente nenhuma evolução em relação aos cuidados com crianças.³⁷

³⁵BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm>. Acesso em: 10 set. 2016.

³⁶INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Informação Demográfica e Socioeconômica número 35. **Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>> Acesso em: 07 set. 2016.

³⁷ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. **Women at Work: Trends 2016. Internacional Labour Office**. Genebra, 2016. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf> Acesso em: 07 set. 2016.

2.2 A desmistificação do custo do trabalho feminino

Essa limitação imposta pelo cuidado com os filhos e no desempenho de atividades doméstica como obrigação, acaba por inibir a disputa em pé de igualdade com os homens na luta por cargos de maior remuneração e poder. Além da limitação fática, temos ainda as projeções e suposições que permeiam o imaginário do empregador, como o custo do trabalho feminino ser maior, uma vez que a mulher por ter a “obrigação” em relação ao lar e aos filhos, sempre tratará o trabalho de modo secundário, dentre outras falácias que serão desmistificadas através da exposição do trabalho da OIT sobre o custo do trabalho na América Latina. Essa pesquisa foi realizada entre 2001 e 2002. O resultado apresentado demonstra que o custo do trabalho feminino relacionado a maternidade e ao cuidado infantil, diferenciações mantidas na maioria dos países com leis trabalhistas efetivas, é de apenas 2% da renda bruta anual da mulher, sendo maior 0,4% a 2% em relação ao gasto com trabalho masculino. Tal diferença é mínima e não justifica as menores oportunidades de capacitação, contratação, ascensão ou promoção restrita ao público feminino. A pesquisa ainda revela que se atrelarmos gastos indiretos, temos um maior custo do trabalho masculino ou no mínimo uma igualdade, quando se insere no cálculo o risco ocupacional relacionado a doenças e acidentes ocupacionais. Outro argumento é o de que o homem geralmente tem um menor índice de escolaridade, necessitando de maiores gastos com capacitações e auxílios relacionados a educação. Com isso o que teríamos como verdade não passaria de um mito sem garantias estatísticas ou cifras relativas ao custo superior do trabalho feminino.³⁸ Mas se o custo do trabalho feminino é menor ou igual ao do masculino, qual seria o motivo da conduta discriminatória, já que resta comprovado o custo semelhante por demonstrações estatísticas. Além da menor inserção no mercado, tem-se ainda a maior dificuldade em ocupar cargos de chefia e de alta chefia. Uma pesquisa realizada pela *International Business Report* (IBR) e publicada pelo portal G1, mostra que apesar de um crescimento em 2016 da participação de mulheres nos chamados cargos de CEO e no comando financeiro de empresas, aumentando de 5% para 11% em relação a 2015, já nos cargos de alta

³⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Questionando um mito: Custos do trabalho de homens e mulheres.** Abramo. Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/questionando_um_mito_274.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2016.

liderança de modo geral houve um recuo de 33% em 2013, indo para 53% em 2016, referente ao número de empresas que não contam com mulheres em nenhum tipo de cargo de chefia. No Brasil apenas 18% das mulheres ocupam cargos de chefia de qualquer natureza, sendo contabilizados alto escalão das empresas ou simples gerentes. Esse número está abaixo da média mundial que é de 24%.³⁹

Identifica-se então dois gargalos, um em relação a contratação, com uma subdivisão do problema, primeiro em relação a disponibilidade e limitação da mulher para buscar o trabalho remunerado, fundamentado no estereótipo aduzido pelo contratante sobre essas possíveis limitações. Já o segundo gargalo surge após a contratação, com a inibição à ascensão feminina aos cargos de chefia e direção, com presença ainda mais forte do componente cultural relativo as limitações femininas em virtude de supostas obrigações primárias com o lar e os filhos, além da limitação quanto as atividades que lhe seriam próprias, estigma disseminado culturalmente na sociedade.

A comprovação em relação ao custo do trabalho feminino, demonstrada estatisticamente na pesquisa da OIT, não basta para alterar a forma com que o empregador enxerga o trabalho feminino, fazendo-se necessária uma mudança cultural para que reflexamente seja atingido o direito do trabalho. Nesse ponto trataremos dos institutos de proteção a maternidade e a paternidade, demonstrando o forte componente cultural na sua diferenciação e a sua influência na reprodução de um ciclo de discriminação contra mulher.

2.3 Licença paternidade e licença maternidade no ordenamento jurídico brasileiro e como reflexo de concepções do cuidado

Em relação a maternidade a constituição prevê no seu artigo 7º, inciso XVIII, um prazo de 120 dias de licença à gestante, sem prejuízo de emprego e do

³⁹**NÚMERO de mulheres em cargos de liderança tem alta no Brasil.** Portal G1. 08 mar. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/03/numero-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca-tem-alta-no-brasil.html>> Acesso em: 04 set. 2016.

salário.⁴⁰Tal prazo ainda pode ser prorrogado em 60 dias se cumpridos os requisitos previstos na lei 11.770/2008 que trata do Programa Empresa Cidadã.⁴¹ No que tange a proteção da maternidade temos ainda na CF o artigo 10, inciso II, b do ADCT e o artigo 391-A da CLT, que confere uma estabilidade provisória a mulher, do momento da concepção até o 5º mês subsequente ao parto⁴²

Sobre a licença paternidade, trata-se de uma permissão a genitores do sexo masculino para que se ausentem das atividades laborais quando do nascimento de um filho. Segundo dados de 2014 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), o número de países que concedem a licença paternidade aumentou de 40 para 78, entre 1994 e 2013. Os prazos de licença variam entre 1 e 90 dias, sendo que em 90% dos casos a licença é remunerada.⁴³ O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 trata dos direitos inerentes aos trabalhadores urbanos e rurais. No seu inciso XIX cita entre eles o direito a licença paternidade a ser fixada em lei. Ainda na Constituição o artigo 10, § 1º do ADCT, define que até que se tenha uma lei disciplinadora o prazo da licença paternidade será de 5 dias.⁴⁴ Em 2016 foi editada a Lei Nº 13.257 de 8 de março de 2016, dispondo sobre políticas públicas para a primeira infância, dentre as quais a ampliação para 20 dias no prazo da licença paternidade, tendo como requisitos para concessão, que a pessoa jurídica empregadora tenha aderido ao programa empresa cidadã e o empregado solicite essa ampliação em até dois dias após o parto, além de comprovar a participação em programa ou atividade de orientação sobre a paternidade responsável. O que restringiu bastante os beneficiados da norma que

⁴⁰BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2016.

⁴¹BRASIL. **Lei nº 11.770 de 11 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a lei nº 8.212, de 24 de jul. de 1991. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 05 mai. 2016.

⁴²BRASIL. **Decreto Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 mai. 2016.

⁴³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação**. Relatório IV, Conferência Internacional do Trabalho. 104.^a Sessão, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_vi_pt.pdf> Acesso em: 05 mai. 2016

⁴⁴BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2016.

passou a vigir.⁴⁵ Porém a maioria dos trabalhadores trabalham em empresas que não aderiram ao programa empresa cidadã, ficando limitados ao prazo de 5 dias de gozo da licença paternidade.

Tendo como parâmetro o mecanismo pelo qual se pauta o capitalismo, no qual a avaliação do trabalhador se dá na ponderação quanto à capacidade produtiva e consequente remuneração, é difícil pensar em um gerente ou empreendedor que não leve em conta o risco de perda de uma funcionária de 4 a 6 meses se comparada a outro trabalhador do sexo masculino que ficaria afastado por no máximo 20 dias. Se estipularmos o prazo máximo das licenças, a mulher se ausentaria 9 vezes o tempo de um empregado do sexo masculino. É evidente que a exteriorização do preconceito não é comum, uma vez que feriria os princípios trabalhistas da não discriminação e da igualdade, porém é certo que num pensamento lógico tal juízo tem elevada probabilidade de ocorrer. Isso nos leva à seguinte problematização, o prazo idêntico ou no mínimo semelhante das licenças paternidade e maternidade alterariam os padrões de contratação e promoção de mulheres no ambiente corporativo?

O que se verifica então é que o próprio direito referenda a ideia da mulher como responsável pelo cuidado com os filhos, que acaba atrelado aos cuidados com o lar. Ao conceder uma licença doze vezes maior a mulher, o legislador acabou consolidando um limitador ao acesso feminino ao mercado de trabalho e sua ascensão. O legislador define então que o homem é o provedor do lar e a mulher por sua vez responsável pela criação dos filhos e por conseguinte das atividades domésticas adjacentes, e no que for possível desempenhará de modo secundário atividades laborais não domésticas. Assim nesse sentido tem se por referência a fala de Thomé sobre a carga imposta as mulheres, dizendo: *“que as mulheres costumam carregar a carga da reprodução, as empresas multiplicam as relações de opressão, atribuindo às mulheres o argumento de que são caras e arriscadas porque podem*

⁴⁵BRASIL. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016.** Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei no 12.662, de 5 de jun. de 2012. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm>. Acesso em: 05 mai. 2016.

ficar grávidas".⁴⁶ O autor ainda prossegue justificando que por esse motivo as empresas preferem promover ou contratar homens, uma vez que no conjunto, uma mulher tem mais possibilidades de extinguir seu contrato de trabalho por causa da maternidade, discriminação que ele chama de estatística.⁴⁷

Portanto tem-se que apenas uma mudança cultural poderá alterar a concepção do empregador em relação ao trabalho feminino. Essa mudança passa pela extinção de estereótipos, com a divisão da obrigação para com o cuidado doméstico entre homens e mulheres. Muito da discriminação se dá pela visão retrógrada ainda presente na sociedade contemporânea, que atribui a mulher a obrigação quanto ao cuidado direto dos filhos e as obrigações domésticas. No primeiro caso vê-se as leis que tangenciam as licenças atuais trazendo em seu bojo tal influência, como se as obrigações com relação aos filhos fossem das mães e os pais tivessem um papel de mero auxílio. Isso acaba por refletir numa desvantagem concorrencial no mercado de trabalho e numa maior propensão a insucesso na busca pelo acesso e estabilização da mulher nas atividades laborais remuneradas

Grande parte do argumento que sustenta a obrigação das mulheres em relação ao cuidado cita o instinto maternal, algo inerente a natureza feminina. Porém tratado de modo diverso do censo comum por Thomé:

O chamado instinto maternal está longe de ser instinto, aproximando-se, muito mais, de um dado cultural e pouco ou nada difere do instinto paternal. Biologicamente, depois da gravidez e amamentação, tanto o pai como a mãe têm as mesmas condições para educar e criar os filhos, observando-se, ainda, que mesmo o aleitamento pode ser realizado pelo pai, com leite materno ou de animal. Tais fatos demonstram que o "instinto maternal" é um elemento cultural e não biológico e que, tal como o "instinto paternal", nem mais nem menos, deve ser promovido e protegido [...]. Assim, ao homem deve ser dado

⁴⁶THOMÉ, Candy Florêncio. **A Licença Paternidade como desdobramento da Igualdade de Gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

⁴⁷THOMÉ, Candy Florêncio. **A Licença Paternidade como desdobramento da Igualdade de Gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

tanto a obrigação como o direito de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos. Sem os direitos de conciliação entre a vida laboral e a vida familiar, as mulheres têm menos possibilidades de atuar e participar da vida sindical, gerando diferenças salariais e de condições de trabalho, geralmente nas ocupações “consideradas femininas”.⁴⁸

Hoje o momento é de forte discussão quanto à igualdade de gênero, e nesse debate ainda é explícito a dificuldade de inserção da mulher num patamar que torne possível falar em paridade. Segundo Carlos:

Abordar o tema da discriminação nas relações de trabalho revela-se essencial, pois é preciso a conscientização de que devemos aprender a conviver com a diversidade, respeitando a todos, independente de raça, cor, sexo, idade, opção sexual, incentivando aqueles atingidos pela prática de qualquer conduta discriminatória a fazer valer a legislação existente para combate à discriminação, utilizando-se inclusive do processo para restabelecimento do direito violado.⁴⁹

As leis que tangenciam as licenças aplicadas aos pais, trazem o conceito de que o cuidado em relação aos filhos é da mãe e o pai tem o papel de mero auxiliar. Isso acaba por refletir numa desvantagem no mercado de trabalho e numa maior propensão a insucesso na busca pelo acesso e estabilização da mulher nas atividades laborais remuneradas. Porém a proposta de modificação da legislação deve ser vista com ressalva, evitando a solução simplista de igualar direitos a partir da supressão de outros direitos. Nesse sentido Treviso:

[...] é necessário levar adiante um profundo debate político sobre as instituições que socializam os indivíduos, para despojá-los dos estereótipos “masculino” e “feminino”, ainda presentes (principalmente, perante a família); precisamos aprofundar, ainda, o desenvolvimento do princípio da igualdade de oportunidades, que leva a cabo a correta distribuição dos bens materiais e imateriais necessários para a obtenção de uma vida digna, em tempo de intervir sobre os méritos, regras e procedimentos que determinam a seleção de pessoas para funções de direção e liderança. Devemos desenvolver, ainda, a chamada “democracia paritária”, ou seja, buscar a criação de um modelo político que permita a representação

⁴⁸THOMÉ, Candy Florêncio. **A Licença Paternidade como desdobramento da Igualdade de Gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

⁴⁹CARLOS, Vera Lúcia. **Discriminação nas Relações de Trabalho.** São Paulo - SP. Editora Método, 2004. P. 17 a 92.

igualitária e equitativa de todos aqueles que fazem parte da sociedade: os homens e as mulheres.⁵⁰

Portanto é inadmissível a supressão de direitos, sendo necessário ampliar o escopo de benefícios como meio de estimular uma nova visão sobre o tema maternidade e paternidade. Alterações no sentido de conceder mais benefícios aos homens, tendem a igualar na lógica capitalista os pontos negativos em relação aos pais.

