

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

EDUARDO MONTEIRO SILVEIRA

**A BUSCA PELA DIMINUIÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: LICENÇA PARENTAL, UMA ALTERNATIVA AO ATUAL MODELO DE LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL.**

CURITIBA

2021

EDUARDO MONTEIRO SILVEIRA

**A BUSCA PELA DIMINUIÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: LICENÇA PARENTAL, UMA ALTERNATIVA AO ATUAL MODELO DE LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL.**

Artigo apresentado ao curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Júnior

CURITIBA

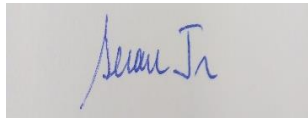
2021

## TERMO DE APROVAÇÃO

A BUSCA PELA DIMINUIÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: LICENÇA PARENTAL, UMA ALTERNATIVA AO ATUAL MODELO DE LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL.

EDUARDO MONTEIRO SILVEIRA

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



---

Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior Orientador

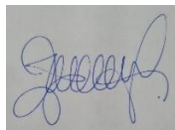
---

Coorientador



---

Prof<sup>a</sup>. Ezilda Melo 1º Membro



---

Prof<sup>a</sup>. Heloisa Helena Silva Pancotti 2º Membro

## AGRADECIMENTOS

De início, quero destacar que a ordem das pessoas aqui mencionadas nada tem a ver com uma maior ou menor importância, pois cada uma teve sua participação decisiva ao longo do percurso para chegar até o presente momento.

À minha mãe, por estar sempre ao meu lado nos momentos mais fáceis e também nos difíceis ao longo dessa trajetória na UFPR, me incentivar a ir atrás dos meus objetivos, me dar suporte quando eu estive esgotado, me dar ânimo quando eu precisei e por demonstrar uma alegria genuína a cada conquista minha. Te amo, mãe!

Ao meu pai, por sempre me aconselhar nos caminhos da vida, pelos ensinamentos, por todos os momentos de descontração tão necessários em momentos difíceis, por sempre me incentivar a buscar objetivos concretos, me proporcionar todas as condições necessárias para que eu tivesse uma maior tranquilidade ao tomar minhas decisões pessoais e profissionais, por ser o pai que é. Te amo, pai!

Ao meu irmão, pelo companheirismo ao longo da vida, pela compreensão em entender que muitas vezes eu não consegui dar a atenção necessária por estar focado nos estudos, pelos momentos de felicidade que compartilhamos.

À Juliana, minha namorada e melhor amiga, a quem eu admiro muito e devo agradecer todos os dias por cada detalhe do dia a dia, ainda que à distância, por ser a maior apoiadora, entusiasta e torcedora para que os últimos dois anos de faculdade fossem os melhores e mais produtivos possíveis, além de ser um porto seguro nos momentos de dificuldade. Sem o teu apoio certamente o caminho até aqui seria mais difícil. Muito obrigado por cada momento juntos, pois cada vez mais eu tenho a certeza de que é a melhor do mundo!

Aos meus amigos que fizeram parte de todo esse percurso e tornaram toda a experiência na faculdade ser mais leve e cheia de companheirismo. Da faculdade, em especial, ao Amyr, Leo, Lorenzo e Vagner, no período em que estive na turma do Noturno, e ao André, Charles e Pedro, por me acolherem tão bem na turma do Diurno nos últimos dois anos do curso, vocês são demais! Ao Felipe, que mesmo não sendo da universidade me ajudou como um mentor em momentos-chave já no final da graduação, como a preparação para a OAB e também no TCC.

Ao Tiago, meu antigo chefe no escritório em que estagiei e que contribuiu para despertar o interesse pelo tema do presente Artigo; e sua esposa Danielle, que gentilmente me auxiliou com os primeiros materiais bibliográficos da pesquisa.

À toda a equipe do escritório de advocacia Barranco, Celli, Cardoso e Advogados Associados, que me abriu as portas para estagiar nos primeiros anos de faculdade, e com sua honestidade, trabalho duro, dedicação e ensinamentos me fez ter grande interesse na área do Direito do Trabalho.

Ao Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, que me proporcionou um excelente ambiente de estágio nos últimos anos da faculdade e me permitiu ter uma ótima experiência junto ao Poder Judiciário.

## **A BUSCA PELA DIMINUIÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: LICENÇA PARENTAL, UMA ALTERNATIVA AO ATUAL MODELO DE LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL.**

*THE SEARCH FOR REDUCING GENDER INEQUALITY IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET: PARENTAL LICENSE, AN ALTERNATIVE TO THE CURRENT LICENSE-MATERNITY AND LICENSE-PATERNITY MODEL IN BRAZIL.*

**Eduardo Monteiro Silveira<sup>1</sup>**

### **RESUMO**

Partindo de uma breve análise do conceito de família, bem como dos papéis desempenhados pelo homem e pela mulher na sociedade brasileiro ao longo dos anos, o presente artigo visa abordar a questão de desigualdade de gênero no Brasil, mais especificamente no mercado de trabalho e no ambiente familiar. Por intermédio da análise da literatura acerca do tema, com o objetivo de obter uma base sólida para a construção do raciocínio apresentado, para então avançar à leitura de estudos realizados por entidades internacionais como, por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), procurou-se compreender a realidade dos gêneros em diversos países pelo mundo e, em especial, no Brasil. Em seguida, a partir de exemplos da legislação nacional e internacional, será possível conhecer os sistemas de licença-parental vigentes em alguns países europeus, bem como entender como são reguladas as licenças-maternidade e paternidade no Brasil. O país, mesmo após mais de 30 anos da promulgação Constituição Federal de 1988, ainda não possui legislação complementar específica para regular a licença-paternidade, o que demonstra um significativo atraso sobre o tema e gera graves consequências na busca por uma maior igualdade de gênero no mercado de trabalho. Entretanto, a análise de propostas e projetos de lei que tem a capacidade de alterar esse cenário no Brasil permite identificar um grande avanço quanto ao tema e, caso entrem em vigor, significarão relevantes conquistas na luta pela igualdade de gênero no país.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Mercado de Trabalho; Licença-maternidade; Licença-paternidade; Licença-parental.

### **ABSTRACT**

Starting from a brief analysis of the concept of family, as well as the roles played by men and women in Brazilian society over the years, this article aims to address the issue of gender inequality in Brazil, more specifically in the labor market

---

<sup>1</sup> Graduando do quinto ano de Direito da Universidade Federal do Paraná.

and in the family atmosphere. Through the analysis of the literature on the subject, with the objective of obtaining a solid basis for the construction of the presented argument, then proceeding to read studies carried out by international entities such as, for example, the International Labor Organization (ILO), the present article aimed to understand the reality of genders in different countries around the world and, especially, in Brazil. Then, from examples of national and international legislation, it will be possible to know the current parental leave systems in some European countries, as well as understanding how maternity and paternity leave are regulated in Brazil. The country, even after more than 30 years of the 1988 Federal Constitution promulgation, still does not have specific complementary legislation to regulate paternity leave, which demonstrates a significant delay about the theme that generates serious consequences in the search for greater gender equality in the business market. However, the analysis of proposals and law projects that have the capacity to change this scenario in Brazil allows us to identify a major advance on the topic and, if they come into force, it will mean a relevant achievement in the fight for gender equality in the country.

