



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB  
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS  
Curso de Bacharelado em Direito

**LUÍSA TEIXEIRA LIMA**

**A DISPARIDADE ENTRE OS PRAZOS DE LICENÇA-PATERNIDADE E DE  
LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL E O EXEMPLO ESPANHOL COMO  
CONTRIBUIÇÃO PARA A EXTINÇÃO DOS PAPÉIS SOCIAIS DE GÊNERO**

**BRASÍLIA  
2022**

**LUÍSA TEIXEIRA LIMA**

**A DISPARIDADE ENTRE OS PRAZOS DE LICENÇA-PATERNIDADE E DE  
LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL E O EXEMPLO ESPANHOL COMO  
CONTRIBUIÇÃO PARA A EXTINÇÃO DOS PAPÉIS SOCIAIS DE GÊNERO**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade de Ciência Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)

Orientadora: Professora Fabiana Aparecida Ferreira Peres Borges.

**BRASÍLIA  
2022**

**LUÍSA TEIXEIRA LIMA**

**A DISPARIDADE ENTRE OS PRAZOS DE LICENÇA-PATERNIDADE E DE LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL E O EXEMPLO ESPANHOL COMO CONTRIBUIÇÃO PARA A EXTINÇÃO DOS PAPÉIS SOCIAIS DE GÊNERO**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade de Ciência Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)

Orientadora: Professora Fabiana Aparecida Ferreira Peres Borges.

**BRASÍLIA, 19 DE ABRIL DE 2022.**

**BANCA AUXILIADORA**

---

Fabiana Aparecida Ferreira Peres Borges  
Professora Orientadora

---

Luiz Emílio Pereira Garcia  
Professor avaliador

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais, Edmundo e Patrícia, que além de serem meus exemplos de força e determinação, jamais mediram esforços para apoiar as decisões tomadas em minha caminhada acadêmica. Obrigada por todo amor e carinho.

Ao meu companheiro, André, pelas inúmeras conversas sobre o tema, e por todo o apoio emocional, meu amor e gratidão jamais caberão em palavras.

À minha orientadora, Professora Fabiana Borges, pela amizade, simpatia, atenção e disposição de sempre.

Por fim, à minha grande amiga jurista espanhola, Olívia Sala, pelos diálogos esclarecedores, pela disposição e por todo o suporte durante a escrita da presente monografia.

Obrigada.

## RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido com o objetivo de analisar os institutos da licença-paternidade e da licença-maternidade no Brasil à luz da Constituição Federal de 1988 e o desenvolvimento dos institutos desde então. Para a realização da pesquisa foi apresentada, também, a recente mudança na legislação espanhola, que diante de um cenário de acentuada estipulação de papéis sociais de gênero e desigualdades entre homens e mulheres no trabalho, decidiu equiparar os prazos de ambos os benefícios. Almeja-se responder à seguinte pergunta: Qual medida a ser tomada pelo Poder Legislativo é adequada para promover a igualdade e a isonomia no âmbito familiar-trabalhista no Brasil, de forma a contribuir para o fim da imposição dos papéis sociais de gênero? Lança-se a hipótese de que a discrepância entre os prazos de licença-paternidade e de licença-maternidade alimenta a divisão sexual das tarefas, contribuindo para a estipulação dos papéis sociais de gênero, sendo necessária a equiparação dos referidos prazos no Brasil, como forma de modificar o cenário sexista. A pesquisa foi fundamentada por meio de análise histórica da legislação, de decisões judiciais relevantes, atuais projetos de lei, por meio de método dedutivo, bem como, estudo comparado com o contexto histórico legislativo espanhol.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho; Princípio da Isonomia; Licença parental; Licença-paternidade; Licença-maternidade; Equiparação de licenças; Legislação trabalhista espanhola; Papéis sociais de gênero.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>6</b>
<b>1 A LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL</b> .....	<b>8</b>
1.1 Origem do instituto no período pré-Constituição Federal de 1988.....	8
1.2 A licença-paternidade na Constituição Federal de 1988.....	10
1.3 Desenvolvimento no instituto pós Constituição Federal de 1988.....	12
1.4 Licença-paternidade na Jurisprudência.....	15
1.5 Projetos de Lei.....	19
<b>2 A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL</b> .....	<b>23</b>
2.1 Origem do instituto no período pré-Constituição Federal de 1988.....	23
2.2 Licença-maternidade na Constituição Federal de 1988.....	26
2.3 Desenvolvimento no instituto pós Constituição Federal de 1988.....	29
2.4 Licença-maternidade na Jurisprudência.....	32
2.5 Projetos de Lei.....	34
<b>3 A LICENÇA PARENTAL NA ESPANHA E OS DESAFIOS A SEREM SUPERADOS NO BRASIL</b> .....	<b>38</b>
3.1 A recente equiparação legislativa da licença parental pela Espanha.....	38
3.2 A equiparação dos prazos de licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil de forma a contribuir para o fim da imposição dos papéis sociais de gênero.....	42
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>44</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>47</b>

## INTRODUÇÃO

A divisão sexual das tarefas e os papéis sociais de gênero marcam a sociedade brasileira há tempos, produzindo efeitos em diversos seguimentos sociais, em especial: O familiar e o trabalhista.

A inserção da mulher no mercado de trabalho, impulsionada em âmbito global pela revolução industrial, em ascensão até os dias atuais, gerou a necessidade da regulamentação de normas protetivas à maternidade, diante da jornada dupla de trabalho das mulheres, enquanto genitoras. Ao passo que os homens trabalhadores, enquanto genitores, não parecem ter obtido avanços muito significantes em seus direitos trabalhistas voltados à convivência familiar, como, por exemplo, tem-se o exíguo prazo de licença-paternidade no Brasil.

Ante o exposto, primeiramente, será analisado o contexto legislativo em torno do instituto da licença-paternidade brasileira, obtendo como marco temporal, a promulgação da Constituição Federal de 1988. Para tanto, observar-se-á a origem do instituto, bem como, a previsão constitucional do benefício da licença ao genitor trabalhador, o desenvolvimento pós implementação da nova Constituição, a jurisprudência, a fim de analisar o comportamento do Judiciário, e alguns Projetos de Lei, que almejam alterações nas previsões legislativas quanto ao tema.

Em sequência, será realizada análise similar, quanto ao instituto da licença-maternidade, utilizando os mesmos pontos de referência, ou seja, o contexto pré-Constituição Federal de 1988, a previsão constitucional, o desenvolvimento, a jurisprudência e os Projetos de Lei.

Por fim, analisar-se-á a recente alteração legislativa na Espanha, no que tange à proteção da maternidade e da paternidade, suas motivações, aplicabilidade, divergências quanto ao Brasil e a problemática de implementação do prazo equiparado para os institutos na legislação brasileira.

Para o desenvolvimento da pesquisa serão utilizados os métodos: dedutivo, análise de decisões e de legislação, bem como, estudo comparado ao sistema legislativo trabalhista espanhol.

Assim, o objetivo geral da presente pesquisa é elucidar que homens, ao se tornarem pais, devem obter direitos e garantias trabalhistas na mesma medida que as mulheres, enquanto genitoras, para que seja estimulado na sociedade o fim dos papéis sociais de gênero.

Nesse ínterim, os objetivos específicos da presente pesquisa são: Analisar o contexto histórico legislativo brasileiro e o desenvolvimento de cada um dos institutos; Questionar a postura do Poder Legislativo, ao prever a licença-paternidade e a licença-maternidade de maneiras tão distintas; Analisar a conduta do Poder Judiciário, ao receber demandas provenientes das lacunas legislativas; Compreender a recente alteração legislativa na Espanha, quanto a instituição da licença parental; E por fim, trazer questionamentos sobre a possibilidade de aplicabilidade da implementação do prazo equiparado aos institutos da licença-paternidade e da licença-maternidade no Brasil.

Diante da relevância social, acadêmica e política do tema, será observado a seguir, que há grande movimentação doutrinária sobre os institutos supracitados. Neste contexto, almeja-se responder ao seguinte questionamento: Qual medida a ser tomada pelo Poder Legislativo é adequada para promover a igualdade e a isonomia no âmbito familiar-trabalhista no Brasil, de forma a contribuir para o fim da imposição dos papéis sociais de gênero?

## 1 A LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

A história da família brasileira e a relação de seus integrantes com o trabalho é marcada pela estipulação dos papéis sociais de gênero, visto que a concepção do homem como provedor financeiro e da mulher como zeladora da família e dos afazeres domésticos perdura até os dias atuais e influencia diretamente na legislação do Brasil.

A sociedade brasileira, historicamente, está em progresso no que tange aos direitos e deveres dos genitores quanto à vida familiar, entretanto, o exíguo prazo de licença-paternidade, indica que persiste a separação sexista em torno dos eixos norteadores do instituto da licença-paternidade: a família e o trabalho.<sup>1</sup>

Apesar da mudança do modelo familiar no Brasil, o ordenamento jurídico não avançou a ponto de acompanhar e se moldar à realidade atual, especialmente no que diz respeito ao prazo e à forma de concessão do período de licença-paternidade, que acabam por reforçar a divisão sexual do trabalho e violar preceitos constitucionais.

O cenário atual demonstra possibilidades de mudanças na regulamentação do referido instituto no Brasil, uma vez que já estão em tramitação projetos de lei sobre o tema, conforme os tópicos a seguir.

### 1.1 Origem do instituto no período pré-Constituição Federal de 1988

O modelo familiar na sociedade do século XIX, segundo Gilberto Freyre, era marcado pela clara divisão das tarefas, por gênero, em que o homem era responsável pelo trabalho externo e remunerado, devendo exercer sua autoridade sobre todos os membros da família e a mulher deveria se dedicar estritamente ao trabalho doméstico, nos moldes do tradicional patriarcado.<sup>2</sup>

No período anterior à Constituição Federal de 1988, o instituto da licença-paternidade não havia sido disciplinado no Brasil, já que os legisladores originários

---

<sup>1</sup> SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **Princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2001.

<sup>2</sup> FREYRE, Gilberto. **Casa grande & senzala**. Rio de Janeiro: Record, 1998.

anteriores não constituíram cominação legal sobre o tema. Cumpre esclarecer que até o ano de 1943 não havia sequer código específico que instrísse a relação trabalhista em si, tinha-se apenas leis que serviam de base para regulamentar o cenário do trabalho no Brasil.

Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho, estatuída em 1943, previu pela primeira vez, em seu artigo 473, inciso III, o abono da falta de um dia de trabalho ao empregado que se tornasse pai.<sup>3</sup> Esclareça-se que o próprio dispositivo define o referido abono com a finalidade de efetuar o registro civil, e sequer recebe a nomenclatura de licença-paternidade, tratando-se apenas de uma permissão concedida ao empregado para lidar com as questões burocráticas do nascimento de uma nova pessoa física. Confira-se:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

[...]

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana.