O empregador deixaria de valorizar o homem pelo seu desprendimento e menor compromisso com o cuidado com seus filhos, já que a “perda” desse indivíduo por conta do cuidado com descendentes seria semelhante à perda da mulher, influenciando diretamente para conformação de uma nova cultura, onde a mulher passa a patamares de oportunidade nunca aplicadas até então.

⁵⁰TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.21-30, jan./jun.2008. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marco_Treviso.pdf>. Acesso em: 6 set. 2016.

3 LICENÇA PATERNIDADE COMO MEIO DE REDUÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO CONTRA A MULHER

A divisão de tarefas domésticas e no cuidado com a prole tem o condão de suprimir a sobrecarga imputada a mulher, uma vez que permite a ela aspirar colocações no mercado de trabalho, dificultadas pela chamada dupla jornada e pelo pré conceito inerente a carga cultural sobre as suas possíveis limitações.

Ampliar a licença paternidade ou aproximá-la, divide matematicamente a carga de trabalho doméstico, além de provocar uma mudança cultural, imputando ao homem obrigações antes tidas como femininas, a exemplo do cuidado com a prole.

3.1 A importância da discussão do prazo da licença paternidade

Ao tratar sobre a licença paternidade como meio de redução da discriminação de gênero no mercado de trabalho, é preciso percorrer de modo antecedente o princípio da paternidade responsável previsto explicitamente no artigo 226, § 7º da constituição federal:

Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.⁵¹

Esse princípio imputa tanto a mãe quanto ao pai os deveres relativos a guarda e ao cuidado para com os seus filhos, acarretando numa mútua responsabilização quanto ao desenvolvimento deles. Como podemos observar esse princípio não vem sendo respeitado pela legislação pátria, uma vez que as responsabilidades e a atual divisão de tarefas recai em suma sobre a mulher. Torna-se essencial portanto uma redistribuição das tarefas, com uma divisão mais equânime de atribuições, possibilitando à mulher um crescimento pessoal e profissional, pela retirada dessa injusta carga que lhe é imputada.⁵² Nesse sentido uma interpretação sistemática da constituição é necessária, para compreendermos que o constituinte prevê no ADCT a

⁵¹BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2016.

⁵²GAMA. Guilherme Calmon Nogueira da. GUERRA, Leandro dos Santos. **A Função Social da Família**. In: Revista Brasileira de Direito de Família, v. 8, n. 39, dez./jan. 2007, Porto Alegre: Síntese, IBDFAM, p. 154-170.

instituição de uma licença paternidade, que conjugada ao princípio da paternidade responsável exige um prazo bem maior que os insuficientes 20 dias que a lei estipulou recentemente como prazo máximo para a licença.

Importante conscientizar os pais quanto a sua importância no cuidado dos filhos, sendo de grande relevância para fomentar tal mudança pesquisas que demonstram a percepção dos pais quanto ao cuidado com a prole, bem como em relação a função de uma licença paternidade.

Em pesquisa realizada no porto de Suape, Ana Luísa Cataldo da Silva, verificou em um público de baixa densidade educacional, em regra com a conclusão do ensino fundamental ou médio; que quase 55% dos entrevistados enxergam a licença paternidade como um mero auxílio nos cuidados dos filhos, devendo a ele provedor do lar, de modo precípua garantir o sustento desse novo membro da família. Apenas 13,7% desses homens entrevistados atribuíram a licença paternidade a função do cuidado, inferindo-se que nossa cultura ainda é responsável por remeter a esfera privada a mulher e o homem a esfera pública. Essa mesma pesquisa traz que 50,9% dos entrevistados acreditam na capacidade do homem cuidar de sua prole, ainda que de modo indireto, com a redução da infidelidade, do nível de consumo de álcool e maior presença junto a família. Produz-se então a reflexão sobre o quanto um contato maior com os filhos poderia acrescentar na formação das crianças e no alívio quanto a exclusividade do cuidado materno.⁵³

Alterações no sentido de ampliar ou até mesmo igualar as licenças pode levar a uma ressignificação do cuidado com reflexo no âmbito laboral, nesse sentido Sônia Bossa: *“seria uma forma indireta de não discriminação contra o trabalho feminino.”*⁵⁴ Ela ainda prossegue dizendo que: *“Ao lado da função fisiológica do parto e do cuidado imediato da prole, ser pai e ser mãe se equiparam, a não ser que se reduza a*

⁵³SILVA, Ana Luísa Cataldo da. **“Dá Licença, eu sou pai!”: a produção de sentidos sobre a licença paternidade com trabalhadores-pais em Suape.** Dissertação de Mestrado. Orientador: Prof. Dr. Benedito Medrado. Universidade Federal de Pernambuco. Pós Graduação em Psicologia. Recife, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/14093>>. Acesso em: 6 set. 2016.

⁵⁴BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias.** São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.

*paternidade ao seu valor biológico.*⁵⁵ É evidente que uma ampliação da licença paternidade de modo a equipará-la ou aproximá-la da licença maternidade implicará em resistência daqueles que não conseguem visualizar essa repartição de competências e obrigações, tal qual quando do estabelecimento no prazo de 5 dias no ADCT, ou mesmo atualmente quando da ampliação do prazo para 20 dias para trabalhadores de empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, de acordo com a lei 13.257 de 8 de março de 2016. Na época da elaboração da constituição por exemplo havia forte desdenho e reação contra o estabelecimento de um prazo de licença para os homens, de modo a causar surpresa a Sônia Aparecida Costa Nascimento: *“Não é possível dizer que foi favorável a repercussão desse novo direito. De certo modo, a sua aprovação não deixou de ser surpreendente, uma vez que não havia reivindicação do movimento sindical para sua concessão.”*⁵⁶ Já em 2016 as críticas não cessaram, agora vindas de alguns setores empresariais que alegam um custo indireto com a concessão, uma vez que o recolhimento de encargos não seria dispensado durante o afastamento do pai.⁵⁷ Hoje discute-se a natureza da licença paternidade, se um benefício previdenciário ou direito trabalhista, sendo que no último caso se remunerado ou não. O certo é que atrelar ao empregador o custo de tal benefício, enquanto o salário maternidade é custeado pelo estado, não ajuda em nada para reduzir a discriminação contra a mulher.⁵⁸

3.2 Ampliação da Licença paternidade: A paternidade no setor Privado

Hoje já existem empresas que na dianteira de uma mudança da concepção cultural da paternidade já concedem um período maior de licença paternidade, superando inclusive os insuficientes 20 dias correspondentes ao novo prazo da licença.

⁵⁵BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.

⁵⁶NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional**. São Paulo: LTr, 1996.

⁵⁷DOCA, Geralda. Barbara Nascimento. Isabel Braga. **Trabalhadores apoiam, e indústria critica licença – paternidade maior**. O Globo. Rio de Janeiro, 06 fev. 2016. Disponível em < <http://oglobo.globo.com/economia/trabalhadores-apoiam-industria-critica-licenca-paternidade-maior-18612997>> Acesso em: 4 de set. 2016.

⁵⁸MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

O Facebook oferece 4 meses de licença parental, para homens e mulheres, que tenham ou adotem filhos, a ser usufruída no primeiro ano de vida da criança. Essa licença é aplicada a todos os países onde a empresa tenha escritório, independente do prazo ou da não previsão pelo ordenamento jurídico local. O próprio fundador da marca, Mark Zuckerberg, usufruiu de 2 meses quando do nascimento de sua primeira filha.⁵⁹

Outras empresas já oferecem um prazo maior de licença a mais tempo, como por exemplo o Netflix que desde o início de 2015 permite que seus funcionários se afastem por até os 12 meses de vida iniciais da criança. Já o Spotify permite o afastamento de pais e mães por até 6 meses, dentro do primeiro ano de vida da criança. Ainda nessa tendência o Google concede 4 semanas de licença paternidade desde 2014⁶⁰ e a Microsoft concede 12 semanas ao pai e a mãe para usufruto ao longo do primeiro ano de vida da criança.⁶¹

Desde janeiro de 2016 a marca de roupas Reserva passou a conceder 30 dias de licença paternidade aos seus funcionários. O presidente da empresa, Rony Meisler, diz ter apenas consolidado a tradição dos funcionários tirarem férias de 1 mês após o nascimento de seus filhos. Já o escritório de advocacia Souza, Schneider, Pugliese e Sztokfisz, concede 30 dias de licença paternidade desde 2014. Enquanto isso outras gigantes do mercado brasileiro dão pequenos passos no caminho da ampliação de direitos. A Avon e a Nestlé por exemplo aderiram ao programa empresa cidadã e já oferecem os 20 dias de licença paternidade.⁶²

⁵⁹DIAS, Tatiana. **Por que a licença-paternidade de Mark Zuckerberg é tão importante.** Nexo. São Paulo, 26 nov. 2015. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2015/11/26/Por-que-a-licen%C3%A7a-paternidade-de-Mark-Zuckerberg-%C3%A9-t%C3%A3o-importante>>. Acesso em: 4 de set. 2016.

⁶⁰**COMPANHIAS aderem à licença paternidade.** Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.

⁶¹**COMPANHIAS aderem à licença paternidade.** Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.

⁶²**COMPANHIAS aderem à licença paternidade.** Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.

Já a empresa IBM adota um benefício diferente, chamado “pós-natal” para os pais, em que reduz a carga horária dos pais em 40 % durante 4 meses, permitindo maior contato com os filhos recém chegados.⁶³

Vê-se portanto um importante, porém ainda tímido passo na direção da igualdade de direitos através da divisão do cuidado. Essas empresas têm relatado uma melhora na disposição, engajamento e desempenho com afinho e maior dedicação por parte dos beneficiários dessa ampliação da licença paternidade. Segundo essas empresas, o funcionário acaba se conscientizando de sua importância no desenvolvimento e cuidado com o filho, além de criar um sentimento de gratidão para com a empresa que concedeu tal oportunidade.⁶⁴

3.3 Ampliação da Licença paternidade: A paternidade no setor público

Antes do decreto federal, que tratou da ampliação da licença paternidade para servidores públicos federais, já possuíamos exemplos de municípios que ampliaram o prazo da licença paternidade. Dentre eles cito o município de Niterói que ampliou para 30 dias o prazo de licença paternidade, reduzindo em seguida para os 5 dias anteriores em virtude de ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade, por vício de iniciativa do projeto. O prefeito do município Rodrigo Neves do PT - Partido dos Trabalhadores, questionou a ampliação da licença paternidade dizendo: *“não parecer necessário, nem fundamental uma licença-paternidade de um mês. Como vamos lidar com a falta de professores, garis, profissionais da conservação, com uma ausência por tanto tempo? [...]”*.⁶⁵ Observamos um pensamento retrógrado e reducionista, nada comparado por exemplo ao município de Macaé, onde há mais de 12 anos a licença paternidade é de 30 dias, o que segundo os funcionários e a administração em nada

⁶³**COMPANHIAS aderem à licença paternidade.** Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.

⁶⁴**COMPANHIAS aderem à licença paternidade.** Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.

⁶⁵BARBA, Maria Della. **Niterói amplia licença paternidade e reacende debate dobre o benefício.** Portal G1. São Paulo, 13 nov. 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bemestar/noticia/2014/11/niteroi-amplia-licenca-paternidade-e-reacende-debate-sobre-o-beneficio.html>>. Acesso em: 3 set. 2016.

atrapalha o desempenho das funções e ainda proporciona um ganho a criança, bem como uma divisão da responsabilidade do cuidado com os filhos, antes tida como exclusiva da mãe.⁶⁶

No setor público federal o decreto 8.737/2016 ampliou em 15 dias o prazo de 5 dias previsto no artigo 208 da lei 8.112/90, perfazendo um total de 20 dias de licença paternidade para os servidores públicos federais regidos pela lei 8.112/90.⁶⁷ Com essa ampliação outros entes da federação se sentiram encorajados a proceder com a ampliação do prazo, como por exemplo o Distrito Federal, que através do decreto 37.669/2016 ampliou em 23 dias o prazo de 7 dias previsto no artigo 150 da lei complementar 840 de 2011, perfazendo um total de 30 dias do benefício aos servidores públicos distritais regidos pela lei 840/2011.⁶⁸

Além da ampliação do número de dias, outras medidas são observadas na administração federal, como por exemplo na UNB – (Universidade de Brasília), onde resolução do conselho de administração reduziu para 6 horas diárias e 30 horas semanais a jornada de pais que possuam filhos menores de 2 anos. Sendo que se os dois pais forem servidores, apenas um pode optar pelo benefício, cabendo a eles a escolha. A diretora do campus de Ceilândia da UNB salienta que a proposta: *“incentiva e promove o aleitamento materno, a maior integração da mãe ou do pai e amplia o direito social não somente àqueles que geram, mas, também, àquele que detenha essa condição”*.⁶⁹

⁶⁶BARBA, Maria Della. **Niterói amplia licença paternidade e reacende debate sobre o benefício**. Portal G1. São Paulo, 13 nov. 2014. Disponível em:

<<http://g1.globo.com/bemestar/noticia/2014/11/niteroi-amplia-licenca-paternidade-e-reacende-debate-sobre-o-beneficio.html>>. Acesso em: 3 set. 2016.