Keywords: Gender Inequality; Labor Market; Maternity Leave; Paternity Leave; Parental Leave.

## 1 . INTRODUÇÃO

O tema da desigualdade de gênero no ambiente familiar e no mercado de trabalho possui um vasto campo para discussões, apontamentos, estudos e nuances, de modo que abordar tal assunto através de apenas uma ideia seria um tremendo insucesso.

Assim, através da análise do instituto da licença-parental, que não está presente no ordenamento jurídico brasileiro, o presente trabalho busca mostrar que historicamente, não apenas no Brasil, mas no mundo, o modelo patriarcal de família representa um atraso no que diz respeito à igualdade de gênero. Nesse modelo, o homem possui o dever e a responsabilidade de prover o sustento do núcleo familiar, ao passo que a mulher é a pessoa responsável pelos cuidados domésticos e dos filhos, servindo, no máximo, como uma fonte de renda secundária na família.

No Brasil, essa bagagem histórica possui grandes reflexos em inúmeros âmbitos da sociedade, inclusive no mercado de trabalho, que é o foco do presente trabalho. A legislação brasileira utiliza os institutos da licença-maternidade e licença-paternidade como benefício para os casais que trabalhem externamente e tenham filhos ou adotem crianças para a família, entretanto, há uma forte disparidade entre os dois modelos, pois ao passo que a licença para a mãe possui, inicialmente, 120 dias de afastamento do trabalho, a do pai possui apenas 5 dias, o que deixa claro o pensamento do legislador de que a mãe é o sujeito que é responsável pelo cuidado do novo membro da família enquanto o pai não possui tanta relevância para tanto, o que reforça ainda mais o modelo patriarcal de família.

Essa diferenciação dos períodos de afastamento tem sérias repercussões para a mulher, pois a contratação de uma mulher por alguma empresa se torna menos atrativa, já que há a possibilidade de a mesma engravidar e se afastar do local de trabalho por alguns meses, o que afeta a logística do empregador no tocante aos funcionários, redistribuição das funções anteriormente exercidas pela gestante e até mesmo uma eventual contratação temporária para suprir a ausência da mulher.

Não só isso, por conta dessa menor atratividade, as mulheres possuem uma remuneração menor que a dos homens, mesmo em relação àqueles que possuam o

mesmo nível de capacitação profissional e que exerçam as mesmas funções, o que é uma flagrante desigualdade de gênero.

Por fim, ainda há uma grande dificuldade de reinserção da mulher no mercado de trabalho após o término da licença-maternidade, com o empregador muitas vezes rompendo o vínculo empregatício com a mesma após certo período.

Através da análise acerca da licença-parental, que consiste em estabelecer uma maior paridade do tempo de afastamento do local de trabalho para os pais e mães, inclusive com incentivos para os pais para que os mesmos assumam maiores responsabilidades domésticas e participem ativamente no cuidado para com seus filhos, o que afasta o pensamento arcaico de que o homem não deve participar ativamente da criação dos filhos.

Assim, por meio da análise do funcionamento da licença-parental em alguns países europeus, bem como um breve levantamento acerca dos projetos de lei que versam sobre o tema em trâmite no Brasil, o objetivo do presente trabalho é demonstrar os benefícios da referida licença na luta por uma maior igualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como no ambiente familiar.

## **2 . A VISÃO ACERCA DOS GÊNEROS NO AMBIENTE FAMILIAR E NO MERCADO DE TRABALHO**

Inicialmente, antes de abordar os papéis específicos do homem e da mulher no núcleo familiar, é necessário apresentar o conceito de família formulado pelo filósofo e antropólogo francês Lévi-Strauss (1972) a partir de um ponto de vista antropológico, que afirmou que o termo “família” serviria para designar um grupo social possuidor de três características: a) grupo que tem sua origem no casamento; b) grupo constituído pelo marido, esposa e seus filhos constituídos a partir de sua união; c) grupo possuidor de uma ligação legal, ou seja, o casamento legalizado.

Esse modelo da família nuclear, composto por pai, mãe e seus filhos e filhas, inclusive, é privilegiado no que diz respeito à concepção histórica construída acerca do grupo familiar, concepção esta que pode ser definida como patriarcal, monogâmica e tradicional. A mulher, nesse modelo, ocupa um posto fixo que é representado pela figura materna e agregadora do lar, por meio da qual é possibilitada a sobrevivência da família (Flandrin, 1992; Duarte, 1995; Favaro, 2007).

Por outro lado, a figura do homem no ambiente familiar sempre foi representada pelo elemento que provê o sustento da casa através do trabalho secular, que é símbolo de autoridade e firmeza para com seus filhos.

Entretanto, com o passar das décadas, principalmente a partir da segunda metade do Século XX, é notório que tanto o conceito quanto o próprio núcleo familiar estão sofrendo relevantes mudanças no que diz respeito à sua organização e ao papel que cada elemento familiar exerce dentro de casa, principalmente no que diz respeito aos papéis paternos e maternos, bem como a divisão sexual do trabalho, que são os objetos do presente trabalho.

Importante frisar que mesmo com o modelo arcaico da função familiar de “pai” e “mãe”, esse cenário vem sofrendo constantes mudanças devido à inserção da mulher no mercado de trabalho e também do movimento feminista em prol de maior igualdade de direitos para as mulheres. Entretanto, essa inserção da mulher no mercado de trabalho ainda carece de muita evolução, pois há uma grande desigualdade nas remunerações recebidas pelo homem e pela mulher no mercado de trabalho, o que ainda serve como reforço para a visão de que o papel de cuidado da casa é das mulheres prevaleça.

Autores como Gomes e Resende (2004) e Silva e Piccinini (2007) afirmam que a criança necessita de ambos os pais para construir uma boa imagem das relações de afeto e das interações sociais. Para explicar essa necessidade de “ambos os pais” é necessário apresentar o conceito de coparentalidade (ou *coparenting*), que se refere aos papéis de pais e mães exercidos em conjunto. Esse conceito é originário da teoria sistêmica e considera a relação pais/mães/filhos e filhas e consiste em um “complexo sistema relacional de práticas e de modos subjetivos por meio do qual homens e mulheres criam os seus filhos” (Nudler & Romaniuk, 2005).