Em período imediatamente anterior à promulgação da Constituição Federal, foi proposto o Projeto de Lei nº 810/1988 que pretendia ampliar para dois dias o abono previsto no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, facultando o requerimento de até oito dias pelo empregado que se tornar pai, os quais seriam descontados de suas férias anuais. Entretanto, o projeto restou arquivado.<sup>4</sup>

O dispositivo que inicialmente tinha como objetivo apenas o abono de um dia de falta do genitor, para a efetuação de registro civil de recém-nascido, inspirou um importante instituto na luta contra a sociedade patriarcal brasileira: A licença-paternidade.

---

<sup>3</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2021.

<sup>4</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 810, de 1988**. Dispõe sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/182785>. Acesso em: 24 out. 2021.

## 1.2 A licença-paternidade na Constituição Federal de 1988

A Carta Magna, Constituição Federal promulgada no ano de 1988, em seu artigo 7º, garantiu de forma exemplificativa, direitos que visam melhorar as condições sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, assim, em seu inciso XIX, o dispositivo prevê a licença-paternidade “nos termos fixados em lei”.<sup>5</sup>

Por sua vez, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, responsável por estipular regras de caráter transitório e assegurar a harmonia da transição entre regimes constitucionais, em seu artigo 10, §1º, instituiu que “até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”.<sup>6</sup>

Ainda no dispositivo constitucional, em seu artigo 39º, §3, da seção II, é garantida a aplicação do disposto no artigo 7º, XIX, aos servidores ocupantes de cargo público, ressalvado o direito de serem estabelecidos requisitos diferenciados quando a natureza do cargo exigir, redação incluída pela Emenda Constitucional nº 19, em 4 de junho de 1998.<sup>7</sup>

Em que pese a redação do dispositivo ter deixado explícito o surgimento de uma norma posterior que regulamente o instituto da licença-paternidade, ficou estipulado com eficácia imediata, o prazo de cinco dias, ao menos enquanto não sobrevier a lei complementar.<sup>8</sup>

A ausência de dispositivo legal que determine o início do prazo levantou debates, visto que não se sabe se o termo inicial será o dia útil seguinte ao nascimento da criança. Há o entendimento de que deve ser fornecida a autonomia aos pais para que escolham o momento mais apropriado, devendo o empregado apresentar

---

<sup>5</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2021.

<sup>6</sup> BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#adct](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct). Acesso em: 28 set. 2021.

<sup>7</sup> BRASIL. **Emenda constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998**. Constituição Federal (1988). Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm#art5). Acesso em: 29 set. 2021.

<sup>8</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

atestado médico oficial. A presença do genitor no período de gravidez e de puerpério tem relevância moral e psicológica, tanto para a mãe, quanto para o filho, além de que o nascimento de uma nova pessoa e o próprio período de gestação criam obrigações extras ao trabalhador, o que torna razoável a licença-paternidade.<sup>9</sup>

Há ainda na doutrina, discussão em relação à remuneração do período de licença-paternidade. Quanto a esse ponto, é feita uma interpretação teleológica, devendo o empregador arcar financeiramente com a ausência do funcionário, a fim de evitar que o trabalhador opte por não usufruir do benefício caso não tenha garantido o recebimento do salário referente ao período. Ademais, por se tratar de uma interrupção do contrato de trabalho, é ônus do empregador suportar o pagamento dos dias de afastamento e computá-los como tempo de serviço.<sup>10</sup>

A introdução da figura da licença-paternidade no ordenamento jurídico brasileiro, o aumento, mesmo que provisório do prazo concedido aos genitores, e a determinação de que o referido prazo viria a ser regulamento sinalizou para a população que o cenário institucional estava se transformando, promovendo, de forma sutil, o que poderia ser o início da promoção da igualdade de gênero no país.

Entretanto, o que se extrai do dispositivo constitucional é que os legisladores constituintes originários se esquivaram da regulamentação e delegaram ao legislador ordinário, sem prazo definido, a função de estabelecer prazo para licença-paternidade que atenda efetivamente aos imperativos da igualdade de gênero e do atendimento das necessidades das crianças.

Ante a inexistência de lei específica que regulamente o instituto da licença-paternidade agora disposto no artigo 7º, inciso XIX, da Constituição, prevalece até a atualidade a disposição do artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Sendo assim, a omissão do Poder Legislativo no momento de disciplinar o novo instituto tornou inócuas as disposições constitucionais no que tange a intenção de promoção da igualdade de gênero no âmbito familiar-trabalhista brasileiro.

---

<sup>9</sup> RUSSOMANO, Victor Mozart. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

<sup>10</sup> CAVALCANTE; J. Q.; JORGE NETO, F. F. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

Apesar da progressão da igualdade de gênero se mostrar lenta no nicho trabalhista, a Constituição Cidadã trouxe percepções feministas no que tange à vida marital e familiar, visto que no §5º do artigo 226 da Constituição da República de 1988 reconhece expressamente que homem e mulher possuem direitos e deveres iguais com relação à sociedade conjugal.

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

[...]

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

Verifica-se que o legislador constituinte traz, pela primeira vez, a necessidade da presença paterna não só com o intuito de oferecer suporte à genitora, ou para realizar os tramites burocráticos do nascimento de uma nova personalidade, mas também inicia o que futuramente demonstrará a importância e o dever do genitor em desenvolver ligação emocional e participar efetivamente da vida do recém-nascido.

### 1.3 Desenvolvimento no instituto pós Constituição Federal de 1988

Nesse ínterim, em 13 de julho de 1990, a Lei nº 8.069 ao instituir o Estatuto da Criança e do Adolescente, por meio dos artigos 21 e 22, fortaleceu a igualdade de condições dos genitores no âmbito familiar.<sup>11</sup>

Art. 21. O poder familiar será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil, assegurado a qualquer deles o direito de, em caso de discordância, recorrer à autoridade judiciária competente para a solução da divergência.

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

Assim, foi estabelecida a igualdade de condições dos genitores para exercer o poder familiar, sendo incumbido o dever de sustento, guarda e educação em igual medida ao pai e à mãe do menor.

---

<sup>11</sup> BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de junho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm). Acesso em: 6 out. 2021.

Ainda no ano de 1990, em oito de novembro, o Decreto nº 99.684/90, responsável pela regulamentação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em seu artigo 28, V, determinou a obrigatoriedade do depósito na conta vinculada do FGTS, em virtude da interrupção do contrato de trabalho para o prazo da licença-paternidade.<sup>12</sup>

Dentre as mais importantes alterações sofridas pelo instituto da licença-paternidade, no período pós-Constituição Federal, está a criação do Programa Empresa Cidadã, instituído pelo Governo Federal em 09 de setembro de 2008, por meio da Lei nº 11.770/2008, destinado a prorrogar o prazo de licença-maternidade às empregadas das empresas adeptas.<sup>13</sup> Alterada pela Lei nº 13.257/2016, que dispôs sobre as políticas públicas para a primeira infância.<sup>14</sup>

Apesar do preâmbulo da Lei nº 11.770/2008 citar apenas o instituto da licença-maternidade, o artigo 1º, II, esclarece que o Programa se destina a prorrogar, também, o prazo da licença-paternidade, que consiste, até então, nos cinco dias estabelecidos pelo §1º, do artigo 10 do Ato das Disposições Transitórias.

Dessa forma, surge a possibilidade de ampliação do período da licença-paternidade para o período de 15 dias, a contar do final do prazo de cinco dias já garantidos pela Constituição Cidadã, àqueles empregados registrados pelas empresas que aderirem ao programa, em troca de benefícios fiscais aos empregadores, como, por exemplo, a redução de impostos federais no total da remuneração do funcionário, o abatimento em Imposto de Renda, dentre outros benefícios.<sup>15</sup>

Assim, os contratos de trabalho ficam suspensos durante o período da prorrogação, não podendo o empregado ser desligado. O empregado deve requerer

---

<sup>12</sup> BRASIL. **Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990.** Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d99684.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d99684.htm). Acesso em: 5 out. 2021.

<sup>13</sup> BRASIL. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em 10 out. 2021.

<sup>14</sup> BRASIL. **Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016.** Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38). Acesso em: 10 out. 2021.

<sup>15</sup> IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário.** 15. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

a extensão do prazo em até dois dias úteis após o nascimento do filho e comprovar a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, nos termos do artigo 1º, §1º, II da Lei nº 11.770/08.

Ainda na Lei que instituiu o Programa, no artigo ficou cristalina a regra de impedimento ao exercício de atividade remunerada pelo empregado que obtiver a prorrogação do período da licença, devendo a criança ser mantida sob os cuidados dos genitores licenciados, sob pena de perder o direito à prorrogação. Vide artigo 4º:

Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada e o empregado perderão o direito à prorrogação.

A Lei nº 8.213 de 1991, dispôs sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e especificou, dentre as espécies de prestações, na subseção VII, as disposições acerca do salário-maternidade, entretanto, restou omissa no que tange ao benefício da licença-paternidade.<sup>16</sup>

Assim, frisa-se que o benefício da licença-paternidade é responsabilidade do empregador, motivo pelo qual se tornam ainda mais significativas, as regalias fiscais oferecidas em troca da aderência ao Programa Empresa Cidadã, visto que o período se estende para o total de 20 dias de licença ao empregado que se tornar pai.

Outro passo importante na Lei nº 11.770/08 foi a redação dada pela Lei nº 13.257/2016 ao §2º do artigo 1º, que garantiu a prorrogação do benefício aos empregados que realizarem a adoção de criança, mesmo que por obtenção de guarda judicial.

---

<sup>16</sup> BRASIL. **Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em 12 out. 2021.

A ampliação do prazo de licença-paternidade para o total de 20 dias, foi instituída, também, aos servidores regidos pela Lei nº 8.112/90<sup>17</sup>, em 3 de maio de 2016, por meio do Decreto nº 8.737. Assim, conforme o artigo 2º do referido Decreto, a prorrogação será concedida ao servidor público que requeira o benefício no prazo de dois dias úteis após o nascimento, adoção ou para aquele que obtiver guarda judicial para fins de adoção da criança, e terá duração de quinze dias, além dos cinco dias já concedidos pela própria Lei nº 8.112, artigo 208.<sup>18</sup>

Em 13 de julho de 2017, a famigerada Lei nº 13.467, promoveu a reforma trabalhista, que em seu artigo 611-B, XIV, frisou a impossibilidade de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho que possua como objetivo suprimir ou reduzir o prazo da licença-paternidade, de modo que poderia ser superior aos 20 dias já estabelecidos.<sup>19</sup>

Observa-se que a maior participação do genitor nos primeiros momentos de vida de seus filhos está, cada vez mais, se tornando alvo de discussão social, o que reflete, mesmo que de forma extremamente lenta, nas relações empregatícias e nas disposições legais sobre o instituto da licença-paternidade.

#### **1.4 Licença-paternidade na Jurisprudência**

Possíveis alterações institucionais relacionadas à promoção da igualdade de gênero no Brasil, com relação a ampliação do período de licença-paternidade, podem ser discutidas no âmbito do Poder Judiciário, caso envolvam a efetivação de princípios, normas, valores e objetivos previstos na Constituição Federal.

Considerada a primazia da Constituição sobre as demais normas do ordenamento jurídico, apenas ofensas aos preceitos da ordem constitucional seriam

---

<sup>17</sup> BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 24 out. 2021.