⁶⁷BRASIL – GOVERNO FEDERAL. **Servidores passam a ter 20 dias de licença - paternidade**.

Portal Brasil. Brasília, 04 mai. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/05/servidores-passam-a-ter-20-dias-de-licenca-paternidade>>. Acesso em: 3 set. 2016.

⁶⁸GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Licença Paternidade de servidores do DF passa a ser de 30 dias**. Agência Brasília. Brasília, 30 ago. 2016. Disponível em:

<<http://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2016/09/30/licenca-paternidade-de-servidores-do-df-passa-a-ser-de-30-dias/>>. Acesso em: 3 set. 2016.

⁶⁹UNB aprova redução de jornada para servidores com filhos até 2 anos. Metrôpoles. Brasília, 12 jul. 2016. Disponível em: <<http://www.metropoles.com/distrito-federal/servidor/unb-aprova-reducao-de-jornada-a-servidores-com-filhos-de-ate-dois-anos>>. Acesso em: 3 set. 2016.

3.4 Lei 12.873 de 24 de outubro de 2013

Hoje os pais podem gozar do prazo da licença maternidade, usufruindo do salário maternidade. Isso ocorre no caso de pais adotantes viúvos ou solteiros, uma vez que desde que sancionada a lei 12.873 de 24 de outubro de 2013, a CLT passou a conceder a esses pais adotantes ou viúvos direito a 120 a 180 dias de licença, com recebimento do salário maternidade durante o período.

Diversos foram os julgados que reconheceram tais situações em casos concretos devido a omissão legislativa. O importante dessa lei é considerar o pai como apto a substituir a função de cuidador de sua prole, sendo-lhe assegurado em situações especiais os mesmos benefícios concedidos as mulheres. Outro ponto é de considerar a licença como um direito da criança gerada e não um benefício pessoal atinente ao gênero.

Verifica-se o caráter subsidiário da norma, uma vez que, só permite tal direito aos pais na falta da mãe. A lei cria uma distinção entre pais solteiros e viúvos e os demais pais, não que a peculiaridade do caso concreto deixe de merecer um tratamento especial, mas o que se indaga e o porquê da negativa de extensão desse direito a todos aqueles em situação de paternidade, evitando que apenas pequena parcela dos pais tenha direito ao convívio e a participação efetiva nos primeiros meses de vida de seus filhos.

3.5 Jurisprudência relacionada a licença paternidade

Importante para o argumento demonstrar que a jurisprudência recente, de modo a atingir casais homossexuais, vem aplicando a norma, acrescentando a possibilidade de escolha quanto ao adotante que irá usufruir a licença maternidade. Esse tratamento dispensado pela justiça é uma evolução que pode vir a ser espelho para uma licença compartilhada também para casais heteroafetivos. A jurisprudência no que tange casais homoafetivos iniciou com a possibilidade de que o casal decidisse entre si quem usufruiria da licença maternidade.

PREVIDENCIÁRIO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. SALÁRIO MATERNIDADE. PARTO E MÃE NÃO GESTANTE. DUPLA MATERNIDADE RECONHECIDA JUDICIALMENTE. DIMENSÃO DE NOVAS ENTIDADES FAMILIARES. DIREITO AO BENEFÍCIO POR

UMA DAS MÃES. PROTEÇÃO DA CRIANÇA. AGRAVO DESPROVIDO.

[...] afirma o agravante que não pode se conformar com a decisão recorrida, na medida em que a tutela satisfativa concedida gerará um prejuízo irreversível para os cofres do INSS. Questiona o seguinte: **"em que difere um casal de duas mulheres, sendo que uma gestou uma criança, e um casal formado por um homem e uma mulher, sendo que essa gestou uma criança?"**. Sustenta que **"as regras do Salário-Maternidade, concedido a uma gestante em um casal homossexual devem ser iguais as aplicáveis a uma gestante em um casal heterossexual, sob pena de se gerar um privilégio odioso para o primeiro, o que contrariaria o art. 3º, IV, CF."** Assevera que **"essa visão equivocada do Juízo a quo gerou um privilégio odioso em favor de casais homo afetivos, em detrimento de casais heteroafetivos**, pois naquele caso, ambos tem 120 dias direito ao benefício de Salário-Maternidade, enquanto que nesse apenas um tem o direito e fruí-lo"(Grifo nosso)

11. **A finalidade da licença-maternidade** em caso de parto, com a conseqüente cobertura pelo salário-maternidade, é **propiciar o afastamento da gestante para recuperação e também proteger a criança no início da vida**. Na adoção, o seguro garante o período de adaptação do adotado à nova família. Em ambos os casos o prazo é o mesmo, de cento e vinte dias. 12. **Negar à mãe biológica não gestante o salário-maternidade é discriminá-la em relação à segurada adotante, já que na adoção seria possível a livre escolha daquele(a) que fruiria a prestação previdenciária**. 13. Imagine-se que Juliana e Daniele tivessem, após o casamento, escolhido adotar uma criança. **Mesmo Daniele não sendo filiada ao RGPS, Juliana poderia gozar do salário-maternidade, na forma do art. 71-A, da Lei nº 8.213/1991, pois o benefício é parental**. Como decidiram gerar uma nova vida, o salário maternidade foi negado a Juliana, que não é a mãe gestante, pois **a prestação previdenciária, de acordo com a interpretação estrita, é de salário-gestante**. 14. **Mas não é**. O benefício é de salário-maternidade e Juliana é mãe. 15. Há sentido em o Estado proteger menos Juliana por ter decidido ter a própria filha do que adotar uma criança? 16. **Não há porque vedar a esta família o mesmo tratamento que teria em caso de adoção**. Interpretação judicial neste sentido seria discriminatória e negaria à pequena Isabela a proteção do Estado no direito à vida plena e à convivência familiar íntegra, sadia e feliz. 17. O salário-maternidade, portanto, deve ser concedido à autora. [...]" (Grifo Nosso)⁷⁰

Nesse caso uma das mães gerou a criança após fertilização in vitro, porém a outra mãe é que solicitou a licença maternidade, com recebimento de salário maternidade. O INSS recusou o benefício alegando que apenas a mãe biológica

⁷⁰BRASIL. Tribunal Regional Federal (2º Região). **Agravo de Instrumento** nº 0013623-17.2015.4.02.0000 (TRF2 2015.00.00.013623-8). Rio de Janeiro, 19 abr. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/16631676/Downloads/00136231720154020000_422041.pdf>. Acesso em 15 set. 2015.

gestante teria direito. O desembargador federal Messod Azulay manteve a decisão do juízo a quo, sob argumento de que o benefício é parental, ou seja, pode ser requerida por qualquer das mães.

Considerando a posição do magistrado, casais heteroafetivos, poderiam escolher entre si qual dos genitores usufruiria do benefício, uma vez que a aludida discriminação citada pelo magistrado existiria quando compararmos o casal adotante em relação ao casal que gestou o filho, sendo vedado ao segundo a autonomia de decidir quanto aquele que se afastaria do trabalho. Cito ainda outra passagem importante que corrobora tal pensamento, quando ele diz que o benefício previdenciário salário maternidade é parental, o que portanto não muda pelo fato do casal ser homoafetivo ou heteroafetivo.

Outra decisão avançou ainda mais ao permitir que o pai não adotante, nem viúvo, mas que realizou fertilização in vitro, nos Estados Unidos, pudesse gozar da licença maternidade. O magistrado da 12ª Vara Federal de São Paulo argumentou que a criança tem o direito de conviver com sua família, com preponderância nos primeiros meses de vida, dizendo que a proteção à criança é o objetivo principal do benefício concedido em regra a mulher.⁷¹ Nas palavras do magistrado ele ainda disse:

É certo de que não há previsão legal acerca da possibilidade do pai, que realizou procedimento de fertilização in vitro, obter licença maternidade. Contudo, o modelo de família tem se modificado dentro de nossa sociedade, não podendo o Poder Judiciário furtar-se de tal fato.⁷²

Decisão emblemática ocorreu no TRT da 10ª região, onde na 13ª Vara do Trabalho de Brasília, a juíza Ana Beatriz Cid Ornelas concedeu licença maternidade as duas mães de trigêmeos. Uma das mães obteve a licença maternidade, porém a outra foi negado tal benefício pelo Banco do Brasil. A mãe argumentou que ela iria amamentar juntamente com a mãe biológica e que por isso ambas necessitavam do

⁷¹ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Processo nº 0015901-31.2014.4.03.6100**. São Paulo, 05 out. 2016. Disponível em: <<http://web.trf3.jus.br/diario/Consulta/VisualizarDocumentosProcesso?numerosProcesso=20140300281496&data=2016-10-19>>. Acesso em: 20 out. 2016.

⁷² BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Processo nº 0015901-31.2014.4.03.6100**. São Paulo, 05 out. 2016. Disponível em: <<http://web.trf3.jus.br/diario/Consulta/VisualizarDocumentosProcesso?numerosProcesso=20140300281496&data=2016-10-19>>. Acesso em: 20 out. 2016.

benefício. O empregador questionou o pedido por não ser a hipótese de gestação, guarda ou adoção. Argumentou ainda que o artigo 71-A, § 2º, da Lei 8.213/91, não permite a concessão de mais de um benefício por nascimento ou adoção. Por fim quanto a amamentação, a hipótese não ensejaria o seu direito à licença-maternidade. O reconhecimento da dúplice paternidade do casal homoafetivo deu-se segundo a magistrada em razão da proteção integral dos menores, assegurando lhes o contato nos primeiros dias de vida com garantia da amamentação e do desenvolvimento psíquico de toda prole. Argumenta a magistrada:

A conceituação de família vem sofrendo alargamento ao longo dos tempos, com profundas alterações em sua constituição, não estando mais adstrita a uma única estrutura, mas com modelos alternativos de convivência, sendo entrelaçada por unidades diversas. Novos modelos de constituição de famílias surgiram com o avançar da sociedade e dão origem a situações não previstas pelo legislador, deixando em descoberto os direitos civis, trabalhistas e previdenciários de diversos cidadãos. Essas modificações e pluralidades não podem deixar na orfandade jurídica os novos núcleos que surgiram. Famílias monoparentais, pluriparentais, recompostas ou mosaicos, todas as formações familiares devem ser respeitadas e são dignas de tutela, pois são norteadas pelo ideal da felicidade.⁷³

A juíza Noêmia Porto, presidente da AMATRA10 (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 10ª Região), na época da decisão, argumentou sobre o uso dos princípios constitucionais como meio de promoção da igualdade material, referindo que essa quebra de paradigma é necessária, uma vez que a constituição de 1988 acabou refletindo preconceito de gênero ao diferenciar a licença paternidade e maternidade. Na verdade salienta a magistrada que o estado não

⁷³BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 13ª Vara de Trabalho de Brasília – DF. **Ação Trabalhista nº 0000038-81.2014.5.10.0013**. Brasília, 09 de mai. de 2014. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/atas.php?_1=01&_2=13&_3=2014&_4=0038&_5=ww_516.&_6=09052014&_99=intra&_7=3>. Acesso em 25 out. 2016

deveria intervir, deixando aos genitores a escolha de como usufruir de um prazo comum de licença.⁷⁴

Já decisão recente do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, negou a concessão dúplice do benefício no caso de um casal em que uma das mães gerou a criança, registrada no nome das duas. A juíza ponderou que a intenção da lei seria garantir a um dos pais no mínimo o direito a estar presente no desenvolvimento do filho no primeiro semestre, por conta da reestruturação da vida da família com a chegada de um novo membro. A juíza consigna que a concessão de licença maternidade a ambas as genitoras configuraria em um privilégio, uma vez que os demais casais não possuem tal direito.⁷⁵

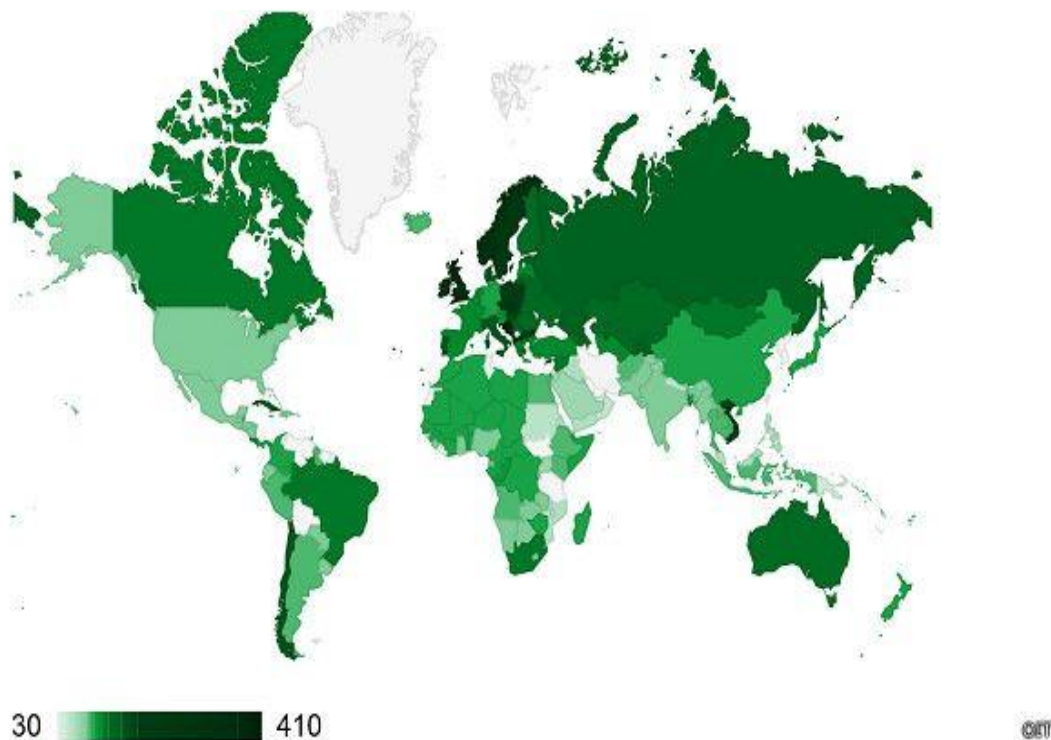
⁷⁴NASCIMENTO, Bianca. Mauro Burlamaqui. **Na véspera do Dia das Mães, companheira de mulher que gerou trigêmeos consegue licença-maternidade**. JusBrasil. Brasília, 09 mai. 2014. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/118683070/na-vespera-do-dia-das-maes-companheira-de-mulher-que-gerou-trigemeos-consegue-licenca-maternidade>>. Acesso em 01 out. 2016

⁷⁵BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. 1º Vara. **Mandado de Segurança nº 1002983-75.2016.8.26**. São Paulo, 29 set. 2016. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2016/10/art20161021-11.pdf>>. Acesso em 15 out. 2016.