Ainda, a “coparentalidade considera o relacionamento conjugal e a parentalidade uma vez que o primeiro influencia no segundo” (Margolin, Gordis & John, 2001; Talbot & McHale, 2004; Braz, Dessen & Silva, 2005). Esse conceito se refere às figuras do pai e da mãe exercendo de maneira conjunta as suas funções parentais (Frizzo, Kreutz, Schmidt, Piccinini & Bosa, 2005).

Através da revisão bibliográfica de estudos sobre o tema, pretende-se discutir essas mudanças que os papéis dos gêneros vêm sofrendo no ambiente familiar e laboral (subseções 2.1, 2.2 e 2.3)

## 2.1 MULHER: FIGURA MATERNA E UNIFICADORA FAMILIAR

Conforme já referido, a figura da mulher na família ocidental é normalmente vinculada à ideia de que cabe a ela o cuidado da prole e ao trabalho doméstico (IBGE 2006), ao passo que caberia ao homem a responsabilidade pelo sustento da família, de modo a se isentar das responsabilidades domésticas.

Em seu estudo que busca demonstrar os diferentes tratamentos de gênero no mercado de trabalho e os efeitos que o trabalho doméstico causa nas mulheres em seu trabalho externo, Madalozzo, Martins & Shiratori (2008) afirmam:

Segundo dados da PNAD 2006, a comparação de horas de trabalho doméstico para homens e mulheres mostra que estas últimas têm uma dupla e pesada jornada de trabalho. A estruturação das horas de trabalho doméstico segue perfil bastante diferenciado entre homens e mulheres e a comparação de seus resultados, mantendo constantes as características dos indivíduos por gênero, mostram a desvantagem feminina em sua possível produtividade ao longo do tempo. Entre nossas principais conclusões, podemos citar que a participação da mulher no mercado de trabalho, não somente com relação ao tempo dedicado a ele, mas, principalmente, com o aumento de sua remuneração frente ao total da

renda familiar, impacta positivamente sua condição de barganha na família, implicando uma menor participação no trabalho doméstico. Educação, horas de trabalho no mercado e fatores regionais também apresentam o mesmo efeito. Comparando homens e mulheres com características iguais, através de Oaxaca, podemos concluir que características sociais e de formação de normas e condutas para os diferentes gêneros têm grande influência na participação dos indivíduos no trabalho doméstico. Em 2006, ainda não podemos constatar a igualdade de condições para entrada e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho, pois elas cumprem uma segunda jornada extenuante e que, provavelmente, tem efeito em sua produtividade no mercado de trabalho e condições de saúde e bem-estar (Madalozzo, Martins & Shiratori, 2008, p. 560-561).

Assim, é possível afirmar que quanto maior o nível de dedicação da mulher no mercado de trabalho, bem como o aumento de sua remuneração profissional, maior seu poder de barganha na família, de modo a dividir as tarefas domésticas com o homem e, conseqüentemente, possuir um menor impacto negativo do cansaço excessivo no trabalho secular devido à jornada dupla de trabalho.

Porém, segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano de 2019, elaborado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o progresso em busca da diminuição da desigualdade de gênero no mundo tem abrandado nos últimos anos. Isso quer dizer que os esforços realizados para atingir o referido objetivo estão se tornando menos incisivos, então sendo flexibilizados de certa forma.

A desigualdade de gênero vem sendo combatida com maior ênfase nos níveis mais básicos da sociedade, em áreas que exigem menor capacitação individual e poder social mais fraco, ao passo que quanto mais altos os níveis na esfera social, maior é a desigualdade de gênero (altos cargos no mercado de trabalho, ciência, política, etc).

O relatório elaborado pelo PNUD afirmou ainda que a desigualdade de gênero está profundamente ligada ao desenvolvimento humano, pois nos países em que a qualidade de vida é mais baixa, ou seja, com um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) baixo, as pessoas tendem a possuir um menor nível de escolaridade, uma maior taxa de filhos por família e valores sociais mais tradicionais como, por exemplo, um forte patriarcalismo.

Esses fatores citados impactam diretamente no tratamento dado aos gêneros, de modo que o homem detém o poder patriarcal na família, é responsável pelo sustento de todos da casa e exerce forte autoridade sobre seus filhos, já que no contexto dos países menos desenvolvidos e com baixa classificação no Índice de

Desenvolvimento Humano (IDH) a criação das crianças normalmente é mais rígida, com as mesmas adquirindo maiores responsabilidades desde cedo, como ajudar a complementar o sustento da casa, por exemplo.

Por sua vez, as mulheres no contexto citado encontram-se submissas a esse poder patriarcal, possuindo menos liberdades individuais e menos autonomia no que diz respeito às suas liberdades individuais. Devido ao alto índice de fertilidade, as mulheres precisam dedicar muito mais tempo ao cuidado de seus filhos, já que as crianças demandam atenção demasiada, o que muitas vezes torna inviável o trabalho externo feminino nesses países.

De acordo com Bruschini & Ricoldi (2012), a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho não fez diminuir efetivamente o seu trabalho doméstico, tampouco dividiu de forma igualitária o cuidado e a atenção dispendida aos filhos, já que não basta apenas a sua inserção no mercado de trabalho, mas sim o aumento do nível educacional e profissional das mulheres. Assim, o papel exercido por muitas mulheres na família contemporânea, quais sejam, da mãe cuidadora do lar e dos filhos e da mulher trabalhadora que também provê o sustento para a família, acaba por sobrecarregar as mulheres atuais, indicando uma manutenção do modelo tradicional de família, já exposto anteriormente.

## 2.2 HOMEM: SINÔNIMO DE AUTORIDADE E PROTEÇÃO NA FAMÍLIA

Durante muito tempo as relações de paternidade e a importância desta no desenvolvimento infantil foram desconsideradas pela sociedade, tendo em vista a visão de que o homem deve ser o trabalhador que sustenta o lar. Por conta disso, os pesquisadores estudavam, em especial, as relações entre mães e filhos. Esse foco especial na maternidade acaba reforçando a ideia de que são as mulheres as responsáveis pela educação e criação das crianças.

Com a inserção da mulher no mercado de trabalho, esses papéis estão sendo, aos poucos, transformados, possibilitando que a figura paterna esteja mais presente na vida dos filhos em seu desenvolvimento.

Conforme dito anteriormente, enquanto os homens são considerados os mais qualificados para ocupar cargos de poder no mercado de trabalho, as mulheres são consideradas mais qualificadas para o cuidado do lar e dos filhos, fazendo com que os velhos conceitos acerca dos papéis de gênero ainda persistam na sociedade.

De acordo com Rosa (2014), a ausência da figura paterna no desenvolvimento dos filhos, bem como as falhas do pai em exercer esse papel, pode gerar impactos significativos na vida dos mais jovens, pois situações em que o pai se ausenta de casa, ou na falta de fornecer apoio à sua esposa em situações cotidianas e da vida familiar pode afetar o modo como a criança percebe as interações sociais mais íntimas e familiares, de forma a alterar significativamente seu caráter.