<sup>18</sup> BRASIL. **Decreto nº 8.737, 03 de maio de 2016**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-paternidade para os servidores públicos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm). Acesso em 16 out. 2021.

<sup>19</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467, 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 16 out. 2021.

capazes de autorizar a atuação do Poder Judiciário, premissa básica do controle de constitucionalidade.

Qualquer norma com surgimento posterior a promulgação da Constituição Federal está sujeita a via jurisdicional do controle difuso de constitucionalidade, meio disponível para tutela de direitos e garantias dos cidadãos, de competência de qualquer magistrado, também chamado de sistema americano, estabelece que todos os órgãos do judiciário têm o poder e o dever que não aplicar inconstitucionalidades aos casos levados a julgamento, garantia que está obtendo sucesso lento e gradual em ações individuais promovidas por cidadãos que desejam relativizar e/ou ampliar o cabimento da licença-paternidade.<sup>20</sup>

Em acórdão recente, a Terceira Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região que abrange a região do Estado de Santa Catarina concedeu o afastamento de uma funcionária da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que teve bebê gestado por sua companheira pelo prazo de 20 dias, a exemplo do que acontece no caso dos genitores homens.

Segundo a relatora, desembargadora Vânia Hack de Almeida, há de ser aplicado o princípio da isonomia, para que a justiça não faça diferenciações entre as diferentes formas de constituir uma família. O acórdão apresenta a seguinte ementa:<sup>21</sup>

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO CIVIL. LICENÇA-MATERNIDADE. UNIÃO HOMOAFETIVA. CONCESSÃO DE LICENÇA À GESTANTE À GENITORA PARTURIENTE E DE LICENÇA-PATERNIDADE À COMPANHEIRA. INTERPRETAÇÃO ANALÓGICA E PRINCÍPIO DA ISONOMIA. BENEFÍCIO JÁ USUFRUÍDO. GOZO EM DUPLICIDADE. DESCABIMENTO. 1. Diante da ausência de norma específica e partindo de uma interpretação analógica da legislação existente para o relacionamento heteroafetivo, a solução mais adequada consiste em estender o direito à concessão da licença-maternidade (ou licença parental de longo prazo) à genitora parturiente e da licença-paternidade (ou licença parental de curto prazo) à companheira, expediente que se coaduna com o princípio da isonomia e com o atual entendimento do STF quanto à impossibilidade de tratamento distinto entre famílias homoafetivas e heteroafetivas. 2. Destarte,

---

<sup>20</sup> BARROSO, Luís R. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611959/>. Acesso em: 19 out. 2021.

<sup>21</sup> TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. **Apelação Cível, Processo nº 5010902-08.2020.4.04.7200**, Relatora: Desembargadora Vânia Hack de Almeida, Data da Decisão: 05 de outubro de 2021. Disponível em <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/citacao.php?doc=TRF426492286>. Acesso em 19 out. 2021.

faz jus a autora à concessão da licença-paternidade de 20 (vinte) dias, nos termos do art. 208 da Lei nº 8.112/90 e do art. 2º do Decreto nº 8.737/2016, que instituiu o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores públicos federais. 3. Já tendo a autora usufruído de afastamento do trabalho pelo prazo de 25 (vinte e cinco) dias, imediatamente após o parto, para auxiliar a companheira parturiente e o recém-nascido, não tem cabimento seja-lhe concedida nova licença com o mesmo objeto, sob pena de gozar duplamente o mesmo benefício, além de desvirtuar a finalidade da licença parental, considerando que, hoje em dia, seu filho já está com mais de um ano e meio de idade.

No caso supracitado, a funcionária havia pleiteado pela licença de 120 dias, podendo chegar a 180 dias em casos especiais, equiparando-se ao prazo da licença-maternidade, entretanto, a Turma emanou o entendimento de que a interpretação deve se equiparar a legislação vigente para os relacionamentos heteroafetivos.

Quanto ao viés previdenciário, o Superior Tribunal de Justiça, em informativo nº 0536, no ano de 2014, esclareceu que incidirá contribuição previdenciária a cargo da empresa sobre os valores pagos a título de salário paternidade. O informativo esclarece ainda que ao contrário do ocorrido com o salário-maternidade, o salário-paternidade constitui ônus da empresa, e não se trata de benefício previdenciário, motivo pelo qual se trata de verba de natureza salarial, sendo legítima a incidência de contribuição previdenciária.<sup>22</sup>

Nesse sentido, em sede de Tema Repetitivo 740/STJ, foi discutida no Superior Tribunal de Justiça, a incidência de contribuição previdenciária, a cargo da empregadora, sobre os valores pagos a título de salário-paternidade, tendo formado Tese Jurídica no sentido que a licença-paternidade deve ser tributada, uma vez que se trata de licença remunerada prevista constitucionalmente, não estando prevista no rol dos benefícios previdenciários.<sup>23</sup>

No que se refere às gestações de gêmeos, a Turma Regional de Uniformização da 4ª Região, responsável por sanar divergências de entendimentos

---

<sup>22</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Informativo de jurisprudência nº 0536/STJ**. Primeira seção. Agravo regimental nos embargos de declaração no recurso especial 1098218/SP. Relator: Herman Benjamin. Publicado em 9 de novembro de 2009. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=0536&operador=e&b=INFJ&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 24 out. 2021.

<sup>23</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Tema Repetitivo 740/STJ**. Recurso Especial: REsp 1230957/RS. Relator: Mauro Campbell Marques. Publicado em: 18 de março de 2014. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas\\_repetitivos/pesquisa.jsp](https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp). Acesso em 16 out. 2021.

jurisprudenciais, julgou pela impossibilidade de concessão da extensão do período de licença-paternidade em período equivalente nos casos de gestação múltipla, sob o fundamento de que não há previsão legal no atual ordenamento jurídico brasileiro para tanto, sem que haja a possibilidade de invocar o princípio da igualdade para possível analogia, confira-se:

CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO REGIONAL. SERVIDOR PÚBLICO. LICENÇA PATERNIDADE. GESTAÇÃO MÚLTIPLA. CONCESSÃO EM PERÍODO EQUIVALENTE À LICENÇA MATERNIDADE (180 DIAS). IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO CONSTITUCIONAL OU LEGAL. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DESPROVIDO. 1. A Constituição Federal e a legislação ordinária vigentes asseguram à servidora o direito à licença gestante por 120 dias, prorrogáveis, a pedido, por mais 60 dias, e ao servidor o direito à licença paternidade por 5 dias, prorrogáveis por mais 15 dias. 2. Não há, nem na Constituição Federal (art. 7º, XVIII e XIX, c/c art. 39, §3º), nem na legislação ordinária, para o efeito da concessão da licença à gestante e da licença paternidade, distinção relativamente a tratar-se de gestação única ou múltipla. 3. A Constituição Federal confere especial proteção à família, e com assento na dignidade da pessoa humana e na paternidade responsável, ou seja, na paternidade consciente, assegura ao casal o livre planejamento familiar, impedindo qualquer ingerência do Estado nesse aspecto.

[...]

Já, em relação à licença paternidade, não há na Constituição nenhuma limitação ao legislador ordinário, ou seja, sequer é assegurado ao pai o direito de manutenção do emprego e do salário durante o período respectivo. Não há, portanto, óbice constitucional a que o legislador ordinário, ao instituir tal benefício, estabeleça a sua duração, ou que o faça com prejuízo do salário ou de parte dele. 8. Considerando o conjunto de normas e princípios constitucionais que envolvem o tema sob exame, a legislação ordinária não padece de inconstitucionalidade por omissão, na medida que a proteção da criança recém-nascida não é dever exclusivo do Estado nem da sociedade, antes disso, é dever da própria família e dos pais, que devem pautar-se pelo primado da paternidade responsável e que têm plena autonomia para o seu planejamento familiar. 9. Fixada a seguinte tese: "O servidor público federal não tem direito de extensão da licença paternidade para 120 dias, prorrogáveis por mais 60 dias, no caso de gestação múltipla da cônjuge ou companheira. 10. Incidente de uniformização não provido. (Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei Nº 5001369- 05.2018.4.04.7100/RS, rel. para acórdão Gerson Luiz Rocha, j. 28/09/2018) No tocante ao acréscimo do auxílio-natalidade, também assiste razão ao réu, na medida em que o art. 196, §1º da Lei nº 8.112/90 prevê o acréscimo de 50% por nascituro, e não 100%, como fixou a sentença.<sup>24</sup>

Ao final, o julgado salienta o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor percebido por servidoras mães a título de auxílio natalidade para o nascimento de

---

<sup>24</sup> TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. **Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei Nº 5001369- 05.2018.4.04.7100/RS**. Relator: Gerson Luiz Rocha. Publicado em 28 de agosto de 2018.

mais de um filho na mesma gestação, previsto pelo artigo 196, § 1, da Lei nº 8.112/90, sendo que nada sugere quanto ao salário-paternidade.

Assim, o prazo legal da licença-paternidade é alvo de discussões no âmbito do Poder Judiciário, principalmente nos casos especiais, que fogem do padrão tradicional da família brasileira e que não estão especificamente resguardados na legislação. Como o caso apreciado pela Primeira Turma Cível do Tribunal de Justiça do Distrito Federal, que em sentença, concedeu a ordem para determinar a prorrogação de licença-paternidade do impetrante de 30 para 180 dias à bombeiro militar que adotou uma bebê e se tornou pai solteiro. Os julgadores fundamentaram sua decisão nos dispositivos constitucionais que contemplam a família monoparental, quais sejam, o § 4º do artigo 226, que traduz a entidade familiar como uma comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.<sup>25</sup>

A Justiça do Trabalho, também, tem lidado frequentemente com demandas que problematizam a regulamentação precária do instituto da licença-paternidade, e tem mostrado, por meio do julgamento de casos pontuais, tendência de modificação no instituto, motivada pela evolução do meio social, que não tem sido acompanhado pelos instrumentos normativos brasileiros.

### 1.5 Projetos de Lei

O contexto sexista inerente à legislação em torno do instituto da licença-paternidade, torna a mudança legislativa medida necessária para a promoção da igualdade de gênero no instituto da licença-parental brasileira. A determinação constitucional até a presente data não foi cumprida e o Poder Judiciário se abstém de adotar posturas progressistas no que tange à ampliação do período de licença-paternidade, salvo casos especiais, diante da tripartição dos poderes, acostado no princípio da legalidade.

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi proposta uma série de projetos de lei que visam regulamentar a licença-paternidade, conforme previsão

---

<sup>25</sup> DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. (1. Turma). **Acórdão nº 1390817, 07038896020218070018**. Relatora: CARMEN BITTENCOURT, julgado em: 01 de dezembro de 2021. Publicado em: 15 de dezembro de 2021.

do artigo 7º, XIX da CF, para alterar as disposições da CLT e da ADCT, que respectivamente, estipularam os prazos de um e cinco dias de licença remunerada aos empregados que se tornarem pais.