4 LICENÇA PATERNIDADE E O DIREITO COMPARADO

Hoje grande parte dos países vem substituindo ou acrescentando às licenças paternidade e maternidade a chamada licença parental, que consiste em uma licença longa concedida ao pai e a mãe de maneira conjunta, de modo que cabe aos genitores a escolha de como usufruir do benefício. Essa licença sofre variação dependendo do país, de acordo com a condição econômica do país, incentivo ou não a fecundidade; sendo comum a todos o objetivo de reduzir a desigualdade de gênero. A abordagem geral de alguns países que adotam essa modalidade, demonstra que a licença parental tende a incentivar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, a partir de uma divisão no cuidado da prole.⁷⁶

FIGURA 1: Distribuição da licença parental pelo mundo.



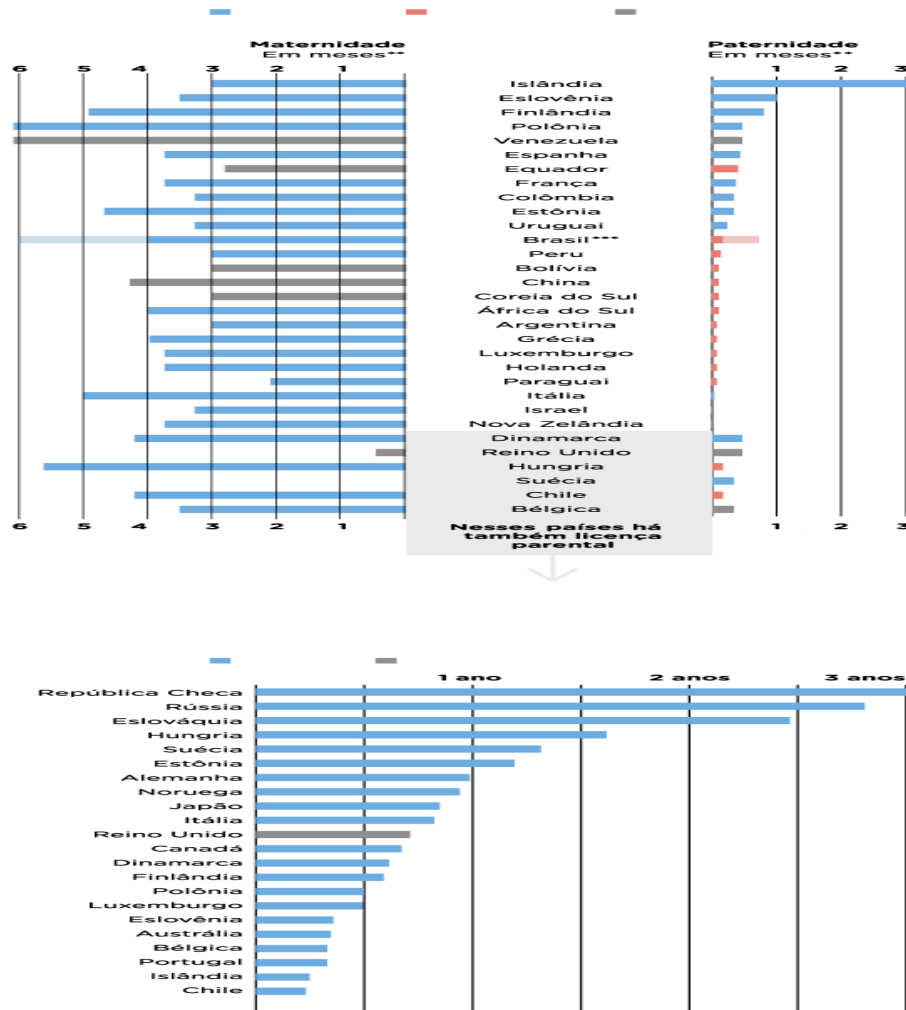
FONTE: BBC⁷⁷

⁷⁶ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. Organização Mundial do Trabalho. **Notas da OIT – Trabalho e Família 6**. Brasil, 2011. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_6_700_726.pdf> Acesso em: 15 nov. 2016.

⁷⁷BBC BRASIL. Brasil, 12 de ago. de 2015. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm> Acesso em: 03 nov. 2016. Il. Color.

Outra figura informa de modo esquematizado as licenças por país, tanto maternidade quanto a paternidade, sendo que as barras em azul dizem respeito a licença custeada pelo estado, as barras em vermelho custeio pelo empregador e as barras em cinza com o custeio compartilhado do benefício.⁷⁸

FIGURA 2: Licenças por país



FONTE: NEXO JORNAL⁷⁹

⁷⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. Organização Mundial do Trabalho. **Notas da OIT – Trabalho e Família 6**. Brasil, 2011. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_6_700_726.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2016.

⁷⁹MARIANINI, Daniel. DUCROQUET, Simão. **Licenças maternidade e paternidade pelo mundo**. Brasil, 04 fev. 2016. Disponível em <<https://www.nexojornal.com.br/grafico/2016/02/04/Licen%C3%A7as-maternidade-e-paternidade-pelo-mundo>>. Acesso em: 03 nov. 2016.

A seguir expõe-se as licenças relacionadas ao nascimento dos filhos alguns países. Foi escolhida para uma abordagem mais profunda países que atendessem a um dos 3 critérios: O primeiro critério é do modelo mais benéfico ao trabalhador, não se levando em conta a discrepância do desenvolvimento econômico em relação ao BRASIL, com a abordagem de modelos de licença do Canadá, dos países escandinavos e outros europeus. O segundo critério escolhido foi o da proximidade em relação ao grau de desenvolvimento econômico com destaque para o México e a Rússia, um dos BRICS assim como o Brasil. O terceiro critério é da proximidade Geográfica, levando a abordagem sobre o Chile e Venezuela.

4.1 Suécia

Na Suécia os pais têm direito a 480 dias de licença parental remunerada, quando uma criança nasce ou é adotada. Desses 480 dias, 90 dias são remunerados integralmente, 60 dias ao pai e 30 dias para mãe; enquanto nos outros 390 dias o afastamento concede direito a 80% do salário. Essa licença pode ser utilizada por ambos os pais até que a criança complete 8 anos. Os pais decidem como dividir esse período de afastamento entre si, com o mínimo de 60 dias remunerados sendo reservados ao pai, podendo chegar a 240 dias para cada. O governo inclusive paga um adicional de igualdade de gênero (*jämställdhetsbonus*), quando os pais dividem pelo menos 270 entre si.⁸⁰

Projeto de lei de 2015 visa incentivar ainda mais o uso da licença pelo pai, determinando que o homem tenha direito a 90 dias de licença com remuneração integral, ou seja 120 dias serão remunerados integralmente no caso do pai optar por no mínimo 90 dias de licença parental, sendo que no caso de utilizar apenas o mínimo de 60 dias, continuam apenas 90 dias com remuneração integral. Os outros 300 dias poderão ser divididos de acordo com o entendimento dos pais. Lembro que a eficácia

⁸⁰ÅKERSTROM, Lola Akinmade. **10 Things That Make Sweden Family Friendly**. Swenden Sverige. Swedish Institute. Swenden. 28 de mai. de 2015. Disponível em: <<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>>. Acesso em: 08 out. 2016.

da norma é evidente uma vez que os últimos dados do governo sueco demonstram que 90% dos homens utilizam o benefício.⁸¹

Importante demonstrar que a Suécia ocupa posição de destaque no ranking de países com mulheres chefiando empresas e ocupando cargos de CEO. Nele as mulheres presidem mais de 20% das empresas, posição de destaque ao lado de Noruega, Finlândia e do Reino Unido.⁸²

Vê-se portanto a importância de uma readequação nas reivindicações, com a necessidade de deixar de lado bandeiras atinentes ao aumento da licença maternidade e concentrar as demandas em prol de tratamento igualitário e de uma licença parental, capaz de trazer igualdade de gênero as relações de trabalho.

4.2 Alemanha

Na Alemanha os pais têm até o terceiro aniversário de seus filhos para requerer a chamada licença parental. Eles podem utilizar de até 14 meses de licença parental que podem ser divididos da maneira como os genitores acharem mais conveniente, com o mínimo de 2 meses devendo ser utilizado pelo cônjuge do sexo masculino. Durante o período de afastamento os pais recebem 2/3 da sua remuneração via subsídio governamental, ficando o contrato de trabalho suspenso. Após o fim do prazo os pais retornam ao trabalho, com a garantia de que o empregador deve oferecer trabalho similar ao ocupado anteriormente. Interessante o fato do trabalhador poder reduzir sua jornada de trabalho, bem como a autorização para que os avós também utilizem-se do benefício quando os pais da criança são menores de idade ou se eles estiverem no último ou penúltimo período do curso de graduação, tendo em vista talvez a execução de disciplinas cumuladas ao trabalho de conclusão de curso.⁸³

⁸¹VISSER, Nike. **Sweden Is About To Give New Fathers A Third Month of Paid Paternity Leave.** The World Post. Huffpost. 21 de jun. 2016. Disponível em <:https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>. Acesso em: 08 out. 2016.

⁸²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Women in Business and Management.** Genebra, Gaining Momentum. International Labour Office, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2016.

⁸³ALEMANHA - FEDERAL OFFICE FOR MIGRATION AND REFUGGES. **Parental Allowance and Parental Leave.** 17 dez. de 2015. Disponível em <http://www.bamf.de/EN/Willkommen/KinderFamilie/Elterngeld/elterngeld-node.html>. Acesso em: 26 out. 2016.

Importante destacar que a mãe possui 14 semanas de licença maternidade com pagamento de 100% de seu salário e que os pais não têm uma licença paternidade separada. No caso da combinação trabalho em tempo parcial combinado ao cuidado compartilhado com o filho, o estado oferece um subsídio adicional caso utilizado de modo concomitante pelos pais, faz isso por encarar que esse tipo de atividade pode melhorar o desempenho das mulheres no mercado de trabalho ao disseminar a ideia de cooperação e divisão de tarefas entre o casal. O estado oferece diversas combinações com diferentes remunerações, ficando a cargo do casal utilizar aquele que melhor se adequa ao seu perfil.⁸⁴

4.3 Canadá

No Canadá a licença é dividida em 17 semanas de licença maternidade e outras 35 semanas de licença parental que podem ser divididas da maneira como os pais acharem melhor e usufruídas de maneira concomitante. No período de licença maternidade o benefício é pago em 100% do valor da remuneração, já na licença parental a remuneração é 55% do valor da remuneração, sendo elevada para 80% da remuneração em caso de famílias de baixa renda. O interessante é que diferentemente dos modelos já descritos, não há um prazo mínimo destinado aos pais, cabendo ao casal decidir como melhor utilizar a licença, sem interferência do estado. Outro ponto relevante é a redução salarial que chega a 45%, no entanto apesar da redução, o governo paga outros benefícios que fazem o valor final atingir os 2/3 mínimos preconizados em convenção pela OIT.⁸⁵

4.4 República Checa

As trabalhadoras do sexo feminino têm direito a 28 semanas de licença maternidade com recebimento de 70% da remuneração, sendo que esse valor varia

⁸⁴ALEMANHA - BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREM, FRAUEN UND JUGEND. **The ElterngeldPlus with partnership bonus and more flexible parental leave.** Mai. de 2015. Disponível em <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/schwangerschaft-und-kinderwunsch/72628!search?query=PARENTAL+LEAVE&search-button=%C2%A0&newSearch=true>>. Acesso em 26 out. 2016.