Assim, faz-se necessário abordar a questão da paternidade e do papel do homem como cuidador ao longo da história.

No Brasil, historicamente, observava-se um modelo familiar patriarcal, no qual o homem era responsável pelo trabalho externo e por sustentar a casa gerando, portanto, uma dependência dos demais membros da família em relação a si, o que também lhe conferia um alto grau de autoridade paterna, características que eram estimuladas pela sociedade como um todo (Samara, 2004).

Essa autoridade paterna era proveniente de fatores específicos, tais como o distanciamento do pai para com os filhos, devido às longas jornadas de trabalho externo, limitando o tempo de convivência entre os mesmos; e a parcial ausência de demonstrações de afeto da figura paterna para com os filhos, de modo a não mostrar para a criança um lado emocional, garantindo-lhe a figura de homem frio e severo que merece respeito pela sua autoridade.

Dessa forma, na ausência da figura paterna, a criança buscava na mãe a proteção, o afeto e o cuidado necessários para seu desenvolvimento, o que fortalecia a figura feminina no cuidado infantil.

É por esse motivo que até as décadas de 1960 e 1970 os estudos sobre o desenvolvimento infantil tinham como foco a relação mãe-filho (Rodrigues & Trindade, 1999), deixando de lado desses estudos as relações pai-filho, eis que o homem não possuía significativa participação no desenvolvimento da criança. Ainda, segundo Lamb e Tamis-LeMonda (2004), foi somente no final dos anos 1970 que o papel do homem enquanto pai carinhoso e presente foi motivo de preocupação e debates. Até então apenas a mãe possuía um papel significativo no desenvolvimento dos filhos.

Entretanto, é necessário enfatizar que essa atenção do papel do pai na vida dos filhos só teve início para estudar justamente os efeitos da ausência e as consequências nocivas desta na vida e no desenvolvimento da criança. Ou seja,

nunca houve um acervo de estudos e pesquisas no tocante à paternidade, de modo que esse papel se manteve cercado de crenças arcaicas e nocivas para um bom desenvolvimento familiar na família contemporânea.

Exemplo disso é a pesquisa elaborada por Daniela Levandowski (2001), que constatou que na revisão da literatura sobre o tema no período de 1990 a 1999 há aproximadamente três vezes mais estudos sobre a maternidade em comparação com estudos sobre a paternidade.

Atualmente há milhares de pesquisas científicas que tem se preocupado em dar foco ao tema da paternidade e o quanto a figura do pai influencia no desenvolvimento infantil.

Inclusive, é evidente que o pai contemporâneo vem se preocupando mais em participar do desenvolvimento de seus filhos, em sua educação, bem-estar e em momentos de cuidado e carinho, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido para que os papéis dos pais e mães estejam em maior pé de igualdade.

Dentre as crenças que ajudam a reforçar o papel da mãe como cuidadora do lar e dos filhos está o chamado “instinto materno”, que inclusive é inculcido desde cedo no universo feminino, desde a infância, para que a mulher cresça e vise ser uma figura que represente cuidado dedicação para com o lar e os filhos (Lyra et al., 2015).

Até mesmo Freud (1933) ressalta esse papel da mulher cuidadora por intermédio do desejo à maternidade, incentivado desde cedo através de brinquedos como bonecas, por exemplo. Por outro lado, um menino é amplamente desencorajado a participar de tais brincadeiras, pois seria tomado como “frágil” ou “delicado” demais para um homem.

Nos dias atuais, é possível afirmar que o homem tem participado mais ativamente nas atividades domésticas, tanto na manutenção da casa quando no cuidado para com os filhos (Bertolini, 2002). Dessa forma, o homem passa a deixar para trás aquele papel distante de simples provedor da casa para atuar de forma concreta na família, assumindo papéis que antes eram exclusivamente das mulheres.

Ao ter que enfrentar uma jornada dupla de trabalho, em casa e no trabalho secular, as mulheres acabam por reivindicar uma maior participação dos maridos nos afazeres domésticos e na criação e educação dos filhos, visando um melhor desenvolvimento da criança.

A família, portanto, passou por inúmeras transformações no último século, pois as mulheres adquiriram mais direitos e participação na sociedade, as crianças passaram a ser valorizadas da forma devida e os homens assumiram funções familiares que antes eram de exclusividade das mulheres (Osório, 2011).

Com essas mudanças, o papel da paternidade assumiu uma atenção e importância nunca antes vista, com uma transformação de várias atividades e cuidados que eram pertencentes apenas à mãe em momentos e atitudes que são também tomadas pelo pai. Antes, o relacionamento pai-filho era dotado de distanciamento, autoridade, respeito e até mesmo medo por parte da criança. Agora, referido relacionamento é dotado de novos formatos. O pai tem participado das consultas pré-natais, acompanhado a mãe na sala de parto e desenvolvido relações de afeto com seus filhos de modo a realmente aproximar a figura do pai e a criança.

Entretanto, é importante ressaltar que a Lei nº 11.108, de 07 de abril de 2005, aponta que a mulher possui o direito exclusivo de escolher a pessoa que irá lhe acompanhar nas salas de parto, de modo que a mãe ainda possui um papel predominante nos momentos iniciais da vida da criança, o que é uma certa dificuldade para a figura paterna nos dias atuais.

Esse exemplo demonstra que no Brasil há poucas políticas públicas que garantam maior participação e que sejam benéficas para os pais nos cuidados dos filhos, de modo que a sociedade ofereceu aos pais uma nova função para assumir, mas não deu o suporte necessário para tanto (Medrado, *et al.*, 2010; Pinheiro, Galiza & Fontoura, 2009).

A licença-paternidade no Brasil, que será um assunto abordado posteriormente, mas citado aqui para fins de exemplificação, na maioria dos casos, é de apenas 5 dias consecutivos, ao passo que a licença-maternidade é de 120 dias, podendo ser prorrogada por até mais dois meses, totalizando 180 dias consecutivos. Desse modo, é evidente que a legislação brasileira ainda dá a entender que o papel principal na criação da criança é competência da mulher.

Assim, ainda que muitos homens estejam, de fato, empenhados em assumir as funções paternas da família contemporânea, ainda há muitos obstáculos para serem vencidos.

### 2.3 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

As mulheres, atualmente, são as mais qualificadas de toda a história humana, com níveis de estudo básico com paridade em relação aos dos homens, porém, quando há a transição para o mercado de trabalho remunerado a desigualdade de gênero se escancara, muito disso proveniente da “função reprodutora da mulher”, ou seja, da possibilidade de uma mulher engravidar (RDH 2019 – PNUD).