Em 2007 a deputada Maria do Rosário propôs o Projeto de Lei nº 2.430/2007, visando alterar o inciso III do artigo 473 da CLT para garantir 30 dias de licença-paternidade, sem prejuízo salarial, incluindo também os pais adotantes e os servidores regidos pela Lei nº 8.112/90, com o objetivo de proporcionar cuidado e assistência.<sup>26</sup> A justificativa apoia-se na falta de regulamentação sobre o tema, citando o prazo de 5 (cinco) dias disciplinado pela ADCT em seu art. 10, § 1º, que vigora atualmente. A deputada pautou sua argumentação nas dificuldades do pós-parto e da adoção, sendo necessária a participação paterna na fase de adaptação à nova vida familiar, contudo, a proposta foi apensada ao PL 4.402/2004<sup>27</sup> e encontra-se arquivada, tendo obtido alguns pedidos de desarquivamentos indeferidos.

O Projeto de Lei nº 559/2020, apresentado pela Comissão de Seguridade e Família, está em análise na Câmara dos Deputados e pretende promover mudanças ao acrescentar artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43), a fim de promover a igualdade de direitos entre os genitores ou adotantes. Segundo o Deputado Antonio Brito (PSD-BA), presidente da Comissão, a proposta surge como forma de contribuição para o equilíbrio nas relações trabalho-família entre homens e mulheres. “Há uma enorme desigualdade entre os direitos da mãe trabalhadora e do pai trabalhador em face do nascimento ou da adoção de um filho”, diz Brito. “Isso afasta os homens dos direitos e deveres decorrentes da paternidade e contribui para a permanência da cultura que faz recair sobre a mulher grande parte das obrigações domésticas e sua consequente discriminação no mercado de trabalho”, acrescenta.

---

<sup>26</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2430, de 2007**. Dispõe sobre a regulamentação do inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e modifica o art. 208 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/376786>. Acesso em: 24 out. 2021.

<sup>27</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4402, de 2004**. Regulamenta o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, dispondo sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/269435>. Acesso em: 24 out. 2021.

Esclareça-se que apesar do regime de tramitação adotado ser de urgência, o último andamento do projeto foi em 14/04/2020.<sup>28</sup>

Neste ímpeto, há o Projeto de Lei nº 1.974/2021<sup>29</sup>, proposto pelos deputados Sâmia Bomfim (PSOL/SP) e Glauber Braga (PSOL/RJ), que dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera: a Lei nº 5.452/1943, a Lei nº 8.112/1990<sup>30</sup>, a Lei nº 8.212/1991<sup>31</sup>, a Lei nº 8.213/1991<sup>32</sup> e a Lei nº 11.770/2008<sup>33</sup>, o projeto propõe a substituição dos termos “licença-maternidade” e “licença-paternidade” para que seja aplicado o “Instituto da Parentalidade” e da nomenclatura “Da proteção à maternidade” para “Da proteção a parentalidade” presente na seção V da Consolidação das Leis do Trabalho.

A proposta dos deputados do PSOL estipula a ausência obrigatória do trabalho pelo período de 180 dias a contar da data do nascimento da criança dependente de seus cuidados, sem prejuízo de emprego ou salário, sendo assegurado para todos os trabalhadores, com o limite de duas pessoas de referência para cada criança ou adolescente, a contar da data do nascimento ou da adoção.

Os parlamentares embasam esta última proposta na realidade de sobrecarga da mulher brasileira no que diz respeito à criação dos filhos, afirmam ainda, que a forma tradicional dos institutos dispostos na lei desconsidera outras formas de

---

<sup>28</sup> BRASIL. Comissão de Seguridade Social e Família. **Projeto de Lei nº 559/2020, de 5 de março de 2020**. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238554>. Acesso em: 22 mar. 2022.

<sup>29</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.974/2021, de 26 de maio de 2021**. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8.212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: 22 mar. 2022.

<sup>30</sup> BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 24 out. 2021.

<sup>31</sup> BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 24 out. 2021.

<sup>32</sup> BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 24 out. 2021.

<sup>33</sup> BRASIL. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2021**. Cria o Programa Empresa Cidadã. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em: 10 out. 2021.

organização familiar, especialmente aquelas constituídas por familiares não consanguíneos. A proposta se encontra atualmente pronta para entrar na pauta de votações na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, na Câmara dos Deputados, desde 22/06/2021.

Observa-se no Poder Legislativo, um viés modificativo da licença-paternidade e a movimentação para buscar a equivalência, ou pelo menos menor discrepância entre o prazo do referido instituto e do instituto da licença-maternidade, para promoção do equilíbrio nas relações sociais-trabalhistas-familiares. Entretanto, a tramitação das propostas legislativas se mostra extremamente morosa.

## 2 A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL

A presença do caráter igualitário nos dispositivos constitucionais que preveem os direitos de homens e mulheres, garante o direito à igualdade de todos os indivíduos perante a lei, estando vedadas quaisquer condutas discriminatórias, inclusive em razão de gênero.

Bourdieu, em sua obra “A Dominação Masculina”, discorre acerca das diversas formas de violência, assim, conceitua a violência meramente “espiritual” como violência simbólica. Ao traçar um panorama para relacionar a temática à realidade dos períodos das licenças parentais no Brasil, observamos a presença dos chamados pelo autor “atos de discriminação de gênero”, visto que a disparidade entre as normas, além de interferir na vida profissional da genitora, afeta diretamente sua vida social, muitas vezes, impossibilitando até mesmo, a existência de uma vida fora dos afazeres domésticos.<sup>34</sup>

Portanto, há uma contradição entre os preceitos constitucionais que prezam pela igualdade de gênero, caminho progressista que está em paridade com a evolução social, e a disposição dos prazos das licenças parentais brasileiras, que acaba por reforçar a divisão sexual do trabalho.

### 2.1 Origem do instituto no período pré-Constituição Federal de 1988

O recém-nascido possui a necessidade biológica de ser cuidado e acompanhado nos momentos iniciais de vida, assim, adveio o instituto da licença-maternidade, essencial também para o envolvimento afetivo da criança com a genitora, visto que é o momento inicial de desenvolvimento da relação familiar da criança.

Sabe-se que o papel da mulher na sociedade brasileira, especialmente no período pré-constituição cidadã, era o de zelar pela casa, pela família e pelas tarefas domésticas. Salienta-se que mesmo com o processo de industrialização nacional que se deu na década de 1930 no Brasil, a inserção das mulheres no mercado de trabalho

---

<sup>34</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

se deu de forma lenta e gradual, intensificando-se somente na década de 1970, em período de expansão econômica.<sup>35</sup>

Assim, diante da referida expansão, surgiu a necessidade de regulamentação das condições das empregadas, enquanto mães, para que assim, a criança pudesse receber os cuidados necessários e a genitora se recuperar fisicamente do parto. Salienta-se que enquanto isso, o pai estaria, também, trabalhando, a fim de cumprir sua “função” de provedor do lar.

A convenção de nº 3 de 1919 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa ao emprego das mulheres, agiu como forma de proteção à maternidade e por meio do decreto nº 423 de 1935, foi promulgada pelo Brasil.<sup>36</sup> Em seu artigo 3º, estabeleceu que mulheres não estão autorizadas a trabalhar até seis semanas após o parto e mediante apresentação de atestado médico, a mulher também poderia faltar ao trabalho nas seis semanas que antecederem o parto. Ademais, a convenção conferia às trabalhadoras, o direito à indenização para “manutenção” pessoal e de seu filho, e duas pausas de meia hora para amamentação, após o esgotamento da licença.

Sob a influência das legislações trabalhistas já consolidadas na Europa, carregadas de um caráter mais protetivo da maternidade, surge no Brasil, em 1943, o instituto da licença-maternidade, com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas, que previu em seu artigo 392, a proibição do trabalho das gestantes, nas seis semanas anteriores e posteriores ao parto, em paridade com a Convenção nº 3 da OIT.

Assim, a licença-maternidade surgiu no Brasil, conforme o disposto acima, com o prazo total de 84 dias, devendo ser custeada pelo empregador, o que causava

---

<sup>35</sup> LEONE, E. T.; KREIN, J.D; TEIXEIRA, M.O. **Mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: UniCamp, 2017.

<sup>36</sup> BRASIL. **Decreto nº 423 de novembro de 1935**. Promulga quatro Projectos de Convenção, aprovados pela Organização Internacional do Trabalho, da Liga das Nações, por ocasião da Conferencia de Washington, convocada pela Governo dos Estados Unidos da America a 29 de outubro de 1919, pelo Brasil adoptados, a saber: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto; Convenção relativa ao trabalho nocturno das mulheres; Convenção que fixa a idade minima de admissão das crianças nos trabalhos industriaes; Convenção relativa ao trabalho nocturno das crianças na industria. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D423.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D423.htm). Acesso em: 29 mar. 2022.

restrição na contratação de mulheres no mercado de trabalho.<sup>37</sup> Entretanto, o Decreto-Lei nº 229 de 1967<sup>38</sup>, alterou o artigo 392, entre outros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e determinou a proibição o trabalho da mulher grávida no período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto.

Alterou, ainda no artigo 392, o inciso §4, para reforçar a proteção à mulher, garantindo outros direitos às empregadas gestantes, sem prejuízo do emprego e do salário, como, por exemplo, o direito à transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, sendo assegurada a retomada da função anteriormente exercida quando se findar a licença, ademais, era garantida a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo seis consultas médicas e demais exames complementares.

Somente em 1974, por meio de edição da Lei nº 6.136<sup>39</sup>, o salário-maternidade foi incluído entre as prestações da Previdência Social, sendo que o valor bruto do salário-maternidade pago à empregada, aí incluída a contribuição dele descontada para a previdência social, seria deduzido do montante que as empresas recolhem mensalmente ao INPS a título de contribuições previdenciárias, conforme disposto pelo artigo 2º, §1, da referida lei, o que representou grande avanço à luta feminista por inserção adequada ao mercado de trabalho, entretanto, permanecia nesta data, a extrema discrepância entre o número de homens e de mulheres no mercado de trabalho, conforme tópico de ocupação das pessoas economicamente ativas por sexo e setor de atividade do Censo Demográfico do IBGE.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> LESSA, Daniele. **Especial licença-maternidade**. Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil. Brasília: **Rádio Câmara**, 2009. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/293878-especial-licenca-maternidade-2-evolucao-das-eis-e-costumes-sobre-licenca-maternidade-no-brasil-0602/#:~:text=A%20licen%C3%A7a%20maternidade%20surgiu%20no,mulheres%20no%20mercado%20de%20trabalho>. Acesso em: 29 mar. 2022.

<sup>38</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providencias. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm). Acesso em: 22 nov. 2021.

<sup>39</sup> BRASIL. **Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974**. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/l6136.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm). Acesso em: 22 nov. 2021.

<sup>40</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**. Rio de Janeiro, 1970, pg. 133 a 124. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/69/cd\\_1970\\_v1\\_br.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/69/cd_1970_v1_br.pdf). Acesso em: 03 abr. 2022.