⁸⁵ALEMANHA - FEDERAL OFFICE FOR MIGRATION AND REFUGGES. **Parental Allowance and Parental Leave.** 17 de dez. de 2015. Disponível em <<http://www.bamf.de/EN/Willkommen/KinderFamilie/Elterngeld/elterngeld-node.html>>. Acesso em 26 out. 2016.

de acordo com o valor de contribuição ao sistema de seguridade social. No caso de filhos gêmeos a licença se estende a 37 semanas. Após o fim da licença maternidade, os pais passam a ter direito a licença parental de até 4 anos. O valor varia de acordo com o prazo escolhido. No caso de crianças com deficiência esse prazo pode chegar até 7 anos. O retorno ao trabalho não garante recolocação no cargo ocupado anteriormente, mas obriga o empregador a buscar cargo semelhante.⁸⁶

Apesar de ser um dos países com maior prazo de licença parental do mundo, diversas críticas são trazidas no que tange a redução da remuneração, bem como a não obrigatoriedade de que o cônjuge do sexo masculino utilize o benefício por um prazo mínimo. Essas questões acabam por contribuir para manutenção da desigualdade de gênero, uma vez que as mulheres têm a menor remuneração e por isso são as escolhidas para deixar o trabalho⁸⁷

4.5 Noruega

Na Noruega o período de licença parental é de 46 semanas recebendo 100% da remuneração ou de 56 semanas com 80% da remuneração. É obrigatório a divisão de 10 semanas para cada genitor, sendo que 6 semanas iniciais necessariamente devem ser usufruídas pela mãe.⁸⁸

Analistas afirmam que a evolução do emprego feminino trazido a partir das normas de igualdade de tratamento no mercado de trabalho trouxeram grandes benefícios para a economia norueguesa, por permitir o aumento da concorrência entre os talentos, que antes eram restritos aos talentos masculinos, aumentando a produtividade e o grau de especialização dos trabalhadores. O que ocorre é que antes a seleção se restringia a metade dos talentos existentes, reduzindo o nível de

⁸⁶HAAS, Elizabeth. **Expats.cz.Picks**. 10 de jan. de 2012. Disponível em <<https://www.expats.cz/prague/article/parents-kids/maternity-leave-in-the-czech-republic/>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

⁸⁷HAAS, Elizabeth. **Expats.cz.Picks**. 10 de jan. de 2012. Disponível em <<https://www.expats.cz/prague/article/parents-kids/maternity-leave-in-the-czech-republic/>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

⁸⁸NORUEGA - **NAV**. Última atualização 29 de mar. 2016. Disponível em: <<https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Relatert+informasjon/parental-benefit#chapter-4>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

concorrência, enquanto no atual cenário o indivíduo tem de se estar bem mais capacitado para ocupar os principais cargos das empresas.⁸⁹

4.6 Rússia

A licença maternidade dura até 196 dias variando de acordo com as condições do parto, sendo de 70 a 86 dias antes do parto e mais 110 dias após o parto. Importante citar que o empregador não pode demitir sem justa causa uma mulher com filhos menores de 3 anos de idade, ou demitir a mãe solteira com filho menor de 14 anos de idade, ou ainda demitir a mãe com filho menor de 18 anos caso seja deficiente. O pai não tem direito a licença paternidade, mas a usufruir em concordância com a mãe da licença parental.⁹⁰

Quanto a licença parental, essa é iniciada logo após o final da licença maternidade e dura até que a criança atinja 18 meses de vida, ao completar essa idade uma nova licença pode ser requerida, se estendendo até que a criança atinja 3 anos de vida. Importante destacar que é vedado usufruir de modo concomitante pai e mãe, devendo ser o benefício ser tomado em momentos diferentes. O ponto negativo dessa longa licença é o fato de apenas 40 % do salário ser pago ao pai que utilizar a licença nos primeiros 18 meses, sendo que nos meses seguintes não há recebimento de valor algum.⁹¹

4.7 México

No México a licença paternidade foi implementada apenas em 2014, sendo de apenas 5 dias, já a licença maternidade é de 12 semanas com remuneração integral. O México hoje está fora dos 53% dos países que respeitam o mínimo de 14 semanas

⁸⁹SIGBJORN, Johnsen. OECD Observer. **Women in Work: The Norwegian experience**. 4 nov. 2012. Disponível em <http://oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3898/Women_in_work:_The_Norwegian_experience.html>. Acesso em: 01 nov. 2016.

⁹⁰RUSSIA. **ANGLO INFO RUSSIA. 2016**. Disponível em <<https://www.angloinfo.com/how-to/russia/healthcare/pregnancy-birth/maternity-leave-benefits>>. Acesso em: 01 nov 2016.

⁹¹RUSSIA. **ANGLO INFO RUSSIA. 2016**. Disponível em <<https://www.angloinfo.com/how-to/russia/healthcare/pregnancy-birth/maternity-leave-benefits>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

de licença maternidade. Projeto de lei federal de 2016 pretende aumentar o prazo da licença maternidade para 135 dias e para 30 dias no caso da licença paternidade.⁹²

4.8 Demais BRICS

A Índia não possui licença parental, sendo de 12 semanas o prazo de licença maternidade com remuneração de 100% de salário e de 15 dias de licença paternidade. Em dezembro do ano passado o governo indiano prometeu aumentar o prazo da licença maternidade para 26 semanas, sem alterar o prazo da licença paternidade. Essa medida vem recebendo fortes críticas pela previsão de prejuízo a empregabilidade feminina que esse projeto pode acarretar.⁹³

Na China só existe licença maternidade com pagamento de 100% da remuneração por 98 dias, prazo estabelecido recentemente, já que antes de 2012 o prazo era de 90 dias. No caso da licença paternidade, ela varia de 3 a 14 dias a depender de critérios estabelecidos pela norma de cada localidade no país.⁹⁴

A África do Sul concede 17 semanas de licença maternidade com 60% da remuneração e 5 de licença paternidade. Não há previsão de licença parental.⁹⁵

4.9 Venezuela

Desde 2012, com a sanção da lei orgânica do trabalho, na Venezuela o prazo de licença maternidade é de 26 semanas e o da licença paternidade é de 14 dias.

⁹²ADDATI, Laura. et al. International Labour Organization. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. 11 nov. de 2014. Disponível em <http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 13 mai. 2016.

⁹³NAIR, Shalini. The Indian Express. **Govt to increase maternity leave in private sector to 26 weeks**. 29 de dez. de 2015. Disponível em <<http://indianexpress.com/article/india/india-news-india/govt-to-increase-maternity-leave-in-pvt-sector-from-12-to-26-weeks/>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

⁹⁴YAO, Rainy. Elsinga, Steven. China Briefing. **Expecting in China: Employee.Maternity Leave and Allowances**. 11 nov. de 2014. Disponível em <<http://www.china-briefing.com/news/2014/11/11/maternity-leave-allowance-china.html>>. Acesso em: 03 nov. 2016.

⁹⁵ADDATI, Laura. et al. International Labour Organization. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. 11 nov. 2014. Disponível em <http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 13 mai. 2016.

Antes da referida lei o prazo era de 10 semanas e não havia previsão de estabilidade no emprego para gestantes e mãe e pai de filho com deficiência.⁹⁶

4.10 Chile

No Chile as mulheres têm direito a 18 semanas de licença maternidade, sendo 6 semanas antes do parto, 12 semanas após o parto, além disso conta com mais 12 semanas de licença parental, das quais permitido a mulher ceder as últimas 6 semanas para o homem. Portanto a mulher pode usufruir de 30 semanas ou de no mínimo 24 semanas se ceder 6 semanas ao cônjuge. O homem tem direito a 5 dias de licença paternidade.

4.11 Reflexões sobre a realidade brasileira

O Brasil, ainda no âmbito da América Latina, foi o único país que não ratificou a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que busca uma igualdade entre homens e mulheres no trabalho tendo em vista os encargos familiares, refletindo na visualização de paternidade adotada no Brasil, que preconiza a mulher como cuidadora dos filhos e realizadora das atividades domésticas, algo distinto do adotado em países europeus. Nesses países prevalece o conceito de "*parental leave*", pautado na Convenção 183 e na Recomendação 191, ambas da OIT, em que homens e mulheres podem optar por se revezar, em períodos intercalados, no cuidado dos filhos por um longo período. É evidente a importância de uma adaptação de tais modelos para a realidade brasileira, tendo em vista as questões econômicas, que influenciam na duração das licenças, bem como na estrutura de apoio ao final desse sistema de proteção à infância.

Cabe ao legislador buscar um meio termo, o qual abarque a necessidade de promoção da igualdade, sem retroagir na concessão de direitos conquistados, uma vez que países que oferecem condições semelhantes de licença a pai e mãe após

⁹⁶ADDATI, Laura. et al. International Labour Organization. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. 11 de nov. de 2014. Disponível em <http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 13 mai. 2016.

nascimento da prole tendem a estimular a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

O caso da Suécia talvez seja o melhor exemplo, uma vez que esse foi o primeiro país a adotar o sistema de licença parental, em 1974. Além dos números já tratados no campo específico, temos ainda estudos que demonstram uma evolução social no que tange a divisão de tarefas domésticas, como por exemplo crescimento de 14% para 40% dos homens que lavavam os pratos e de 4% para 14% de homens que cozinhavam constantemente.⁹⁷ Portanto a adoção da licença parental pode revolucionar os indicadores de desigualdade e tornar-se um marco na redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

97 FÁRIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia**. Restructuration de la division du travail domestique en suède. Rev. bras. Ci. Soc. [online]. 2002, vol.17, n.48, pp.173-196. ISSN 1806-9053. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092002000100011>. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng>. Acesso em 13 mai. 2014.

5 A LICENÇA PATERNIDADE E A REALIDADE BRASILEIRA

Hoje o Brasil adota uma licença paternidade de 5 dias como regra, podendo chegar a 20 dias nos casos em que o trabalho é desenvolvido em empresas que aderiram ao programa empresa cidadã. Esse prazo é infinitamente menor que o prazo da licença maternidade, que pode chegar a 180 dias. Quanto a licença parental, a legislação pátria não reconhece o instituto.

Hoje diversos movimentos direcionam-se para um aumento do prazo da licença paternidade, bem como para criação da chamada licença parental, que parece ser um conceito mais moderno e evoluído do cuidado dos genitores para com sua prole, além de permitir maior autonomia e interação dos pais em relação a melhor forma de gerir o benefício.

5.1 A perspectiva de mudança normativa

Uma análise das tendências na área legislativa é fundamental para que seja possível determinar as possibilidades de alterações na legislação, de modo a proporcionar um entendimento quanto aos pontos sensíveis, os quais servem para embasar a discussão sobre as mudanças necessárias à concretização das aspirações do sexo feminino quanto a igualdade de condições no mercado de trabalho.

São diversos projetos em tramitação, muitos ainda atuais, apesar da data de sua proposição e da recente alteração legislativa com ampliação do prazo de licença paternidade. Dentre alguns projetos interessantes chamo atenção para o PL 2915/2015 de autoria do deputado Geraldo Resende do PMDB/MS. A proposta é de ampliação irrestrita do prazo de licença paternidade para 30 dias com remuneração e ainda possibilidade de prorrogação por mais um ano sem remuneração, para casos em que a mulher seja provedora do lar por exemplo. Outro ponto interessante na proposta é a garantia no emprego em até 5 meses após o usufruto da licença, algo semelhante a garantia já prevista para mulher. O deputado justifica o projeto nos seguintes termos:

Nesses anos todos, houve uma grande evolução nas relações familiares. Os homens passaram a participar mais da criação dos filhos, transformando-se em verdadeiros meeiros nessa missão, que antes era quase que totalmente cumprida pelas mulheres. Porém a

legislação brasileira não acompanhou essa realidade. Primeiro sugerimos que o prazo da licença paternidade seja de 30 dias a ser gozada pelo período de um ano, após o nascimento do filho. Segundo, que essa licença possa ser ampliada por um ano, mas sem remuneração. Para evitar que o empregado possa ser dispensado imediatamente após a prorrogação da licença, propomos ainda lhe conceder uma garantia de emprego até cinco meses após o término da licença.⁹⁸

No mesmo sentido propostas como a do deputado Roney Nemer do PMDF/DF que tece críticas a concepção atual da participação paterna no cuidado dos filhos:

Ressalta-se que a licença paternidade foi fixada em 1988 com base no pensamento da época de que a função desempenhada pelo pai era a de mero ajudante da mãe, que ainda possuiria o papel primordial de responsável pela criação dos filhos. A licença seria para que o pai pudesse prestar o apoio necessário à mãe durante a recuperação do parto e não para ajudar com os cuidados da criança. No entanto, tal mentalidade não pode subsistir nos tempos atuais, sendo que a letra do art. 7º, inciso XIX, da Constituição da República de 1988, e do art. 10, § 1º, do ADCT, inalteradas desde sua elaboração, encontram-se em descompasso com o paradigma da paternidade socioafetiva e do dever constitucional de ambos os pais de assistir, criar e educar os filhos. Assim, faz-se necessário a adequação da CLT aos tempos modernos em que o pai não é mais tão somente o provedor mais um dos pilares de sustentação, sendo parte atuante e essencial na assistência, criação e educação dos filhos bem como de toda a família.⁹⁹

Já o projeto de lei 911/2011 da deputada Erika kokay do PT/DF prevê a utilização da licença tão somente após finda a licença maternidade, o que levaria a uma real divisão de tarefas, citando a participação paterna após o aleitamento exclusivo. Desse modo caberia ao pai a manutenção dos cuidados, inclusive na alimentação através do uso de mamadeiras e outros, pois segundo a deputada federal: *“a convivência paterna nesse período da primeira infância é fundamental para estreitar os laços de amor e segurança imprescindíveis para a construção de bases familiares bem estruturadas.”* A proposta prevê ainda a proibição que nesse período

⁹⁸ BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de lei 2915/2015**. Apensado ao PL 3935/2008.

Disponível em: <

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1382304&filename=Tramitacao-PL+2915/2015>. Acesso em: 01 dez. 2017.