As crenças sociais têm um forte impacto na capacitação de gênero e das mulheres, pois existem preconceitos em vários âmbitos da sociedade que servem para bloquear ou impedir que as mulheres atinjam níveis de igualdade para com os homens. Um exemplo disso é quando as pessoas acreditam que os homens são melhores líderes do que as mulheres, ou então que os homens são melhores empresários e negociadores do que as mulheres. Tais pensamentos levam a crer que os homens devem ocupar cargos mais importantes em posições de liderança, seja na sociedade, na família ou no mercado de trabalho (RDH 2019 – PNUD).

No ambiente familiar, a crença patriarcal que permeia, e muito, a sociedade brasileira, sobre os homens serem os provedores do lar, que devem trabalhar para sustentar a família e tomar as decisões da casa, e sobre as mulheres serem as responsáveis pelo lar, pelos cuidados dos filhos, acaba por fazer com que indivíduos acreditem que os homens são mais merecedores de uma vaga no mercado de trabalho do que as mulheres.

Esses exemplos são muito claros e servem para retratar a desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho.

Segundo o estudo *Mulheres nos Conselhos*, realizado pela empresa de serviços Deloitte em 2019, com dados de 2018, apenas 4,4% dos cargos de CEO (*Chief Executive Officer*, ou Diretor Executivo) no mundo são ocupadas por mulheres, sendo que no Brasil esse percentual é de apenas 0,8%. Já em relação à quantidade de mulheres em cargos de liderança, esse percentual chega a 16,9%, o que demonstra uma grande desigualdade de gênero nas vagas mais altas do mercado de trabalho.

Conforme exposto no item 2.1, um dos motivos para que essa disparidade aconteça é justamente o fato de a mulher ter para si grande parte, senão todo, o trabalho doméstico, o que faz com que as mulheres tenham menos tempo hábil para se dedicar às suas carreiras profissionais.

Além disso, outro fator que contribui muito para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é o fato de que as mulheres podem vir a ser mães, sendo

necessário conceder a elas a chamada licença-maternidade, que será um tema abordado na sequência do presente trabalho, mas que, em linhas gerais, dá o direito à mulher de se licenciar do trabalho externo por até seis meses para cuidar de seu filho(a) recém-nascido. Os empregadores, de certa maneira, entendem que é uma desvantagem contratar mulheres, já que poderão ficar afastadas de seu posto laboral por certo período. Assim, as mulheres possuem uma remuneração profissional abaixo daquela recebida pelos homens.

Para ilustrar o que acontece atualmente no Brasil, é possível citar Oliveira & Dantas (2017, p. 20):

Não é necessário nenhum estudo de causa mais aprofundado para constatar que a mulher se torna mão de obra desprestigiada, na medida em que somente ela se ausenta pelo ciclo gestacional de cento e vinte dias. Isso agrava custos para a empresa, que por certo tem de alterar toda a sua dinâmica, bem como custear gastos adicionais com profissionais em substituição.

Há ainda o pensamento de que o trabalho exercido pela mulher deve ser menos remunerado que o do homem pelo fato de que a renda da mulher seria apenas um complemento ao rendimento mensal familiar, já que a função do provedor está historicamente e culturalmente ligado à figura do homem (Hirata; D. K., 2007).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2016), a mulher trabalha até duas horas a mais que o homem e, apesar de a referida instituição afirmar que houve uma diminuição das diferenças salariais de 30% para 23%, ainda seriam necessários mais de 70 anos para que essa disparidade fosse suprimida.

Dessa forma, as desigualdades no local de trabalho (incluindo as disparidades salariais e o risco de assédio), as normas sociais (pressão para desempenhar o papel de mãe) e os desequilíbrios no lar (uma carga superior de trabalhos domésticos não remunerados), entre outros fatores, podem dissuadir a mulher da participação no emprego remunerado. A sua opção pelo mercado de trabalho pode acarretar um sentimento de culpa ou arrependimento, já que essa pressão social para a mulher ser mãe é muito presente.

Por outro lado, ainda que o objetivo do presente texto seja evidenciar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, é imperioso destacar que há sim

muitos empregadores que dão prioridade para a contratação de mulheres para ocupar os cargos de suas empresas, seja por querer estabelecer uma paridade no número de homens e mulheres no quadro de empregados, seja pela capacitação profissional que as mulheres possuem.

De acordo com o sítio eletrônico do Banco Mundial<sup>2</sup>, a maior contratação de mulheres significa a) uma maior diversidade de pensamentos, realidades e pontos de vista, tornando o ambiente de trabalho mais produtivo e inovador; b) maior acesso aos melhores talentos disponíveis no mercado; c) uma maior dinâmica das equipes, pois as mulheres possuem a capacidade de reunir pessoas e agrupar diferentes opiniões, bem como incentivam uma maior participação de todos os membros da equipe

Portanto, é de suma importância dar atenção também à qualidade de vida da mulher que está sujeita à jornada de trabalho externo e ainda acumula funções domésticas.

---

<sup>2</sup> <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2015/03/30/seis-ejemplos-que-demuestran-que-contratar-mujeres-es-un-buen-negocio>

### **3 . A PROTEÇÃO DA FAMÍLIA E DO DIREITO À MATERNIDADE E PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E SEUS REFLEXOS**

Neste capítulo será abordada a legislação brasileira que versa sobre licenças para o cuidado com os filhos recém-nascidos de acordo com o sexo do trabalhador, com a finalidade de compreender quais são os limites e desafios a serem observados ao pensar em políticas públicas que visem promover uma maior equidade entre os gêneros em relação aos cuidados com os filhos pelos trabalhadores.

#### **3.1 LICENÇA-MATERNIDADE**

A licença-maternidade surgiu no Brasil em 1943, através da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que garantiu às mulheres empregadas à licença remunerada de quatro semanas antes e oito semanas após o parto. Esse direito da mulher teve origem graças à ratificação feita pelo Brasil, em 1934, da Convenção nº 3/1919, da Organização Internacional do trabalho (OIT), que versa sobre os direitos das mulheres trabalhadoras durante o período gestacional.

Após, através da promulgação da Constituição Federativa do Brasil de 1988, a licença-maternidade passou a ser de 120 dias, acrescentando também a garantia de emprego à gestante desde o momento da descoberta da gravidez até cinco meses após o parto. A nova Constituição implicou uma mudança no texto da CLT, através do artigo 392, *caput*.