Durante o período de 1940 a 1960, movimentos entre as classes médias e populares demandavam os poderes públicos, a partir da condição de dona de casa, esposa e mãe, a solução de problemas do cotidiano, relacionados, por exemplo, ao saneamento básico, à saúde e à carestia enfrentada. Assim, o movimento feminista se organizava a partir do reconhecimento de que para ser mulher, tanto no espaço público como privado, havia de enfrentar uma luta específica, baseada na transformação das relações de gênero. Com o apoio das Comunidades Eclesiais de Base da Igreja Católica, organizações mantiveram-se até os anos 1970 por toda a América Latina.<sup>41</sup>

É relevante citar a aprovação do Estatuto da Mulher Casada, Lei nº 4.121/1962, que se deu no contexto de refração do momento feminista, sendo de extrema relevância para a cidadania das mulheres, apesar de na atualidade ser quase que inimaginável tal realidade legislativa. Tal aprovação somente foi possível graças ao Conselho Nacional de Mulheres, instituído por Romy Medeiros, em 1949, a advogada e o conselho possuíam o objetivo de lutar por iniciativas institucionais em prol das mulheres.

Antes da aprovação do referido Estatuto, as mulheres tinham o exercício de sua cidadania controlado pelos maridos, que podiam, por exemplo, negar-lhes permissão para trabalhar.

No ano de 1979, foi assinado e ratificado pelo Brasil, a Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, luta que seguiu firme, de forma lenta e gradual até que com o advento da Constituição do Brasil de 1988 sofreu grande avanço.

## **2.2 Licença-maternidade na Constituição Federal de 1988**

Conquistas importantes foram alcançadas pelas mulheres brasileiras em busca de cidadania no processo de redemocratização nacional, culminada com a promulgação da Constituição Federal de 1988, já que pela primeira vez um dispositivo

---

<sup>41</sup> PINTO, Regina Céli. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

constitucional dispôs sobre o preceito da igualdade jurídica independente do sexo, além de garantir direitos fundamentais à cidadania plena das mulheres.

Entre os direitos agora garantidos pelas mulheres, ressalta-se a licença à gestante de 120 dias, sem que haja prejuízo do emprego e do salário, além de outras garantias como a proibição da diferença de remuneração entre os gêneros em exercício de mesmas funções e a proibição de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e o direito a título de domínio e concessão de uso de imóveis rurais, independente de sexo ou estado civil, entre outras conquistas relevantes que impactaram na condição social das mulheres.

A Assembleia Nacional Constituinte de 1987/88, um dos eventos mais significativos do período da redemocratização do Brasil, contou com a participação de integrantes de movimentos sociais feministas, que se organizaram em torno de problemas comuns à maioria delas e apresentaram um conjunto de demandas a serem contempladas na nova Carta Constitucional.

Para a autora Elisabeth Souza-Lobo, o texto da Constituição de 1988 é uma cristalização de mentalidades e trajetórias percorridas por mulheres na história do Brasil, apesar da abstenção do legislador quanto algumas das demandas pleiteadas pela comunidade feminina, a Carta Magna consolidou temas colocados por mulheres ao longo da história e finalmente reconheceu a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres.<sup>42</sup>

Este foi um momento exitoso na história da participação política das mulheres no Brasil, segundo a autora Céli Pinto a “Carta das Mulheres”, de autoria das mulheres integrantes dos movimentos sociais, mas promovida pelo CNDM, pode ser definida como o documento mais completo e abrangente produzido na época, e possivelmente um dos mais importantes elaborados pelo feminismo brasileiro da contemporaneidade.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

<sup>43</sup> PINTO, Regina Céli. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

Dentre outras solicitações, estava previsto na Carta, a constituição da maternidade e da paternidade como valores sociais fundamentais, a coibição de violência nas relações familiares, bem como o abandono de filhos, sendo papel do Estado agir como garantidor da lei.

Quanto ao trabalho das mulheres, com alicerce no princípio constitucional da isonomia, a Carta pedia a garantia de Igualdade de tratamento previdenciário entre homens e mulheres, devendo ser princípio orientador da legislação trabalhista a proteção à maternidade e à amamentação, com medidas como a extensão do direito à creche no local do trabalho e moradia para as crianças de até 6 anos, filhos de mulheres e homens trabalhadores, estabilidade para a mulher gestante e licença ao pai do labor nos períodos natal e pós-natal.

Assim, a Carta Magna, que foi promulgada contendo forte influência feminista, em seu artigo 6º definiu os Direitos Sociais, que sofreram sutis alterações ao longo dos anos, mas que com a Emenda Constitucional nº 90 de 2015<sup>44</sup>, restaram: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.

A seção III, do título VIII, da Constituição Federal, versa, em seu artigo 201, sobre a previdência social a ser organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, assim, garante em seu inciso II, a proteção à maternidade, em especial à gestante, conforme redação dada pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998.<sup>45</sup>

Já na seção IV, ainda do título VIII, que abrange a assistência social, garante que esta será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social e elenca como um dos objetivos deste instituto, a proteção à família,

---

<sup>44</sup> BRASIL. **Emenda constitucional nº 90 de 15 de setembro de 2015**. Constituição Federal (1998). Dá nova redação ao art. 6º da Constituição Federal, para introduzir o transporte como direito social. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc90.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc90.htm). Acesso em: 14 nov. 2021.

<sup>45</sup> BRASIL. **Emenda constitucional nº 20 de 15 de dezembro de 1998**. Constituição Federal (1998). Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm#art1). Acesso em: 14 nov. 2021.

à maternidade, à infância, à adolescência, e à velhice, conforme inciso I, do artigo 203, da Constituição Federal.

Assim, a licença-maternidade passa a ser um direito garantido pela Constituição Federal e regulamentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, tendo sofrido alterações desde então.

### **2.3 Desenvolvimento no instituto pós Constituição Federal de 1988**

A Lei nº 8.213/91 dispôs sobre os planos de benefícios da Previdência Social e definiu o cálculo do salário-maternidade na subseção VII, nos artigos 71 a 73, sendo este devido à segurada, durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

A referida lei determina, ainda, que o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social e que o benefício não poderá ser concedido a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a regime próprio de previdência, conforme redação dada pela Lei nº 12.873/2013.

Ademais, conforme o artigo 71-B, nos casos de falecimento da segurada que fizer *jus* ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono.

Em 1999, sobreveio o Decreto nº 3.048/99, que aprovou regulamentação nas disposições da Previdência Social, que recentemente sofreu relevantes alterações pelo Decreto nº 10.410/2020<sup>46</sup>, restando determinado no artigo 93-C que o salário

---

<sup>46</sup> BRASIL. **Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.410-de-30-de-junho-de-2020-264503344>. Acesso em: 22 mar. 2022.

maternidade corresponde ao recebimento do benefício, que está condicionado ao afastamento efetivo, sob pena de suspensão da prestação.

O Decreto nº 10.410/2020 alterou, também, o artigo 93-A, restando claro que o benefício é devido à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial, para fins de adoção de criança de até 12 anos de idade, pelo período de 120 dias. É relevante esclarecer que até recentemente a mãe adotiva recebia o salário-maternidade em prazos diferentes a depender da idade da pessoa adotada, entretanto, a jurisprudência já vinha reconhecendo a inconstitucionalidade dessa diferenciação, que agora foi oficialmente incorporada pelo Decreto nº 10.410/20.

Com o advento da Lei nº 13.509/2017<sup>47</sup>, ficou estabelecido no artigo 392-A da Consolidação das Leis trabalhistas que a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, será concedida licença-maternidade nos termos do artigo 392 da mesma lei, ou seja, na mesma medida aplicada para as mães biológicas.

Todavia, ainda restam críticas, quanto à idade máxima das crianças adotadas estipulada pela legislação, tendo em vista que a adoção de adolescentes no Brasil é pouco engajada, sendo, portanto, dever do legislador, promover a mudança dessa realidade, tendo em vista que é necessário tempo para adaptação da integração do adolescente na nova família.

Já no que tange à concessão do período para casais homossexuais, cumpre esclarecer que a Constituição elenca formas de entidade familiar no artigo 226, entretanto, a união homossexual não se encontra contemplada. Assim, diante da ausência de normatização, tem sido aplicada às entidades familiares formadas por pessoas do mesmo sexo, as mesmas normas que se aplicam à união heterossexual, por meio de analogias que consideram o princípio da isonomia, bem como, a Resolução nº 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) vedou às autoridades

---

<sup>47</sup> BRASIL. **Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017**. Dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113509.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113509.htm). Acesso em: 22 mar. 2022.

competentes, a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas do mesmo sexo.<sup>48</sup>

Ficou assegurado pelo Decreto nº 3.048/99<sup>49</sup>, artigo 93, §5, mediante redação dada pelo Decreto nº 3.668/2000<sup>50</sup>, que para os casos em que a genitora sofrer aborto espontâneo ou que for realizado o aborto legal, a genitora terá direito a duas semanas de salário-maternidade, mediante a apresentação de atestado médico, a garantia também está assegurada na CLT, no artigo 295.

Em seguida, no ano de 2008, a Lei nº 11.770/2008 que instituiu o Programa Empresa Cidadã, garantiu a prorrogação facultativa do período de licença-maternidade pelo prazo de 60 dias, além dos 120 dias já assegurados pela legislação. Assim, para incentivar as empresas empregadoras a aderirem ao programa, a lei autoriza a dedução do imposto de renda dos valores pagos durante os 60 dias complementares.<sup>51</sup>

Embora a Lei nº 11.770/2008 não tenha alterado o texto do artigo 7º, XVIII da Constituição, a criação do Programa Empresa Cidadã foi um marco na rediscussão das condições instituídas pela constituição de 1988 para o gozo da licença-maternidade. A referida lei autoriza à administração pública, direta, indireta e fundacional instituir programas que garantam a prorrogação da licença-maternidade para servidoras. Com a Lei nº 13.257/2016 foi inserido o §2, II, do artigo 1º na Lei do Empresa Cidadã, que garantiu a prorrogação na mesma proporção às empregadas adotantes ou que obtiverem guarda judicial.

---

<sup>48</sup> BRASIL. **Resolução Nº 175 de 14 de maio de 2013**. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Conselho Nacional de Justiça. 14 maio 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>. Acesso em: 29 mar. 2022.

<sup>49</sup> BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 22 mar. 2022.

<sup>50</sup> BRASIL. **Decreto nº 3.668, de 22 de novembro de 2000**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2000/decreto-3668-22-novembro-2000-363482-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22 mar. 2022.

<sup>51</sup> BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm). Acesso em: 22 mar. 2022.

Frisa-se que é garantido o direito à licença-maternidade às genitoras desempregadas, desde que cumpridos os requisitos necessários, ou seja, o cumprimento do tempo mínimo de contribuição de dez meses antes de solicitar o benefício, tendo contribuído com o INSS nesse prazo. O cálculo do valor a ser recebido pela beneficiária será realizado levando em consideração o tempo e o tipo de contribuição com o INSS e a categoria de trabalho e o benefício deve ser requerido diretamente perante o INSS, nos termos do artigo 97, parágrafo único, do Decreto nº 3.048/99.