⁹⁹ BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de lei 1131/2015**. Apensado ao PL 879/2011.

Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1320591&filename=Tramitacao-PL+1131/2015>. Acesso em: 01 dez. 2017.

o pai exerça atividade remunerada e veda o uso de creche pela criança nesse período, de modo a exigir um real cuidado por parte do genitor¹⁰⁰

Já o deputado Rubens Bueno traz uma belíssima justificativa para ampliação do prazo da licença paternidade apesar de propor uma licença de apenas 10 dias.

[...] o instituto da licença-maternidade, contudo, sem o acompanhamento da licença paternidade, fragiliza-se ao invés de cumprir plenamente a função para a qual foi desenhado. A maternidade, em seu sentido amplo, não deve ser responsabilidade e tarefa exclusiva da mãe. É importante que o respectivo cônjuge compartilhe desse dever de cuidar desde o início, a fim de não só participar ativamente na pequena vida que surge, mas também em desconstruir papéis de gênero seculares que institucionalizam a maternidade como tarefa apenas da mulher. A licença paternidade, por isso, tem a potencialidade de não só corroborar para a realização plena da licença maternidade, mas igualmente em atualizar a lei à realidade, abarcando na sua aplicação as famílias monoparentais, bem como as adotantes. (...) a licença paternidade inaugura uma possibilidade dupla de repercussão sobre o âmbito familiar: o reforço da responsabilidade paterna e a desconstrução, ainda que tímida, da exclusividade do cuidar arrolada à mãe. Uma perspectiva verdadeiramente democrática não atribui o acompanhamento dos primeiros passos da vida que floresce a um só olhar.¹⁰¹

Já no senado destaca-se o projeto de lei 165/2006 de autoria do senador Antônio Carlos Valadares que tinha como proposta original a existência de uma licença parental. A licença parental idealizada pelo senador é uma licença conjunta, em que qualquer um dos genitores pode usufruir de até 4 meses individualmente e a soma não poderia ultrapassar 6 meses, a ser usufruída até os 6 anos de vida da criança. É importante frisar que essa licença do projeto não substitui as licenças maternidade e paternidade, entendendo que as características fisiológicas e de recuperação do pós-parto, bem como a necessidade de se estimular a amamentação nos 6 primeiros meses pós gestação, impedem a igualdade de tratamento e requer um tratamento isonômico. Nas palavras do nobre senador a inspiração viria de outros países:

¹⁰⁰ BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de lei 911/2011**. Apensado ao PL 879/2011.

Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=856081&filename=Tramitacao-PL+901/2011>. Acesso em: 01 dez. 2017.

¹⁰¹ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei 165/2006**. Remetida à Câmara dos Deputados.

Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/8273.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

Assim sendo, apontamos que as legislações mais avançadas, de países como Itália, Portugal e França, para nomear somente alguns, preveem, além da licença-maternidade propriamente dita, fundada em questões biológicas inafastáveis da figura feminina, períodos de afastamento para o cuidado com a prole que podem ser gozados tanto pelo pai, quanto pela mãe.

Esse tipo de previsão legal, chamada de Licença-Parental, diminui o custo da mão-de-obra feminina, porque ameniza a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Nessa ótica legislativa, os filhos são vistos como responsabilidade do casal e não da mulher, exclusivamente. A proteção é direcionada para a família e não para o mercado de trabalho da mulher, de modo a evitar mais exclusão e discriminação salarial em relação às obreiras¹⁰²

A justificativa para o projeto segue o já discorrido ao longo dos capítulos anteriores. Cita o trabalho durante a revolução industrial sob a perspectiva de maximização de lucros através da estipulação condições degradantes e baixa remuneração às mulheres, vistas como “meia força” naquele contexto. Prossegue dizendo que tais condições provocaram uma reação do legislador com medidas protetivas ao trabalho feminino, que hoje, promovem forte discussão sobre as consequências para inserção da mulher no mercado de trabalho. Encerra então com a seguinte indagação:

[...] Modernamente, se discute, entretanto, se tais medidas não se voltam contra a própria trabalhadora, constituindo óbice à sua inserção no mercado de trabalho, contribuindo para a manutenção do estigma da “força de trabalho de segunda categoria. Nesse contexto, é muito importante discutir se as ações afirmativas, que têm se traduzido num tratamento legislativo diferenciado e de proteção, por seu caráter de onerar a mão-de-obra feminina, devem ser extintas ou se, apesar desse ônus, por uma necessidade pedagógica, devem ser mantidas. As iniciativas legislativas mais afinadas com o momento atual do mercado de trabalho e com o papel da força de trabalho feminina têm optado pela segunda hipótese, qual seja, manter a proteção, mas com a fundamental diferença de que se tem optado por retirar o foco da mulher e centrá-lo na família, ampliando a noção de que a responsabilidade pelo lar é de homens e mulheres, indistintamente.¹⁰³

¹⁰² BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei 165/2006**. Remetida à Câmara dos Deputados. Disponível em: < <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/8273.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

¹⁰³ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei 165/2006**. Remetida à Câmara dos Deputados. Disponível em: < <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/8273.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

Porém como é tradição no parlamento brasileiro, a proposta foi completamente desfigurada, sendo que hoje o texto final aprovado suprimiu qualquer relação com a licença parental, restringindo-se a tratar de liberação de horas de trabalho quando o trabalhador possuir filho deficiente que necessite de tratamento continuado, bem como permitindo uso da licença paternidade com prazo igual ao da licença paternidade quando do abandono da criança pela mãe ou guarda exclusiva pelo pai, além do uso do prazo restante da licença maternidade quando do óbito da mãe.

É inequívoco que o modelo europeu, principalmente dos países escandinavos, não pode ser aplicado de modo integral no Brasil, visto as diferenças econômicas, políticas, sociais, bem como culturais. Porém a não replicação integral não é vedação ao desenvolvimento de uma proposta específica, em consonância com as peculiaridades do país e atento aos possíveis empecilhos.

Para considerar a implantação de uma licença parental no Brasil, poderíamos partir da proposta original do senador Antônio Carlos Valadares, estipulando que além da licença maternidade de até 180 dias e da atual licença paternidade de até 20 dias, fosse implantada a licença parental de 6 meses. Alterando a proposta no sentido de obrigar o homem a usar no mínimo 4 meses e em período diverso daquele usado pela mulher.¹⁰⁴

Desse modo a visualização seria de que a mulher precisa de um prazo maior de licença em razão da recuperação física e da amamentação, já que a última deve ser estimulada até os 6 meses de idade, segundo o preconizado pela OMS e reiterado pelo Ministério da saúde.¹⁰⁵ Porém cessado o prazo inicial, os cuidados passam a ser de ambos os pais, sendo que o prazo maior concedido a mais para mãe em razão de questões fisiológicas, pode ser em parte compensado por uma licença parental que obriga o homem a um prazo maior de afastamento da atividade laboral.

¹⁰⁴ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei 165/2006**. Remetida à Câmara dos Deputados. Disponível em: < <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/8273.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

¹⁰⁵ WORLD HEALTH ORGANIZATION – **The optimal duration of exclusive breastfeeding – Report of an Expert Consultation** – Geneva, Switzerland, March 2001. Disponível em: < http://www.who.int/nutrition/publications/optimal_duration_of_exc_bfeeding_report_eng.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2017.

5.2 Desafios para instituição de uma licença parental

O primeiro grande desafio é o de superar as dificuldades econômicas inerentes a um país emergente, com condições diversas dos países mais desenvolvidos do mundo. Desse modo é de extrema relevância a abordagem econômica para que se possa avaliar as reais possibilidades de uma proposta desse tipo progredir.

Numa iniciativa inédita no país, pesquisa realizada por docentes da faculdade de economia da USP estimaram o custo do recente aumento no prazo de licença paternidade de 5 para 20 dias. No cenário improvável em que todas as empresas aderissem ao programa empresa cidadã, requisito para que os empregados gozem de ampliação, bem como ao considerar a média de requerimento de licença em 7,6%, o custo anual estaria na casa dos 100 milhões de reais, o que corresponde a 0,01% da arrecadação do governo em 2014. É importante lembrar que o valor corresponde ao abatimento do governo em parte do imposto devido pelas empresas cidadãs. Já o custo estimado para essas empresas seria o equivalente a 0,0002% do valor adicionado, a preços básicos, gerado pela economia do país em 2014. Vale ressaltar que esse valor corresponde a uma previsão para o ano de 2030, evidentemente sem a atualização pela inflação, mas considerando uma irreal adesão de 100% das empresas ao programa empresa cidadã. Hoje o custo estaria entre 5,1 e 10,2 milhões de reais anuais, considerando uma adesão próxima a 10% das empresas.¹⁰⁶

No caso de uma nova licença, a licença parental, não existem estudos, porém uma estimativa é de que o custo seria semelhante ao custo da licença maternidade, hoje estimada em 2,1 bilhões de reais anuais pelos 120 dias extensíveis a todas as mulheres, somado ainda a 1,03 bilhões de estimativa de gastos com os 60 dias para mulheres que trabalham em empresas, caso todas venham a aderir ao programa empresa cidadã. Já sua extensão para todas as mulheres que trabalham em empresas com lucro real, o custo total chegaria aos 4,2 bilhões anuais, segundo cálculos da deputada Ângela Portela PT/RR, autora de PEC 30/2007 que originalmente propunha ampliação do prazo de licença para 180 dias de modo

¹⁰⁶ ALMEIDA, Sergio. PEREDA, Paula. FERREIRA, Rafael. **Custos da ampliação da licença paternidade no Brasil**. Revista Brasileira de Estudos de População. Rio de Janeiro, set/dez. 2016. Disponível em: < <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/794>>. Acesso em 10 jan. 2017

irrestrito, independentemente da adesão ao programa empresa cidadã por parte do empregador.¹⁰⁷

Desse modo o custo seria em torno de 4 bilhões e meio para concessão de uma licença parental. É evidente que o custo é alto, porém os benefícios aduzidos podem compensar tal gasto, uma vez que o cuidado direto por ambos os genitores acarreta em melhores condições de saúde, educação e desenvolvimento cognitivo, que podem de modo indireto compensar os gastos tidos como elevados.

Existem uma série de estudos que visam demonstrar o impacto do maior contato do homem para com os filhos. Uma primeira pesquisa remete as condições de saúde da criança. Pesquisa demonstrou que a participação paterna incentiva a amamentação, fundamental para o desenvolvimento infantil, evitando diversas doenças e com isso demandando menos o sistema de saúde.¹⁰⁸

Outra pesquisa mostra uma redução no absenteísmo feminino por doenças, o que demandaria em menor grau benefícios previdenciários e menor uso do sistema de saúde, proporcionalmente a maior participação masculina nos cuidados com os filhos. A justificativa é o adoecimento pela dupla jornada desempenhada pela mulher nos primeiros anos de vida da criança, que quando exercida de modo exclusivo, demandaria em excesso da mulher, desencadeando muitas vezes doenças psíquicas ou desgaste físico pela ausência do cuidado para com si própria.¹⁰⁹

Outro fator seria o da distribuição das tarefas domésticas, uma vez que a ampliação da licença paternidade ou uma implementação da licença parental, aumenta em 50% a chance de divisão das tarefas domésticas, permitindo ascensão

¹⁰⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de emenda à Constituição 30/2007**. Apensada a PEC 515/2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=448751&filename=PEC+30/2007>. Acesso em: 01 dez. 2017.

¹⁰⁸ FLACKING, R.; DYKES, F.; EWALD, U. **The influence of fathers' socioeconomic status and paternity leave on breastfeeding duration: a population based cohort study**. Scandinavian Journal of Public Health, 2010. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20147577>>. Acesso em 10 jan. 2017

¹⁰⁹ UGREINOV, E. **Can family policy reduce mothers' sick leave absence? A causal analysis of the Norwegian paternity leave reform**. Journal of Family and Economic Issues, 2013. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/257579664_Can_Family_Policy_Reduce_Mothers'_Sick_Leave_Absence_A_Causal_Analysis_of_the_Norwegian_Paternity_Leave_Reform>. Acesso em 10 jan. 2017

da mulher no mercado de trabalho e uma melhor competitividade, de modo a elevar a produtividade e com isso permitir maior arrecadação pelo estado.¹¹⁰

Cabe ao estado reconhecer a importância da construção de uma nova cultura com compartilhamento das obrigações familiares e reconhecimento das novas estruturas familiares, sendo a ampliação da licença paternidade, bem como o fomento da licença parental, fundamentais para valorização de uma responsabilidade mútua nas tarefas domésticas e cuidado com os filhos no que tange a paternidade responsável. A ideia de licença compartilhada tem o condão de estimular uma ressignificação de valores e expectativas em relação ao papel social do homem e da mulher, o que numa visão holística da estrutura familiar pode promover uma igualdade material para homens e mulheres, com reflexo no mercado de trabalho e no desenvolvimento do país como um todo.¹¹¹

O que ocorreu foi um grande descompasso entre a evolução das relações sociais e o reconhecimento institucional, fazendo com que novos hábitos e comportamentos ficassem presos e as vezes imitados a estruturas arcaicas e baseados em convenções de gênero. Por isso cabe ao estado intervir para garantir a equidade, objetivo precípua de um estado democrático de direito. Uma das principais áreas para tal intervenção é justamente o direito do trabalho, que reproduz toda estrutura patriarcal já descrita ao longo do trabalho, minando as possibilidades femininas, uma vez que os direitos relacionados a questões reprodutivas, se restringem basicamente aos direitos reprodutivos femininos, vedando a paternidade responsável aos homens.¹¹²

¹¹⁰ KOTSADAM, A.; FINSERAAS, H. **The state intervenes in the battle of the sexes: causal effects of paternity leave.** Social Science Research, v. 40, n. 6, 2011. Disponível em: <<http://static.sdu.dk/mediafiles/9/0/A/%7B90A87C44-8CAB-4718-B2AA17BC60569ECC%7DPaper%20Andreas%20Kotsadam.pdf>>. Acesso em 10 jan. 2017.