Art. 392 – A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Destaca-se que há também o reconhecimento do direito à licença-maternidade para os casos de adoção, previsto no artigo 392-A à CLT, *in verbis*:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

Diante disso, vê-se que não se trata apenas de proteção da mãe que acabou de dar à luz, que se recupera do desgaste mental e físico causado pela gravidez e pelo parto, mas também de um direito garantido à criança, para que nos meses iniciais de sua vida ou de sua adoção possa desenvolver um vínculo afetivo e de confiança para com sua nova família. Sobre esse tema, leciona Sérgio P. Martins:

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

Essa previsão legal para os casos de adoção significa um importante marco para a equidade entre os gêneros, já que deixou de condicionar a licença-maternidade à gestação feminina, mas sim à criação dos laços e cuidados entre a nova mãe ou novo pai e a criança.

Inclusive, a partir de 2013, com a promulgação da Lei 12.873/2013, que promoveu alterações no artigo 392-A da CLT, o parágrafo 5º do referido artigo dispõe o seguinte a respeito da licença-maternidade em casos de adoção:

5º. A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

A nova redação do parágrafo supracitado deixou evidente que não é apenas a mulher possui os direitos decorrentes da adoção de uma criança, mas sim de que o homem também é capaz de se dedicar aos cuidados dos filhos recém-chegados, de modo a dar uma maior importância ao papel do pai no desenvolvimento da criança, pois essa possibilidade deixa de lado a crença de que apenas a mulher é a cuidadora dos filhos para dar lugar ao pensamento de que o homem possui papel fundamental nesse processo.

Em 2008, no Brasil, entrou em vigor o Programa Empresa Cidadã, criado pelo governo através da Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, que prevê a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias, totalizando 180 dias, e no ano de 2016 estendeu esse benefício também à licença-paternidade, aumentando-a por mais 15 dias, totalizando 20 dias de licença para o pai. O referido programa do governo possui adesão opcional das empresas que

pagam tributação com base em seu lucro real e recebem incentivos fiscais para participar da iniciativa.

É imperioso ressaltar que devido à importância fundamental da maternidade para o futuro de qualquer sociedade, quem tutela tais direitos é o Estado, visando proteger a mulher trabalhadora que venha a engravidar. Essa tutela visa resguardar a saúde da mulher e também das futuras gerações da nação. A necessidade de proteção da mulher pode ser dividida em três momentos: antes, durante e após o parto.

O período de gestação está associado a várias mudanças para a mulher não só biológicas e corporais, mas também psicológicas e sociais, de modo que sua dinâmica psíquica individual é influenciada, fazendo com que a gestante viva intensamente essas mudanças, constituindo uma forte relação mãe-bebê (PICCININI, C. A., *et al*, 2008).

No período antes do parto, segundo Raphael-Leff (2000), todas essas mudanças e vivências fazem com que a mulher tenha sua sensibilidade exacerbada, ficando suscetível tanto ao crescimento pessoal e aumento da autoestima quanto a disrupções psíquicas. Essas mudanças psicológicas decorrentes da gravidez estão de acordo com a literatura sobre o tema, que afirma que não há como passar pela experiência da gestação de maneira diferente (Maldonado, 1997).

No âmbito do trabalho externo, a CLT, em seu artigo 392, § 5º, concede à empregada gestante uma dispensa durante o horário de trabalho pelo tempo que for necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares pré-natais. Além disso, através da previsão do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) em seu artigo 10, inciso II, alínea “b”, a gestante adquire a estabilidade em seu emprego a partir do momento em que toma conhecimento de sua gravidez até cinco meses após o parto, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou justa causa.

Em caso de descumprimento dessa previsão legal por parte do empregador, este deverá arcar com pagamento do período correspondente à licença-maternidade como indenização substitutiva. Além disso, a empregada ainda possui o direito à reintegração ao emprego, em caso de decisão judicial nesse sentido e que seja proferida no período da garantia de emprego da gestante, de acordo com a Súmula 244, item II, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Caso a decisão tenha sido

proferida no período após o fim da garantia de estabilidade, a empregada possui o direito de receber salários e demais vantagens do período em questão.

A proteção à maternidade e a estabilidade da gestante no trabalho são direitos elevados ao nível constitucional, de modo que a empregada não pode renunciar à sua estabilidade, de acordo com a OJ-SDC nº 30.

Já o parto é o momento em que a mulher está passando por um grande stress e cansaço físico, além de ter muitos hormônios liberados em seu corpo, o que acaba desregulando seu organismo durante alguns dias até que o corpo se readapte à nova realidade, qual seja, a ausência do feto no ventre da mulher após vários meses.

Dessa forma, é no período pós-parto que a gestante sofre o período de maior estresse, já que é o momento em que há uma significativa perda de peso, que pode variar de 1/8 a 1/6 do peso adquirido durante a gestação, além de um reposicionamento de seus órgãos internos, que sofreram algumas alterações durante o período gestacional. Por esses motivos, o período pós-parto foi o primeiro a ser objeto de atenção dos legisladores internacionais e nacionais.

Vale dizer que o direito à licença-maternidade não está obrigatoriamente condicionado ao nascimento do feto com vida, já que mesmo no caso de a gestante dar à luz um natimorto a Lei estabelece o direito ao repouso da mulher durante duas semanas de forma remunerada, nos termos do artigo 395, da CLT, *in verbis*:

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Após o término do período da licença-maternidade a empregada ainda possui direito à concessão de dois intervalos intrajornada, de 30 minutos cada um, para que possa amamentar seu filho, até que a criança complete seis meses de vida, sendo que esse prazo pode ser aumentado a depender do estado de saúde do filho, nos termos do artigo 396, *caput*, § u, da CLT.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 400, ainda prevê que as empresas que possuem mais de 30 empregadas devem providenciar a existência de locais destinados à guarda dos filhos das trabalhadoras que deram à luz há pouco

tempo, com instalações de berçário, sala para amamentação, cozinha e instalação sanitária.

Portanto, a legislação brasileira não busca apenas proteger a mãe e a criança durante os primeiros meses de vida, mas também possibilitar a retomada das atividades laborais sem que haja prejuízo para o desenvolvimento do filho da trabalhadora.

Diante dos aspectos legais que abordam a licença-maternidade no Brasil, conforme demonstrado acima, é possível concluir que a referida licença não se encontra vinculada apenas às mulheres e sua posição biológica de gestante, mas sim, nas palavras de Teodoro & Souza (2015, p.110), ao “aspecto afetivo, de acolhimento e cuidados com a criança, com a formação e desenvolvimento da família em si”.

Assim, verifica-se que a proteção à maternidade vem se consolidando ao longo dos últimos anos, ainda que de modo lento e gradual. Entretanto, é evidente que ainda há uma abordagem desigual quanto à questão de gênero nas legislações vigentes, de modo que há grandes prejuízos às mulheres e às crianças, que ainda não possuem a plena possibilidade de criar fortes vínculos paternos logo no início de sua vida.