Sabe-se que casos específicos, não contemplados por lei, geram discussões jurisprudenciais, especialmente com a atual Pandemia do Covid-19, que provocou debates legislativos, conforme exposto a seguir.

#### **2.4 Licença-maternidade na Jurisprudência**

Em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.327, o Supremo Tribunal Federal, determinou em decisão cautelar, a prorrogação do benefício de Salário-Maternidade quando, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, houver necessidade de internação hospitalar da segurada e/ou do recém-nascido. Assim, no dia 19 de março de 2021, o STF determinou, por meio da Portaria Conjunta nº 28/2021 que as mães ou recém-nascidos que precisarem de internação após complicações no parto, durante a pandemia causada pelo coronavírus, têm direito de solicitar a prorrogação do salário-maternidade durante o período hospitalar mais os 120 dias já garantidos por lei.

O requerimento para solicitar a prorrogação do auxílio deve ser feito pela central do INSS ou pelo aplicativo meu INSS, sendo necessário apresentar documentos como CPF, certidão de nascimento do bebê, registros que mostrem o tempo de contribuição previdenciária e atestado médico referente a internação.

É de conhecimento geral que muitos empregadores dispensam as trabalhadoras gestantes antes que elas possam pleitear por seus direitos, razão pela qual os Tribunais brasileiros entendem ser possível o requerimento direto ao INSS se

houver negativa da concessão ou demissão pela empresa, por aplicação do artigo 97, parágrafo único do Decreto nº 3.048/99.

Nos autos do Processo nº 0002512-75.2017.4.03.6325, autuado em 09/08/2017, que tramitou no Juizado especial Federal da 3ª Região, Bauru/SP, a parte autora requereu a concessão de salário-maternidade em face do INSS, sob o argumento de que possuía a condição de segurada do Regime Geral de Previdência Social na data do parto e que, portanto, fazia *jus* ao benefício. Em sede de contestação, o INSS alegou que a autora foi dispensada antes do nascimento do filho e que, nesta hipótese, o pagamento é de responsabilidade da empresa com posterior compensação sobre as contribuições previdenciárias.

Em sentença, o douto Juízo esclareceu que os requisitos para concessão do benefício são: a demonstração da maternidade; A comprovação da qualidade de segurada do Regime Geral de Previdência Social na data do parto; O cumprimento de carência de dez contribuições mensais, quando se tratar de seguradas contribuinte individual, especial (enquanto contribuinte individual) e facultativa; A comprovação do exercício de atividade rural nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data do parto ou do requerimento administrativo do benefício, quando requerido antes do parto, mesmo que de forma descontínua, em se tratando de segurada especial. Os requisitos estavam presentes no caso em questão, portanto, foi julgado procedente o pedido autoral, para condenar o INSS a arcar com o benefício de salário-maternidade.

É entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho que o desconhecimento de gestação de empregada, pelo empregador, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade, disposto no artigo 10, II, b do ADCT. Assim, a Súmula nº 244, garante a estabilidade provisória à gestante e autoriza a reintegração, se esta se der durante o período de estabilidade, sendo assegurado o direito à estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Em caso peculiar, não vislumbrado pela legislação, a 2ª Turma Cível do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, em 2015, proferiu acórdão no sentido de que não é devido o benefício da extensão do período da licença-maternidade para mãe viúva quando se tratar de casal homossexual, sendo que esta

que não gerou, não adotou, ou obteve guarda judicial da criança, conforme ementa<sup>52</sup> a seguir:

PROCESSO CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. RELAÇÃO HOMOAFETIVA. LICENÇA MATERNIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE EXTENSÃO.

1. O intuito de se conferir a licença maternidade é possibilitar à servidora o apoio necessário para promover os cuidados de uma criança, em momentos extremamente delicados da vida, quais sejam o nascimento e a adoção. A condição de vulnerabilidade é presumida, o que acarreta o essencial amparo do Estado.

2. A extensão do auxílio maternidade, no período de 180 dias, à pessoa que não se encontra na condição de gestante ou adotante gera um descompasso inaceitável, eis que se estará concedendo um benefício a alguém pelo simples fato de ser mulher, mas que se subsume nos mesmos fundamentos lógicos e jurídicos atinentes à situação geradora da licença paternidade.

3. A criação de um novo tipo de benefício pelo Poder Judiciário, com prazo diferenciado, à mulher que não se enquadra nos ditames legais, ofende os princípios da legalidade, da isonomia e a tripartição de poderes.

4. Recurso desprovido.

O ministro Relator, Desembargador Mario-Zam Belmiro, em seu voto, afirmou que seria inconstitucional conceder a extensão do benefício, pois violaria o princípio da isonomia e ofenderia valores constitucionais que prezam pela construção de uma sociedade solidária, justa e igualitária, tendo em vista que o benefício estaria sendo concedido pelo simples fato da autora ser mulher, já que, *in casu*, estaria exercendo função análoga à figura de pai tradicionalmente conhecida, e que, portanto, deveria ser aplicado o benefício em conformidade com o estipulado para casais heterossexuais.

Assim, foi negado provimento ao recurso, com a argumentação de que não cabe ao Poder Judiciário criar um auxílio à mãe, sob pena de se tornar um legislador positivo e violar gravemente a tripartição de poderes.

## 2.5 Projetos de Lei

A atual legislação em torno do instituto da licença-maternidade é alvo de diversas críticas, destacando-se o movimento feminista que aponta alterações a

---

<sup>52</sup> DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. (2. Turma). Apelação cível. **Acórdão 855780, 20130110227074APC**. Brasília, Data do julgamento: 04 de março de 2015. Disponível em: <https://pesquisajuris.tjdft.jus.br/IndexadorAcordaos-web/sistj?visaold=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao.Acesso em: 29 mar. 2022>.

serem realizadas em prol da tão sonhada igualdade de gênero e com a finalidade de sanar problemas sociais. Salienta-se que em conformidade com o Princípio Constitucional da Tripartição dos poderes, é de competência do Poder Legislativo promover as mudanças devidas na Legislação.

Conforme a norma atual, é admitido o afastamento remunerado do trabalho, quando há a adoção de crianças até os 12 anos de idade. Assim, o Projeto de Lei do Senado nº 143/2016, propõe que a trabalhadora que adotar ou obtiver guarda judicial de adolescente até 18 anos de idade terá direito à licença-maternidade remunerada de 120 dias. O projeto é de autoria do senador Telmário Mota (Pros-RR), que explicita que o objetivo principal do projeto é garantir a máxima efetividade ao Estado da Criança e do Adolescente (ECA), tratando de forma isonômica os efeitos trabalhista e previdenciário advindos da adoção de crianças e adolescentes, assegura que a medida tem a capacidade de estreitar os laços afetivos entre a adotante e o adotando. Atualmente o referido Projeto de Lei foi remetido à Câmara dos Deputados e recebeu anexa cópia do Ofício PR/DL 431/2021, da Câmara Municipal de Jundiaí/SP, que se manifestou a favor da proposta.<sup>53</sup>

Há, ainda, o Projeto de Lei nº 5.373/20, que prevê que a trabalhadora gestante ou adotante poderá optar por obter 120 dias de licença-maternidade com salário integral, como é a regra geral atualmente vigente, ou então escolher obter 240 dias de afastamento com a metade da remuneração. O Projeto, de autoria do Jorge Goetten (PL-SC), encontra-se encaminhado à publicação na Coordenação de Comissões Permanentes (CCP), desde 14/05/2021.<sup>54</sup>

O Projeto de Lei nº 3.913/2020, criado no contexto da Pandemia do Coronavírus, prorroga em caráter excepcional o fim da licença maternidade até o final do período da declaração do estado de calamidade pública, alcança as trabalhadoras

---

<sup>53</sup> BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 143, de 29 de março de 2016**. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor que o pagamento do salário-maternidade e a concessão da licença-maternidade serão devidos na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125329>. Acesso em: 22 mar. 2022.

<sup>54</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.373/2020, de 2 de dezembro de 2020**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir a ampliação da licença-maternidade para duzentos e quarenta dias. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2266011>. Acesso em: 22 mar. 2022.

seguradas do regime geral de previdência social, servidoras públicas e as empregadas públicas de todos os entes da federação. O projeto encontra-se na mesa da diretoria da Câmara dos Deputados.<sup>55</sup>

Já o Projeto de Lei nº 10.021/2018 prevê que o salário-maternidade seja pago no máximo em 30 dias, tendo em vista a morosidade da concessão de benefícios previdenciários histórica, que gera problemas sociais, já que possuem caráter alimentar e não devem ser admitidos em deferimento tardio. Foi realizada parceria do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com os cartórios de registros e passou a ser possível a concessão do benefício já a partir do registro de nascimento da criança, nos estabelecimentos que aderiram ao Sistema Nacional de Informações de Registro Civil (Sirc).<sup>56</sup>

O projeto é de autoria do Senador Telmário Mota (PDT-RR) e se encontra atualmente da Comissão de Seguridade Social e Família, desde o dia 11/06/2021, altera a Lei nº 8.213/91, para dispor sobre prazo para concessão de salário-maternidade pago diretamente pela Previdência Social, devendo o benefício ser liberado automaticamente, de maneira provisória, caso o órgão não cumpra o prazo estipulado. Assim, o INSS fica encarregado de analisar o pedido do benefício após sua concessão automática para conferência dos requisitos, sem prejuízos à segurada.

Diante da sobrecarga do Poder Judiciário, devido à ausência de normas claras voltadas à concessão do benefício da licença-maternidade para as mães de bebês natimortos, foi desenvolvido o Projeto de Lei nº 2.158/2021, pelo senador Jorge Kaiuru (Podemos/GO), que objetiva garantir à essas mães, o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade e encontra-se atualmente no Plenário do Senado Federal.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.913/2020**, de 23 de julho de 2020. Prorroga em caráter excepcional o fim da licença maternidade até o final do período da declaração do estado de calamidade pública, alcançando as trabalhadoras seguradas do regime geral de previdência social e para as servidoras públicas e as empregadas públicas de todos os entes da federação. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2258553>. Acesso em: 22 mar. 2022.

<sup>56</sup> BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 10.021, de 11 de abril de 2018**. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre prazo para concessão de salário-maternidade pago diretamente pela Previdência Social. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2171929>. Acesso em: 22 mar. 2022.

<sup>57</sup> BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.158, de 11 de junho de 2021**. Dispõe sobre a licença-maternidade e o salário-maternidade devidos em caso de parto de natimorto, nas condições que

### 3 A LICENÇA PARENTAL NA ESPANHA E OS DESAFIOS A SEREM SUPERADOS NO BRASIL

Como visto anteriormente, a inserção da figura feminina no mercado de trabalho foi promovida especialmente pelo desenvolvimento industrial no mundo, sendo que o emprego generalizado de mulheres suplantou o trabalho que até então era voltado para homens, pois o surgimento das máquinas reduziu o esforço físico, tornando possível, e até mesmo preferível, a implementação da mão de obra feminina, em razão da desvalorização e do baixo custo de manutenção de empregadas mulheres nas empresas.<sup>58</sup>

Sabe-se que a Revolução Industrial se deu na Europa nos séculos XVIII e XIX, e que em seguida os avanços se disseminaram pelo mundo, fazendo com que os países europeus enfrentassem as consequências de forma precursora ao restante do mundo, especialmente ao Brasil, que desde os tempos coloniais é afetado pelas influências europeias.