¹¹¹ BARKER, Gary. **La participación del hombre como padre en la región de Latinoamérica y el Caribe: una revisión de literatura crítica con consideraciones para políticas.** Brasil: Promundo; Save the Children, 2008. Disponível em: <<http://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2015/01/La-participacion-del-hombre-como-padre-en-la-region-de-Latinoamerica-y-el-Caribe.pdf>>. Acesso em 15 jan. 2017.

¹¹² PINHEIRO, Luciana. Galiza Marcelo. Fontoura, Natália. **Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: A licença parental como política pública para lidar com essas tensões.** Estudos feministas, Florianópolis. 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2009000300013/12142>>. Acesso em 18 jan. 2017.

A licença parental pode permitir o rompimento dos obstáculos da inserção da mulher no mercado de trabalho e ainda do chamado “teto de vidro”, que impede que a mulher chegue aos postos mais elevados das empresas. Primeiro porque grande parte da discriminação em relação à mulher ocorre pela possibilidade de que ela se afaste do trabalho para cuidar de eventuais filhos, sendo necessária sua reposição quando em cargos baixos, ou desfalcando uma grande cadeia hierárquica de subordinados, o que poderia prejudicar o funcionamento da empresa pela dificuldade de reposição. Segundo porque as próprias mulheres deixariam de lado a negativa em concorrer aos cargos por conta de sua responsabilidade familiar, já que essa seria vista como uma obrigação compartilhada, onde seu companheiro teria as mesmas obrigações.¹¹³

¹¹³ Costa, Albertina. Sorj Bila. Cristina Bruschini. Hirata Helena. **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais**. 1º Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CONCLUSÃO

Por meio do presente trabalho, pode-se visualizar as distorções produzidas a partir da diferença entre as licenças maternidade e paternidade, diferenças fundadas não apenas em sistemas protetivos a situações condenáveis do período da revolução industrial, mas como resultantes de um sistema complexo de conceitos quanto a família e os papéis sociais destinados aos homens e mulheres. Ficou nítido ao analisarmos os diversos estudos estatísticos, que a mulher hoje é discriminada no mercado de trabalho e que uma das prováveis causas é justamente a limitação trazida pelas “obrigações femininas”, e a superação dessa concepção é uma possível solução, evidenciada ao comparar o Brasil com países que adotam licenças próximas ou que adotam a chamada licença parental. O que ocorre é que a mulher é vista como a responsável pelo cuidado, acumulando ainda atividades domésticas, o que suprime suas potencialidades no campo laboral.

É compreensível que a mulher por questões fisiológicas precise de uma licença maior por conta da gestação, bem como da amamentação exclusiva da criança até os seus 6 meses. Porém não há motivo para que o pai seja privado do seu direito de participar efetivamente da criação dos seus filhos em igualdade para com a mãe. Com isso surge a necessidade de proporcionar a esse pai um convívio efetivo e não apenas meramente simbólico. Essa privação tem como consequência a sobrecarga em relação a mulher, principalmente das classes sociais mais baixas. Assim a política da licença equiparada ou parental terá ainda o condão de estimular a redução da desigualdade social.

Resta concluir quanto a necessidade da igualdade de gênero no mercado de trabalho, com possibilidade da conciliação da vida laboral e familiar dos genitores só é possível mediante uma divisão de responsabilidades, com compartilhamento as obrigações do cuidado entre homem e mulher. A melhor forma de provocar tal ressignificação das relações familiares laborais, é por intervenção na legislação que disciplina o afastamento dos pais quando do nascimento e desenvolvimento da prole. Essa alteração, seja no sentido de igualar os prazos, ou ainda no sentido de criar uma licença parental compartilhada com prazo mínimo de dias a serem usufruídos pelo pai. Isso leva a demonstração de corresponsabilidade das obrigações domésticas e

do cuidado, que quando vista pelos empregadores, pode evitar preterição das mulheres pela concepção arcaica, porém culturalmente aceita quanto a divisão de funções com base no sexo.

Já nessa concepção moderna diversos casos internacionais foram aduzidos ao trabalho como forma de demonstrar as possíveis mudanças, tal como as ocorridas na Suécia, onde os indicadores de igualdade no ambiente laboral após as reformas servem de alento aos esperançosos quanto a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Carecemos ainda de atitudes legislativas e mesmo dos grupos sindicais para que a legislação seja alterada, algo difícil de ocorrer frente a inércia e a cultura patriarcal ainda existente em nossa sociedade.

Observa-se, portanto, que o judiciário tem papel fundamental na garantia de direitos, sendo o ativismo judicial fundamental para garantia dos direitos fundamentais, em especial das minorias e grupos historicamente subjugados. As recentes decisões que interpretaram a lei ou as que supriram lacunas no sentido de garantir a dignidade da pessoa humana, um dos princípios basilares da constituição cidadã, movem-se na direção de uma sociedade mais igualitária e menos discriminatória.

Resta de sobejo argumentar no sentido de garantir a ampliação da licença paternidade como instrumento de consolidação da dignidade da pessoa humana, bem como do próprio princípio da igualdade entre homem e mulher. Cabe a sociedade, bem como as instituições lutar pelas reformas e o alcance dos objetivos preconizados nas convenções de direitos humanos e na própria constituição.

REFERÊNCIAS

- 1 MALACARNE, Juliana. **Mãe é discriminada em processo seletivo de empresa por ter filhos.** Revista Crescer. Rio de Janeiro, RJ. fev. 2017. Disponível em: <<http://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2017/02/mae-e-discriminada-em-processo-seletivo-de-empresa-por-ter-filhos.html>>. Acesso em: 26 fev. 2016.
- 2 MALACARNE, Juliana. **Mãe é discriminada em processo seletivo de empresa por ter filhos.** Revista Crescer. Rio de Janeiro, RJ. fev. 2017. Disponível em: <<http://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2017/02/mae-e-discriminada-em-processo-seletivo-de-empresa-por-ter-filhos.html>>. Acesso em: 26 fev. 2016.
- 3 INGLATERRA. **Declaration of Principles on Equality 2008 The Equal Rights Trust.** Conference Principles on Equality and the Development of Legal Standards on Equality, Londres, 2008. Disponível em: <https://www1.umn.edu/humanrts/instreet/declar_principles_equality.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2016.
- 4 LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O problema da discriminação da mulher no âmbito laboral.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 20, p. 17-38. 2015. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/86195/2015_limafilho_francisco_problema_discriminacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.
- 5 LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O problema da discriminação da mulher no âmbito laboral.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 20, p. 17-38. 2015. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/86195/2015_limafilho_francisco_problema_discriminacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.
- 6 INGLATERRA. **Declaration of Principles on Equality 2008 The Equal Rights Trust.** Conference Principles on Equality and the Development of Legal Standards on Equality, Londres, 2008. Disponível em: <https://www1.umn.edu/humanrts/instreet/declar_principles_equality.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2016.
- 7 INGLATERRA. **Declaration of Principles on Equality 2008 The Equal Rights Trust.** Conference Principles on Equality and the Development of Legal Standards on Equality, Londres, 2008. Disponível em: <https://www1.umn.edu/humanrts/instreet/declar_principles_equality.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2016.
- 8 INGLATERRA. **Declaration of Principles on Equality 2008 The Equal Rights Trust.** Conference Principles on Equality and the Development of Legal Standards on Equality, Londres, 2008. Disponível em:

<https://www1.umn.edu/humanrts/instree/declar_principles_equality.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2016

9 MALLETT, Estêvão. **Igualdade, discriminação e Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, SP, v. 76, n. 3, p. 17-51, jul./set. 2010. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/18077/001_mallet.pdf?sequence=4>. Acesso em: 26 mai. 2016

10 HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher**. Brasília, Revista TST, rol 79, n° 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.

11 LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O problema da discriminação da mulher no âmbito laboral**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 20, p. 17-38. 2015. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/86195/2015_limafilho_francisco_problema_discriminacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.

12 PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010. P. 177.

13 BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. 1º Ed. São Paulo: LTr, 1995. P 27 – 37.

14 TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.21-30, jan./jun.2008. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marco_Treviso.pdf>. Acesso em: 6 set. 2016.

15 HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher**. Brasília, Revista TST, rol 79, n° 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 de mai. 2016.

16 HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher**. Brasília, Revista TST, rol 79, n° 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=>>. Acesso em: 26 de mai. 2016.

17 HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

18 PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história**. Bauru: EDUSC, 2005.

- 19 LOPES, Mônica Sette. **Magistradas brasileiras e sua prática profissional**. In ABMCJ em Revista, ano I, n. 1, Ed. RTM, 2001.
- 20 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. São Paulo. Editora Método, 2015. P. 583 a 598
- 21 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. São Paulo. Editora Método, 2015. P. 583 a 598.
- 22 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. São Paulo. Editora Método, 2015. P. 583 a 598.
- 23 HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher**. Brasília, Revista TST, rol 79, nº 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.
- 24 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. São Paulo. Editora Método, 2015. P. 583 a 598.
- 25 PORTO, Noemia. **Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 243-264, 2006/2009. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/76184/2009_porto_noemia_global_local.pdf?sequence=11>. Acesso em: 26 mai. 2016.
- 26 HIGA, Flavio da Costa. Vieira, Regina Stella Côrrea. **Proteção ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas de Tutela do Trabalho da Mulher**. Brasília, Revista TST, rol 79, nº 4, 2013. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mai. 2016.
- 27 BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. 1º Ed. São Paulo: LTr.
- 28 INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.
- 29 INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

- 30 INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.
- 31 INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.
- 32 INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica 24. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004 – 2014**. Brasília. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.
- 33 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Informação Demográfica e Socioeconômica número 35. **Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf> > Acesso em: 07 de set. 2016.
- 34 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Informação Demográfica e Socioeconômica número 35. **Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf> > Acesso em: 07 de set. 2016.
- 35 BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm>. Acesso em: 10 set. 2016.
- 36 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Informação Demográfica e Socioeconômica número 35. **Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf> > Acesso em: 07 set. 2016.
- 37 ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. **Women at Work: Trends 2016. Internacional Labour Office**. Genebra, 2016. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf > Acesso em: 07 set. 2016.
- 38 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Questionando um mito: Custos do trabalho de homens e mulheres**. Abramo. Brasília, 2005.

Disponível em:

<http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/questionando_um_mito_274.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2016.

39 **NÚMERO de mulheres em cargos de liderança tem alta no Brasil.** Portal G1. 08 mar. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/03/numero-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca-tem-alta-no-brasil.html>> Acesso em: 04 set. 2016.

40 BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2016.

41 BRASIL. **Lei nº 11.770 de 11 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a lei n/ 8.212, de 24 de jul. de 1991. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 05 mai. 2016.

42 BRASIL. **Decreto Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 mai. 2016.

43 OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação.** Relatório IV, Conferência Internacional do Trabalho. 104.^a Sessão, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_vi_pt.pdf> Acesso em: 05 mai. 2016

44 BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2016.

45 BRASIL. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016.** Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei no 12.662, de 5 de jun. de 2012. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm>. Acesso em: 05 mai. 2016.

46 THOMÉ, Candy Florêncio. **A Licença Paternidade como desdobramento da Igualdade de Gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

- 47 THOMÉ, Candy Florêncio. **A Licença Paternidade como desdobramento da Igualdade de Gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf. Acesso em: 07 set. 2016.
- 48 THOMÉ, Candy Florêncio. **A Licença Paternidade como desdobramento da Igualdade de Gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf. Acesso em: 07 set. 2016.
- 49 CARLOS, Vera Lúcia. **Discriminação nas Relações de Trabalho.** São Paulo - SP. Editora Método, 2004. P. 17 a 92.
- 50 TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.21-30, jan./jun.2008. Disponível em http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marco_Treviso.pdf. Acesso em: 6 set. 2016.
- 51 BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2016.
- 52 GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da. GUERRA, Leandro dos Santos. **A Função Social da Família.** In: Revista Brasileira de Direito de Família, v. 8, n. 39, dez./jan. 2007, Porto Alegre: Síntese, IBDFAM, p. 154-170.
- 53 SILVA, Ana Luísa Cataldo da. **“Dá Licença, eu sou pai!”: a produção de sentidos sobre a licença paternidade com trabalhadores-pais em Suape.** Dissertação de Mestrado. Orientador: Prof. Dr. Benedito Medrado. Universidade Federal de Pernambuco. Pós Graduação em Psicologia. Recife, 2015. Disponível em: <http://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/14093>. Acesso em: 6 set. 2016.
- 54 BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias.** São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.
- 55 BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias.** São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.
- 56 NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional.** São Paulo: LTr, 1996.
- 57 DOCA, Geralda. Barbara Nascimento. Isabel Braga. **Trabalhadores apoiam, e indústria critica licença – paternidade maior.** O Globo. Rio de Janeiro, 06 fev. 2016. Disponível em <http://oglobo.globo.com/economia/trabalhadores-apoiam-industria-critica-licenca-paternidade-maior-18612997> Acesso em: 4 de set. 2016.