### 3.2 LICENÇA-PATERNIDADE

A licença paternidade foi instituída no Brasil quando da promulgação da CLT, em 1943, em seu artigo 473, inciso III, que assim previa:

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;

Esse único dia de licença estipulado para os pais tinha como finalidade a realização do registro da criança, cumprindo então a obrigação prevista no Código Civil, qual seja, a inscrição do nascimento da criança em registro público. Esse dia afastado do trabalho não gerava quaisquer descontos salariais do trabalhador.

Essa previsão legal esteve em vigor até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 7º, XIX e artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições

Constitucionais Transitórias (ADCT), dispôs que a licença-paternidade seria de cinco dias até que houvesse a criação de legislação específica sobre o tema, porém isso ainda não aconteceu, o que permite o pleno vigor da referida previsão constitucional.

Ao passo que a licença-maternidade é paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a licença-paternidade é paga pelo empregador, o que serve como entrave para o aumento do referido período, principalmente por parte daquelas empresas e organizações que não fazem parte do Programa Empresa Cidadã. O direito à licença por parte do trabalhador é igualmente irrenunciável e indisponível, assim como o direito da mãe.

O já referido Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008, além de prever a possibilidade de extensão da licença-maternidade, também permitiu a prorrogação da licença-paternidade por 15 dias, totalizando 20 dias se somados àqueles 5 dias previstos no ADCT, sendo que tal possibilidade é igualmente incentivada pelo benefício fiscal para as empresas que fizerem parte do referido programa.

Vale ressaltar que, diferentemente da proteção à maternidade prevista pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), verifica-se que a proteção à paternidade não é abordada pelo referido órgão, não trazendo qualquer convenção acerca do tema.

No ano de 2014 a OIT publicou um estudo realizado acerca da proteção da maternidade e paternidade no mundo, no qual foi constatado que, de todos os 66 países filiados à organização e que possuem licença parental, 31 não contemplam a licença-paternidade em seu ordenamento jurídico, sendo que “nos demais 35 países a licença-paternidade varia de um dia (na Itália) a noventa dias (na Islândia e Eslovênia), sendo, em média, de quinze dias” (MELO, 2019, p. 29).

Ainda, dentre os 35 países que preveem a concessão a licença-paternidade e licença parental, apenas 5 países não possuem licença-paternidade remunerada (MELO, 2019).

Assim, é possível entender que o fato de a licença-paternidade ser de um período tão curto, como 5 dias, acaba por favorecer a concepção cultural de que o homem é o provedor da casa e um mero ajudante da mulher nos afazeres domésticos e no cuidado com os filhos, o que perpetua uma desigualdade de gênero.

É interessante notar que essa variação relativa à licença-paternidade em diversos países acaba por refletir preocupações mais amplas dentro de cada sociedade, como por exemplo aquelas relativas ao desenvolvimento infantil, à taxa de fecundidade do país, à distribuição de renda e à igualdade de gênero. Essa concessão do benefício pode servir de incentivo para que os casais decidam ter um ou mais filhos, principalmente nos países europeus, onde a taxa de natalidade é baixa<sup>3</sup> e a população, no geral, está envelhecendo (OIT, 2009).

Além disso, existe um debate atual apontando que a ausência no mercado de trabalho pode ser dividida entre os pais para que não haja prejuízo principalmente da mãe no âmbito profissional, de modo que uma igualdade de gênero seja mais presente. Assim, uma licença que pudesse ser dividida entre pai e mãe após o nascimento do filho seria bastante interessante, (OIT, 2009). Essa possibilidade é exemplificada pela licença parental, que é adotada em diversos países e que será tema de discussão em seção posterior.

---

<sup>3</sup> Diferentemente da questão a respeito dos países de baixo IDH que possuem um alto índice de natalidade, que foi anteriormente abordado na página 11 do presente artigo, o foco neste trecho do texto é nos países europeus que, em sua maioria, possuem um IDH elevado, com maiores níveis de instrução profissional entre os homens e mulheres e, conseqüentemente, um menor índice de natalidade.

## **4 . A BUSCA POR UMA MAIOR IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DO TRABALHO E NAS RELAÇÕES FAMILIARES: LICENÇA PARENTAL**

Antes de entrar, de fato, no presente tópico, é necessário esclarecer que o tema aqui abordado não serve como uma única proposta para combater a desigualdade de gêneros, mas apresentar a licença-parental um dos possíveis caminhos que podem ser seguidos para, se somado a outros, atingir uma maior igualdade de gêneros no ambiente laboral e familiar.

### **4.1 LICENÇA PARENTAL E OS EXEMPLOS DE PAÍSES EUROPEUS**

Para que seja possível falar em licença-parental, é necessário reconhecer que os pais possuem direitos e deveres para com a criança, bem como entender que todos na vida familiar devem compartilhar responsabilidades, seja qual for o gênero, pois assim haverá uma melhoria das condições da mulher no mercado de trabalho e também servirá para “o enraizamento de uma nova mentalidade social, no sentido da igualdade entre homens e mulheres” (Melo, C. 2019, p. 13).

A licença-parental pode ser definida como uma licença única para os pais de uma criança recém-nascida ou adotada, que normalmente conta com um período mínimo e exclusivo para a mãe tirar para que seja possível sua recuperação corporal e psicológica após o parto e também para amamentar corretamente seu filho (a) nos primeiros dias de vida, conforme países com Suécia e Noruega, que serão melhor analisados adiante. Entretanto, o tempo excedente a esse período exclusivo para a mãe deve ser dividido entre o casal, de modo a permitir que tanto o pai quanto a mãe da criança possam se afastar temporariamente do trabalho secular para se dedicar aos cuidados para com o novo membro da família.

Essa licença única estimula e possibilita que a mulher tenha sua participação ampliada no mercado de trabalho, já que pode dividir com o pai o tempo à disposição da criança e também porque o homem passa a ter a possibilidade de afastar-se do trabalho para dedicar-se ao bebê, de modo que essa situação não mais se aplica exclusivamente às mulheres.

É importante destacar que após a mulher entrar no período de licença-maternidade há uma dificuldade para que ela seja reinserida no mercado de

trabalho, pois muitas vezes as mesmas se demitem se deu trabalho para dar atenção aos filhos em tempo integral. Nesse sentido, apontam Matos & Silva (2015, p.11)

Ilustrando tal apontamento, tem-se que, de acordo com pesquisa realizada pela Robert Half, a maioria das profissionais brasileiras não retorna ao mercado de trabalho após o período da licença-maternidade. No Brasil, 85% das empresas afirmaram que menos de 50% de suas funcionárias exerceram novamente a vida profissional após o nascimento dos filhos, em contrapartida a 52% das companhias de todo o mundo. No que concerne às mulheres ocupantes de cargos de gestão, esta taxa é mais alta, haja vista que somente 37% das empresas brasileiras responderam a essa mesma informação, enquanto que 63% relataram um índice de retorno superior à metade.

Portanto, a licença-parental se torna uma alternativa para a mudança desse cenário.