Esclareça-se que as legislações trabalhistas europeias sofreram diversas mudanças até que se consolidaram carregadas de um caráter, em geral, protetivo da maternidade, diante das necessidades de adequação das normas ao novo contexto social familiar.

Nesse sentido, tem-se a recente alteração legislativa espanhola, que buscou equiparar os direitos trabalhistas entre homens e mulheres na esfera familiar.

#### 3.1 A recente equiparação legislativa da licença parental pela Espanha

A Lei Orgânica Espanhola nº 3/2007<sup>59</sup> marcou o início de medidas tomadas no ordenamento jurídico Espanhol para favorecer e promover a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, visando a busca pela igualdade entre mulheres e

---

específica. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/148784>. Acesso em: 22 mar. 2022.

<sup>58</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2010.

<sup>59</sup> ESPANHA. **Lei Orgânica nº 3, de 22 de março de 2007**. Para a efetiva igualdade de mulheres e homens. Madri, 23 mar. 2007. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.

homens, ao fixar a licença-paternidade em 13 dias, prorrogável em caso de nascimento múltiplo por dois dias a mais para cada filho, após o segundo. Seguida por leis, como a nº 9/2009<sup>60</sup>, e mais alguns decretos posteriores, que promoveram alterações no Instituto dos Trabalhadores da Espanha, aumentando de forma lenta e gradual o prazo da licença-paternidade em todo o território nacional.

O *Banco de España*, no relatório “A Pena de Criança em Espanha”, publicado em julho/2020<sup>61</sup>, constatou que a maternidade representa um retrocesso nas condições de trabalho das mulheres espanholas, já que as pesquisas indicaram que o mercado de trabalho penaliza as mulheres depois de se tornarem mães, registrando queda de 11,4% na renda mensal no primeiro ano, e de até 33% uma década após se tornarem mães. Concluíram, portanto, que a necessidade de se dedicar às tarefas domésticas e aos cuidados do filho, fez com que as mães trabalhassem menos, ensejando a redução salarial. Enquanto isso, o salário e as condições dos pais dificilmente eram afetados, conforme o estudo supracitado, os genitores ganhavam até 0,15% a mais no ano seguinte à paternidade.

Apesar do nobre objetivo de promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens, as medidas que estavam sendo adotadas pela Espanha nos últimos anos, obtiveram resultados discretos, se não insignificantes, o que contraria a própria finalidade da referida Lei Orgânica. É o que diz o texto original do Real Decreto-Lei nº 6/2019, que trouxe medidas urgentes para garantir a igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres no emprego e na profissão, unificando as duas licenças em uma: A Licença Parental.<sup>62</sup>

Assim, em 1º de janeiro de 2021, entrou em vigor na Espanha, os termos do Real Decreto-Lei nº 6/2019, que modificou o Estatuto dos Trabalhadores e o Estatuto Básico do Empregado Público Espanhol, estatuindo a Licença Parental pelo prazo de 16 semanas de licença remunerada do trabalho para os homens e de 16 semanas

---

<sup>60</sup> ESPANHA. **Lei nº 9, de 6 de outubro de 2009**. Sobre a extensão da duração da licença de paternidade nos casos de nascimento, adoção ou acolhimento familiar. Madri, 7 out. 2009. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-15958>. Acesso em: 14 mar. 2022.

<sup>61</sup>QUINTO, A.; HOSPIDO, L.; SANZ, C. **The child penalty in Spain**. Madri: Banco de España, 2020.

<sup>62</sup> ESPANHA. **Real Decreto-Lei nº 6, de 1 de março de 2019**. Sobre medidas urgentes para garantir a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens no emprego e na profissão. Madri, 7 mar. 2019. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em: 14 mar. 2022.

para as mulheres, com o objetivo de garantir os cuidados necessários ao novo filho de forma igualitária.

As licenças, tanto para a mãe, quanto para o pai, são integralmente remuneradas, sendo as primeiras seis semanas necessariamente ininterruptas e imediatas ao parto. No entanto, é facultado à mãe biológica, a antecipação da licença em até quatro semanas antes da data prevista para o parto.

Após o cumprimento do período imediato obrigatório, as demais dez semanas podem ser distribuídas ao longo do primeiro ano de vida do novo filho, podendo o genitor optar por período continuado ou interrompido e integral ou parcial, mediante regulamento e acordo prévio entre empresa e trabalhador.

Esclareça-se, ainda, que o dispositivo prevê expressamente que a nova licença parental contempla os casos de tutela, adoção e acolhimento, sendo oferecidas 16 semanas para cada adotante, tutor ou acolhedor. As primeiras seis semanas devem ser gozadas de forma obrigatória e ininterrupta, imediatamente após a decisão judicial que estabeleça a adoção ou a decisão administrativa de tutela para efeitos de adoção ou acolhimento.

A referida Lei prevê, ainda, que para os casos de multiplicidade de filhos, bem como, no caso de invalidez do novo filho, amplia-se uma semana para cada progenitor, por cada filho, a partir do segundo. Sendo que o “Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)” é o órgão espanhol responsável por arcar com o pagamento dos benefícios.<sup>63</sup>

Um dos pontos principais da nova licença parental espanhola é o caráter intransferível e inadiável dos benefícios, que serve como forma de incentivar os pais a fazer uso destes, transmitindo a mensagem de que os homens têm o direito e a obrigação de cuidar dos filhos, exatamente nas mesmas condições e nos mesmos termos que as mulheres.

---

<sup>63</sup> ESPANHA. Seguridad Social. **Nascimento e cuidados de menor**. 2019. Disponível em: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>. Acesso em: 14 mar. 2022.

A pesquisadora Espanhola María Pazos, integrante da associação Plataforma para Licenças Iguais e Intransferíveis de Nascimento e Adoção (PPiINA), esclarece que alguns países da Europa garantem licenças parentais até mesmo mais longas que a Espanha, entretanto, por serem transferíveis, costumam ser utilizadas integralmente ou majoritariamente pelas mulheres, o que acaba sendo uma “armadilha”.<sup>64</sup>

A referida associação agrupa mais de 150 organizações e foi criada em 2005, com o objetivo de conseguir a reforma do sistema legislativo espanhol. Embora a PPiINA tenha lutado e obtido seu propósito maior, ainda sugere pontos a melhorar, por exemplo, a dificuldade das genitoras de atingirem os seis meses de aleitamento materno exclusivo, preconizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

A licença parental recém adotada na Espanha apresenta pontos a serem aperfeiçoados, tendo em vista que é proporcionado um período de licença relativamente curto para as genitoras, quando comparado com países ao redor europeu, e até mesmo o Brasil. Entretanto, em termos de medidas para a redução da desigualdade de gênero, é um dos países pioneiros no mundo.

Confira-se as tabelas comparativas dos prazos em ambos os países:

**Tabela 1 – Resumo dos institutos no Brasil.**

Licença	Prazo	Prazo prolongado*	Ônus de arcar com o benefício
Maternidade	120 dias	180 dias	Previdência Social
Paternidade	5 dias	20 dias	Empregador

FONTE: Elaboração própria.

\*Aplicável para servidores públicos e empregados de empresas adepts ao Programa Empresa Cidadã.

**Tabela 2 – Resumo do instituto na Espanha.**

Licença Parental	Prazo	Ônus de arcar com o benefício
Pai	Aproximadamente 112 dias (16 semanas)	Seguridade Social (Governo)

<sup>64</sup> SALDAÑA, Cristina. **El País, Madri, 01 jan. 2021.** Espanha equipara licença paternidade e maternidade, e avança na igualdade de gênero. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-01/espanha-equipara-licenca-paternidade-e-maternidade-e-avanca-na-igualdade-de-genero.html>. Acesso em: 14 mar. 2022.

Mãe	Aproximadamente 112 dias (16 semanas)	Seguridade Social (Governo)
-----	---	--------------------------------

FONTE: Elaboração própria.

O que se observa, diante das frequentes alterações legislativas, é que a Espanha está em constante evolução, buscando encontrar o cenário de equilíbrio entre os benefícios sociais e a capacidade estatal de suportá-los, enquanto o Brasil mostra-se estagnado, com muitas propostas de mudanças, mas sem qualquer regulamentação do instituto da licença-paternidade pelo poder legislativo, apesar da expressa previsão constitucional em 1988.

### **3.2 A equiparação dos prazos de licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil de forma a contribuir para o fim da imposição dos papéis sociais de gênero.**

A licença-maternidade no Brasil passou por muitas mudanças até a consolidação da disposição atual, o que se observa atualmente na sociedade e na jurisprudência são, majoritariamente, discussões acerca da flexibilização e ampliação dos benefícios para casos mais específicos. Ao passo que a licença-paternidade foi sequer regulamentada no Brasil, sendo o prazo aplicado, um dos menores do mundo.

A jornada dupla de trabalho das genitoras gerou consequências sociais, como a renúncia à vida familiar. Já que mesmo com medidas legislativas que trouxeram melhorias à realidade das genitoras empregadas no Brasil, muitos empregadores deixam de contratar mulheres, para se esquivar das garantias de emprego, como a estabilidade, fornecidas às mães.

Assim, a equiparação dos períodos das referidas licenças, já instituída pela Espanha, é importante para a maior promoção e inserção das mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista que não será tão vantajoso às empresas evitar a contratação de mulheres, pois os homens que vierem a ser pais terão as mesmas garantias e direitos trabalhistas-familiares.

A regulamentação da licença-paternidade no Brasil de forma a equiparar os institutos, em direitos e deveres, é medida necessária para a promoção do princípio da isonomia e igualdade entre homens e mulheres, para que seja extinta a crença de que as tarefas voltadas à família são de responsabilidade da mulher e o dever de prover o sustento da família, de responsabilidade do homem.

Um fato importante a ser observado é que ao instituir as licenças parentais, tutela-se o bem jurídico: cuidados do filho, portanto, não se mostra coerente estabelecer tamanha discrepância entre os prazos dos institutos, já que isso sugere que é tarefa da mãe cuidar do nascido.

Propõe-se que o instituto da licença-paternidade seja finalmente regulamentado, de forma a equiparar o prazo do benefício ao prazo da licença-maternidade, com a finalidade de favorecer a desenvoltura de vínculo afetivo entre pai e filho, promover a igualdade e isonomia no âmbito familiar-trabalhista no Brasil e contribuir para o fim da imposição dos papéis sociais de gênero.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988 foi promulgada com a promessa de garantir a igualdade de todos os indivíduos perante a lei, destacando-se, *in casu*, a igualdade de gênero, para tanto, trouxe uma série de princípios a serem observados pelos legisladores ordinários e todos os demais executores do direito brasileiro.