- 58 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- 59 DIAS, Tatiana. **Por que a licença-paternidade de Mark Zuckerberg é tão importante**. Nexo. São Paulo, 26 nov. 2015. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2015/11/26/Por-que-a-licen%C3%A7a-paternidade-de-Mark-Zuckerberg-%C3%A9-t%C3%A3o-importante>>. Acesso em: 4 de set. 2016.
- 60 **COMPANHIAS aderem à licença paternidade**. Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.
- 61 **COMPANHIAS aderem à licença paternidade**. Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.
- 62 **COMPANHIAS aderem à licença paternidade**. Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.
- 63 **COMPANHIAS aderem à licença paternidade**. Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.
- 64 **COMPANHIAS aderem à licença paternidade**. Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. São Paulo, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/trabalho/licenca-paternidade/companhias-aderem-licenca-paternidade>>. Acesso em: 6 set. 2016.
- 65 BARBA, Maria Della. **Niterói amplia licença paternidade e reacende debate dobre o benefício**. Portal G1. São Paulo, 13 nov. 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bemestar/noticia/2014/11/niteroi-amplia-licenca-paternidade-e-reacende-debate-sobre-o-beneficio.html>>. Acesso em: 3 set. 2016.
- 66 BARBA, Maria Della. **Niterói amplia licença paternidade e reacende debate dobre o benefício**. Portal G1. São Paulo, 13 nov. 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bemestar/noticia/2014/11/niteroi-amplia-licenca-paternidade-e-reacende-debate-sobre-o-beneficio.html>>. Acesso em: 3 set. 2016.
- 67 BRASIL – GOVERNO FEDERAL. **Servidores passam a ter 20 dias de licença - paternidade**. Portal Brasil. Brasília, 04 mai. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/05/servidores-passam-a-ter-20-dias-de-licenca-paternidade>>. Acesso em: 3 set. 2016.

- 68 GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Licença Paternidade de servidores do DF passa a ser de 30 dias.** Agência Brasília. Brasília, 30 ago. 2016. Disponível em: <<http://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2016/09/30/licenca-paternidade-de-servidores-do-df-passa-a-ser-de-30-dias/>>. Acesso em: 3 set. 2016.
- 69 UNB aprova redução de jornada para servidores com filhos até 2 anos. Metrôpoles. Brasília, 12 jul. 2016. Disponível em: <<http://www.metropoles.com/distrito-federal/servidor/unb-aprova-reducao-de-jornada-a-servidores-com-filhos-de-ate-dois-anos>>. Acesso em: 3 set. 2016.
- 70 BRASIL. Tribunal Regional Federal (2º Região). **Agravo de Instrumento nº 0013623-17.2015.4.02.0000 (TRF2 2015.00.00.013623-8).** Rio de Janeiro, 19 abr. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/16631676/Downloads/00136231720154020000_422041.pdf>. Acesso em 15 set. 2015.
- 71 BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3º Região. **Processo nº 0015901-31.2014.4.03.6100.** São Paulo, 05 out. 2016. Disponível em: <<http://web.trf3.jus.br/diario/Consulta/VisualizarDocumentosProcesso?numerosProcesso=201403000281496&data=2016-10-19>>. Acesso em: 20 out. 2016.
- 72 BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3º Região. **Processo nº 0015901-31.2014.4.03.6100.** São Paulo, 05 out. 2016. Disponível em: <<http://web.trf3.jus.br/diario/Consulta/VisualizarDocumentosProcesso?numerosProcesso=201403000281496&data=2016-10-19>>. Acesso em: 20 out. 2016.
- 73 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10º Região. 13º Vara de Trabalho de Brasília – DF. **Ação Trabalhista nº 0000038-81.2014.5.10.0013.** Brasília, 09 de mai. de 2014. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/atas.php?_1=01&_2=13&_3=2014&_4=0038&_5=www_516.&_6=09052014&_99=intra&_7=3>. Acesso em 25 out. 2016
- 74 NASCIMENTO, Bianca. Mauro Burlamaqui. **Na véspera do Dia das Mães, companheira de mulher que gerou trigêmeos consegue licença-maternidade.** JusBrasil. Brasília, 09 mai. 2014. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/118683070/na-vespera-do-dia-das-maes-companheira-de-mulher-que-gerou-trigemeos-consegue-licenca-maternidade>>. Acesso em 01 out. 2016
- 75 BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. 1º Vara. **Mandado de Segurança nº 1002983-75.2016.8.26.** São Paulo, 29 set. 2016. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2016/10/art20161021-11.pdf>>. Acesso em 15 out. 2016.
- 76 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. Organização Mundial do Trabalho. **Notas da OIT – Trabalho e Família 6.** Brasil, 2011. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_6_700_726.pdf> Acesso em: 15 nov. 2016.

77 BBC BRASIL. Brasil, 12 de ago. de 2015. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm> Acesso em: 03 nov. 2016. Il. Color.

78 BRASIL. OIT. Escritório no Brasil. Organização Mundial do Trabalho. **Notas da OIT – Trabalho e Família 6**. Brasil, 2011. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_6_700_726.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2016.

79 MARIANINI, Daniel. DUCROQUET, Simão. **Licenças maternidade e paternidade pelo mundo**. Brasil, 04 fev. 2016. Disponível em <<https://www.nexojornal.com.br/grafico/2016/02/04/Licen%C3%A7as-maternidade-e-paternidade-pelo-mundo>>. Acesso em: 03 nov. 2016.

80 ÅKERSTROM, Lola Akinmade. **10 Things That Make Sweden Family Friendly. Swenden Sverige**. Swedish Institute. Swenden. 28 de mai. de 2015. Disponível em: < <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>>. Acesso em: 08 out. 2016.

81 VISSER, Nike. **Sweden Is About To Give New Fathers A Third Month of Paid Paternity Leave**. The World Post. Huffpost. 21 de jun. 2016. Disponível em <<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>>. Acesso em: 08 out. 2016.

82 OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Women in Business and Management**. Genebra, Gaining Momentum. International Labour Office, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2016.

83 ALEMANHA - FEDERAL OFFICE FOR MIGRATION AND REFUGGES. **Parental Allowance and Parental Leave**. 17 dez. de 2015. Disponível em <<http://www.bamf.de/EN/Willkommen/KinderFamilie/Elterngeld/elterngeld-node.html>>. Acesso em: 26 out. 2016.

84 ALEMANHA - BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREM, FRAUEN UND JUGEND. **The ElterngeldPlus with partnership bonus and more flexible parental leave**. Mai. de 2015. Disponível em <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/schwangerschaft-und-kinderwunsch/72628!search?query=PARENTAL+LEAVE&search-button=%C2%A0&newSearch=true>>. Acesso em 26 out. 2016.

85 ALEMANHA - FEDERAL OFFICE FOR MIGRATION AND REFUGGES. **Parental Allowance and Parental Leave**. 17 de dez. de 2015. Disponível em <<http://www.bamf.de/EN/Willkommen/KinderFamilie/Elterngeld/elterngeld-node.html>>. Acesso em> 26 out. 2016.

- 86 HAAS, Elizabeth. **Expats.cz.Picks**. 10 de jan. de 2012. Disponível em <<https://www.expats.cz/prague/article/parents-kids/maternity-leave-in-the-czech-republic/>>. Acesso em: 01 nov. 2016.
- 87 HAAS, Elizabeth. **Expats.cz.Picks**. 10 de jan. de 2012. Disponível em <<https://www.expats.cz/prague/article/parents-kids/maternity-leave-in-the-czech-republic/>>. Acesso em: 01 nov. 2016.
- 88 NORUEGA - **NAV**. Última atualização 29 de mar. 2016. Disponível em: <<https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Relatert+informasjon/parental-benefit#chapter-4>>. Acesso em: 01 nov. 2016.
- 89 SIGBJORN, Johnsen. OECD Observer. **Women in Work: The Norwegian experience**. 4 nov. 2012. Disponível em <http://oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3898/Women_in_work:_The_Norwegian_experience.html/>. Acesso em: 01 nov. 2016.
- 90 RUSSIA. **ANGLO INFO RUSSIA**. 2016. Disponível em <<https://www.angloinfo.com/how-to/russia/healthcare/pregnancy-birth/maternity-leave-benefits>>. Acesso em: 01 nov 2016.
- 91 RUSSIA. **ANGLO INFO RUSSIA**. 2016. Disponível em <<https://www.angloinfo.com/how-to/russia/healthcare/pregnancy-birth/maternity-leave-benefits>>. Acesso em: 01 nov. 2016.
- 92 ADDATI, Laura. et al. International Labour Organization. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. 11 nov. de 2014. Disponível em <http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 13 mai. 2016.
- 93 NAIR, Shalini. The Indian Express. **Govt to increase maternity leave in private sector to 26 weeks**. 29 de dez. de 2015. Disponível em <<http://indianexpress.com/article/india/india-news-india/govt-to-increase-maternity-leave-in-pvt-sector-from-12-to-26-weeks/>>. Acesso em: 01 nov. 2016.
- 94 YAO, Rainy. Elsinga, Steven. China Briefing. **Expecting in China: Employee. Maternity Leave and Allowances**. 11 nov. de 2014. Disponível em <<http://www.china-briefing.com/news/2014/11/11/maternity-leave-allowance-china.html>>. Acesso em: 03 nov. 2016.
- 95 ADDATI, Laura. et al. International Labour Organization. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. 11 nov. 2014. Disponível em <http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 13 mai. 2016.
- 96 ADDATI, Laura. et al. International Labour Organization. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. 11 de nov. de 2014. Disponível em <http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm>. Acesso em: 13 mai. 2016.

- 97 FÁRIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia: restructuration de la division du travail domestique en suède.** Rev. bras. Ci. Soc. [online]. 2002, vol.17, n.48, pp.173-196. ISSN 1806-9053. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092002000100011>. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng>. Acesso em 13 mai. 2014.
- 98 BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de lei 2915/2015.** Apensado ao PL 3935/2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1382304&filename=Tramitacao-PL+2915/2015>. Acesso em: 01 dez. 2017.
- 99 BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de lei 1131/2015.** Apensado ao PL 879/2011. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1320591&filename=Tramitacao-PL+1131/2015>. Acesso em: 01 dez. 2017.
- 100 BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de lei 911/2011.** Apensado ao PL 879/2011. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=856081&filename=Tramitacao-PL+901/2011>. Acesso em: 01 dez. 2017.
- 101 BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei 165/2006.** Remetida à Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/8273.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.
- 102 BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei 165/2006.** Remetida à Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/8273.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.
- 103 BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei 165/2006.** Remetida à Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/8273.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.
- 104 BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei 165/2006.** Remetida à Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/8273.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.
- 105 WORLD HEALTH ORGANIZATION – **The optimal duration of exclusive breastfeeding** – Report of an Expert Consultation – Geneva, Switzerland, March 2001. Disponível em: <http://www.who.int/nutrition/publications/optimal_duration_of_exc_bfeeding_report_eng.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2017.
- 106 ALMEIDA, Sergio. PEREDA, Paula. FERREIRA, Rafael. **Custos da ampliação da licença paternidade no Brasil.** Revista Brasileira de Estudos de População. Rio de Janeiro, set/dez. 2016. Disponível em: <<https://www.rebep.org.br/revista/article/view/794>>. Acesso em 10 jan. 2017

- 107 BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de emenda à Constituição 30/2007**. Apensada a PEC 515/2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=448751&filenome=PEC+30/2007>. Acesso em: 01 dez. 2017.
- 108 FLACKING, R.; DYKES, F.; EWALD, U. **The influence of fathers' socioeconomic status and paternity leave on breastfeeding duration: a population based cohort study**. Scandinavian Journal of Public Health, 2010. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20147577>>. Acesso em 10 jan. 2017
- 109 UGREINOV, E. **Can family policy reduce mothers' sick leave absence? A causal analysis of the Norwegian paternity leave reform**. Journal of Family and Economic Issues, 2013. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/257579664_Can_Family_Policy_Reduce_Mothers'_Sick_Leave_Absence_A_Causal_Analysis_of_the_Norwegian_Paternity_Leave_Reform>. Acesso em 10 jan. 2017
- 110 KOTSADAM, A.; FINSERAAS, H. **The state intervenes in the battle of the sexes: causal effects of paternity leave**. Social Science Research, v. 40, n. 6, 2011. Disponível em: <<http://static.sdu.dk/mediafiles/9/0/A/%7B90A87C44-8CAB-4718-B2AA%2017BC60569ECC%7DPaper%20Andreas%20Kotsadam.pdf>>. Acesso em 10 jan. 2017
- 111 BARKER, Gary. **La participación del hombre como padre en la región de Latinoamérica y el Caribe: una revisión de literatura crítica con consideraciones para políticas**. Brasil: Promundo; Save the Children, 2008. Disponível em: <<http://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2015/01/La-participacion-del-hombre-como-padre-en-la-region-de-Latinoamerica-y-el-Caribe.pdf>>. Acesso em 15 jan. 2017
- 112 PINHEIRO, Luciana. Galiza Marcelo. Fontoura, Natália. **Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: A licença parental como política pública para lidar com essas tensões**. Estudos feministas, Florianópolis. 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2009000300013/12142>>. Acesso em 18 jan. 2017
- 113 Costa, Albertina. Sorj Bila. Cristina Bruschini. Hirata Helena. **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais**. 1º Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2008.