No que tange aos direitos trabalhistas de genitores, o artigo 7º do texto constitucional apresenta a licença à gestante, já trabalhada anteriormente no contexto histórico e a licença-paternidade, que pela primeira vez recebeu esse nome, já que até então havia apenas a previsão, em CLT, do abono de um dia de falta, para lidar com questões de registro da nova pessoa física. Ocorre que para a licença à trabalhadora, enquanto genitora, além de ser disciplinada no inciso XVIII do referido dispositivo, houve desdobramentos e avanços até que se consolidou no prazo atual. Enquanto para a licença-paternidade, o inciso XIX apenas citou o direito ao trabalhador, enquanto genitor, sem estabelecer qualquer regulamentação, permanecendo essa circunstância inerte até a atualidade.

Ora, para que seja possível a igualdade entre homens e mulheres no Brasil, os direitos trabalhistas quanto à família, devem ser equiparados, até mesmo para evitar a supressão dos cargos ocupados por mulheres.

Sabe-se que o papel do Poder Judiciário é garantir a aplicabilidade dos direitos individuais, coletivos e sociais à sociedade, por meio de apuração e julgamento, portanto, não é de sua competência estabelecer novas normas quanto aos institutos das licenças parentais. Apesar disso, observa-se grande movimentação nos tribunais brasileiros quanto ao tema, especialmente quanto a flexibilização da licença-paternidade, diante da lacuna legislativa, mas também, quanto a aplicabilidade da licença-maternidade, para casos que não estão regulamentados, como, por exemplo para filhos de casais homoafetivos.

Por sua vez, o Poder Legislativo é competente para produzir e orientar a sociedade, por meio da criação de normas, para regular a vida em comum, de acordo com o interesse nacional. Então, não se sabe qual o motivo de não ter havido, ainda, a regulamentação do instituto da licença-paternidade, levanta-se a hipótese de que o

legislador originário se esquivou da responsabilidade e delegou a função aos legisladores ordinários, para que houvesse uma cuidadosa análise do tema. Entretanto, 34 anos se passaram desde a ordem constitucional e o legislador permanece inerte, sendo aplicado, por falta de melhor regulamentação, o disposto na ADCT, ou seja, apenas cinco dias de abono de falta ao empregado, que se tornar pai. Ademais, apesar de ter havido maior movimentação legislativa quanto ao instituto da licença-maternidade, observa-se a necessidade de nova regulamentação que assegure as novas formas de família, já reconhecidas pela jurisprudência brasileira.

Quanto aos Projetos de Lei apresentados, de forma geral observa-se morosa tramitação, tanto na câmara dos deputados, quanto no senado federal. Entretanto, há um viés modificativo nos projetos quanto aos prazos dos institutos das licenças parentais, para promoção do equilíbrio nas relações sociais-trabalhistas-familiares, o que se mostra benéfico para a sociedade e para a atuação da tripartição dos poderes, já que sanaria a sobrecarga do Poder Judiciário, quantos aos casos de aplicabilidade, tanto da licença-paternidade, quanto da licença-maternidade não previstos em lei.

Quanto ao panorama traçado entre o direito brasileiro e o ordenamento jurídico espanhol, no que tange à nova lei da licença parental, chama-se atenção ao fato de que a Espanha determinou a obrigatoriedade de cumprimento equiparado do prazo das licenças aos genitores, devendo ser dividido igualmente entre ambos os pais, observadas, também, as necessidades fisiológicas da genitora.

A decisão do legislador espanhol se mostra precursora ao restante do mundo, já que mesmo os países que possuem extensos prazos de licença parental, não estipulam a obrigatoriedade da divisão em igual medida do prazo, deixando margem para que os casais possam dispor dos benefícios da forma que julgarem melhor. Ocorre que ativistas espanhóis, como é o caso da associação Plataforma para Licenças Iguais e Intransferíveis de Nascimento e Adoção (PPiINA), acreditam que o caráter obrigatório da divisão igualitária dos prazos seja benéfico para os direitos trabalhistas das mulheres, pois assim, diminui-se o estigma sobre a não contratação de mulheres pelos empregadores, que buscam evitar o ônus de arcar com os benefícios das licenças parentais.

Ainda que possua o caráter isonômico, há críticas à nova lei espanhola, especialmente no sentido de que as 16 semanas de prazo das genitoras não são suficientes para a recuperação da mãe e não proporciona tempo hábil para a amamentação da forma recomendada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Infelizmente, diante da recente aplicabilidade da nova legislação, encontra-se um limite para a presente pesquisa, já que não é possível, ainda, observar o impacto de tais determinações na sociedade espanhola.

Sugere-se, portanto, que novas pesquisas investiguem os impactos da nova legislação espanhola, bem como, contemplem as possibilidades de aplicação do prazo equiparado no Brasil, devendo ser analisadas as características tributárias, constitucionais e administrativas nacionais, para trabalhar a possibilidade de igualdade do prazo, sem que haja a ruína do sistema previdenciário brasileiro.

Assim, mostra-se necessária a adoção de graduais mudanças na legislação trabalhista-familiar brasileira, para pôr em prática de forma efetiva, os princípios constitucionais, a fim de contribuir com o fim da estipulação social de que homens devem se dedicar apenas às questões financeiras da casa e as mulheres aos cuidados dos filhos e quebrar as concepções discriminatórias e o tradicionalismo experienciado.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROSO, Luís R. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611959/>. Acesso em: 19 out. 2021.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#adct](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct). Acesso em: 28 set. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 810, de 1988**. Dispõe sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/182785>. Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.974/2021, de 26 de maio de 2021**. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8.212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.913/2020**, de 23 de julho de 2020. Prorroga em caráter excepcional o fim da licença maternidade até o final do período da declaração do estado de calamidade pública, alcançando as trabalhadoras seguradas do regime geral de previdência social e para as servidoras públicas e as empregadas públicas de todos os entes da federação. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2258553>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.373/2020, de 2 de dezembro de 2020**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir a ampliação da licença-maternidade para duzentos e quarenta dias. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2266011>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Comissão de Seguridade Social e Família. **Projeto de Lei nº 559/2020, de 5 de março de 2020**. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238554>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2021.

BRASIL. **Decreto nº 423 de novembro de 1935**. Promulga quatro Projectos de Convenção, aprovados pela Organização Internacional do Trabalho, da Liga das Nações, por ocasião da Conferencia de Washington, convocada pelo Governo dos Estados Unidos da America a 29 de outubro de 1919, pelo Brasil adoptados, a saber: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto; Convenção relativa ao trabalho nocturno das mulheres; Convenção que fixa a idade minima de admissão das crianças nos trabalhos industriaes; Convenção relativa ao trabalho nocturno das crianças na industria. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D423.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D423.htm). Acesso em: 29 mar. 2022.

LESSA, Daniele. Especial licença-maternidade, v. 2. Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil. **Rádio Câmara**. Brasília, 22 set. 2009. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/293878-especial-licenca-maternidade-2-evolucao-das-eis-e-costumes-sobre-licenca-maternidade-no-brasil->



BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de junho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm). Acesso em: 6 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2021.** Cria o Programa Empresa Cidadã. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em 12 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2021.** Cria o Programa Empresa Cidadã. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em 10 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016.** Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38). Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 16 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017.** Dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13509.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13509.htm). Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. **Resolução Nº 175 de 14 de maio de 2013.** Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Conselho Nacional de Justiça. 14 maio 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>. Acesso em: 29 mar. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 143, de 29 de março de 2016.** Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor que o pagamento do salário-maternidade e a concessão da licença-maternidade serão devidos na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente. Disponível em:  
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125329>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.158, de 11 de junho de 2021.** Dispõe sobre a licença-maternidade e o salário-maternidade devidos em caso de parto de natimorto, nas condições que especifica. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/148784>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 10.021, de 11 de abril de 2018**. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre prazo para concessão de salário-maternidade pago diretamente pela Previdência Social. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2171929>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Informativo de jurisprudência nº 0536/STJ**. Primeira seção. Agravo regimental nos embargos de declaração no recurso especial 1098218/SP. Relator: Herman Benjamin. Publicado em 9 de novembro de 2009. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=0536&operador=e&b=INFJ&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 24 out. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Tema Repetitivo 740/STJ**. Recurso Especial: REsp 1230957/RS. Relator: Mauro Campbell Marques. Publicado em: 18 de março de 2014. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas\\_repetitivos/pesquisa.jsp](https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp). Acesso em 16 out. 2021.

CAVALCANTE; J. Q.; JORGE NETO, F. F. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. (1. Turma). **Acórdão nº 1390817, 07038896020218070018**. Relatora: CARMEN BITTENCOURT, julgado em: 01 de dezembro de 2021. Publicado em: 15 de dezembro de 2021.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. (2. Turma). Apelação cível. **Acórdão 855780, 20130110227074APC**. Brasília, Data do julgamento: 04 de março de 2015. Disponível em: <https://pesquisajuris.tjdft.jus.br/IndexadorAcordaos-web/sistj?visaold=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ESPANHA. **Lei nº 9, de 6 de outubro de 2009**. Sobre a extensão da duração da licença de paternidade nos casos de nascimento, adoção ou acolhimento familiar. Madri, 7 out. 2009. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-15958>. Acesso em: 14 mar. 2022.

ESPANHA. **Lei Orgânica nº 3, de 22 de março de 2007**. Para a efetiva igualdade de mulheres e homens. Madri, 23 mar. 2007. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.

ESPANHA. **Real Decreto-Lei nº 6, de 1 de março de 2019**. Sobre medidas urgentes para garantir a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens no emprego e na profissão. Madri, 7 mar. 2019. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em: 14 mar. 2022.

ESPANHA. Seguridad Social. **Nascimento e cuidados de menor**, 2019. Disponível em: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>. Acesso em: 14 mar. 2022.

FREYRE, Gilberto. **Casa grande & senzala**. Rio de Janeiro: Record, 1998.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 15. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**. Rio de Janeiro, 1970, pg. 133 a 124. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/69/cd\\_1970\\_v1\\_br.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/69/cd_1970_v1_br.pdf). Acesso em: 03 abr. 2022.

LEONE, E. T.; KREIN, J.D; TEIXEIRA, M.O. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: UniCamp, 2017.

PINTO, Regina Céli. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

QUINTO, A.; HOSPIDO, L.; SANZ, C. **The child penalty in Spain**. Madri: Banco de España, 2020.

RUSSOMANO, Victor Mozart. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SALDAÑA, Cristina. **El País, Madri, 01 jan. 2021**. Espanha equipara licença paternidade e maternidade, e avança na igualdade de gênero. Disponível em:

<https://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-01/espanha-equipara-licenca-paternidade-e-maternidade-e-avanca-na-igualdade-de-genero.html>. Acesso em: 14 mar. 2022.

SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **Princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2001.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. **Apelação Cível, Processo nº 5010902-08.2020.4.04.7200**, Relatora: Desembargadora Vânia Hack de Almeida, Data da Decisão: 05 de outubro de 2021. Disponível em

<https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/citacao.php?doc=TRF426492286>. Acesso em 19 out. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. **Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei Nº 5001369- 05.2018.4.04.7100/RS**. Relator: Gerson Luiz Rocha. Publicado em 28 de agosto de 2018.