Entretanto, há algumas situações nessa modalidade de licença que necessitam de maiores cuidados e alterações, pois nem sempre os pais compartilham, de fato, o período ao qual tem direito de usufruir, como revela o estudo “Maternity and paternity at work: law and practice across the world”, publicado pela Organização Internacional do Trabalho (Addati, L., et al. p. 62)

Mesmo quando a licença parental pode ser usufruída tanto por mulheres como por homens, na prática geralmente são as mulheres que a utilizam. A fim de incentivar a aceitação da licença parental por parte dos homens, a atenção política voltou-se recentemente à atribuição de direitos individuais à licença parental, que não pode ser transferida para o outro progenitor, para que os pais que não usam a sua “quota” a percam. Esta é a abordagem da União Europeia ao abrigo da diretiva relativa à licença parental, como já foi referido, que estabelece que a licença parental deve, em princípio, ser concedida de forma não transferível como meio de promover a igualdade de tratamento e igualdade entre homens e mulheres.

Além disso, muitas mulheres relatam angústia e sofrimento psicológicos ao retornarem para seus postos de trabalho após o término do período da licença-parental, pois há um sentimento de “abandono” para com seus filhos, já que essas mães deixariam de cuidar em tempo integral de suas crianças para voltar a trabalhar, o que pode gerar instabilidades na família e nos cuidados para com o novo membro da família. (Martins, Abreu & Figueiredo, 2015)

Assim, é de suma importância que os pais também possuam um período exclusivo para usufruir ao lado dos filhos, o que também pode proporcionar uma maior sensação de segurança e cuidado para a família, pois a mulher verá que seu

filho está em boas mãos e recebendo tanto cuidado quanto ela poderia prover, podendo se reinserir com maiores possibilidades no mercado de trabalho.

Outra consequência de grande importância é a maior proximidade entre os pais e os filhos que esse contato proporcionado pela licença parental pode causar. Quanto mais tempo os pais passam com seus filhos, independentemente da idade, os laços de afeto e carinho vão se tornando cada vez maiores, o cuidado aumenta, a criança passa a se sentir à vontade com qualquer um dos pais. Uma situação muito simples, mas que é bastante significativa, é quando a criança pequena chora e imediatamente quer o colo da mãe, pois o vínculo mãe-filho muitas vezes é o mais forte no início da vida. Com o aumento do contato, do cuidado e da confiança na figura paterna, essa mesma segurança poderá ser encontrada também no colo do pai, de modo a permitir um melhor ambiente familiar para todos.

A ausência da figura paterna na vida dos filhos, de acordo com Bergmann e Eizirik (2004):

Tem potencial para gerar conflitos no desenvolvimento psicológico da criança. A influência da ausência paterna no desenvolvimento cognitivo e em distúrbios do comportamento, a partir dos dados citados, permanece em aberto, com dados apontando para a influência negativa da ausência paterna nessas questões e outros apontando para uma ausência de influência.

Portanto, é fundamental para o desenvolvimento psicológico da criança ter ambos os pais participando de sua vida desde o início. O período compartilhado proporcionado pela licença-parental permite que os pais possam conhecer melhor os seus filhos, acompanhar seu crescimento, fazer parte do seu mundo.

Pois bem, a partir das breves considerações realizadas, é possível analisar as regras sobre a licença-parental de países europeus como Portugal e Suécia, a fim de utilizá-los como exemplos bem-sucedidos na busca por uma maior igualdade de gênero no mercado de trabalho e na família.

#### 4.1.1 PORTUGAL

Em Portugal, a licença-parental é regulamentada pelo Decreto-lei nº 89/2009, que altera o Código do Trabalho português no tocante aos benefícios concedidos durante o período de afastamento do trabalho no tocante à proteção da

parentalidade. Essa licença é dividida em quatro modalidades no artigo 39 do referido código de lei: licença parental inicial, licença-parental inicial exclusiva da mãe, licença-parental a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença-parental exclusiva do pai.

A licença inicial exclusiva da mãe engloba um período antes do parto, o qual é previsto na legislação para garantir à mãe a possibilidade de entrar de licença por até 30 dias antes do início da licença-parental inicial, bem como após o parto, momento em que a mulher deve, obrigatoriamente, usufruir de seis semanas de licença imediatamente após o parto, visando a recuperação física e psicológica da mesma, além de prover o cuidado necessário nas primeiras semanas de vida da criança.

A licença-parental inicial, por sua vez, garante aos pais o direito de gozar da de 120 ou 150 dias consecutivos, sem levar em consideração a licença pré-parto que a mulher pode tirar, podendo ser acrescida, em caso de nascimento de filhos múltiplos, de 30 dias para cada gêmeo além do primeiro.

Ao fim das seis semanas iniciais exclusivas para a mãe, cada um dos pais deve usufruir de maneira exclusiva o mínimo de 30 dias consecutivos, ou então dois períodos de 15 dias cada. Caso a mãe se encontre em um estado de incapacidade física ou psíquica, ou em situação de morte, é a situação em que se identifica a licença-parental a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, na qual o benefício exclusivo de 30 dias da mãe que não tenha sido usufruído é transferido para o pai. Essa situação também vale para a mãe que sofre uma fatalidade ou que se encontra em estado de incapacidade física ou psíquica e não se beneficiou nos 120 dias após o parto.

Por fim, há a licença parental inicial exclusiva do pai, que é de 20 dias, sendo que 10 deles são obrigatórios e podem ser usufruídos de maneira consecutiva ou intercalada nos primeiros trinta dias de vida da criança, sendo que 5 desses dias devem ser usufruídos imediatamente após o parto. Essa licença deve coincidir com a licença parental inicial da mãe.

No caso de adoção de uma criança, a lei portuguesa prevê o benefício da licença parental para os candidatos à adoção de crianças e adolescentes menores de 15 anos, sendo aplicadas as mesmas regras do benefício parental inicial, porém com as devidas adaptações.

#### 4.1.2 SUÉCIA

A licença-parental na Suécia, de acordo com dados extraídos do sítio eletrônico “sweden.se”<sup>4</sup>, consiste em um período de 480 dias remunerados para os pais de uma criança recém-nascida ou que tenha sido adotada, sendo que cada pai e mãe possui 90 dias exclusivos para si, não havendo a possibilidade de transferir esse período exclusivo de um cônjuge para o outro. Caso a pessoa opte por não utilizar a licença reservada, esses dias são perdidos. Dessa forma, o objetivo é encorajar ainda mais os homens a usufruírem, de fato, dos dias à sua disposição para participar dos cuidados da criança.

Dos 480 dias totais da licença, 390 são remunerados em 80% (oitenta por cento) do salário pais, com um limite de até € 4.000,00 (quatro mil euros) por mês. Atualmente, segundo dados do referido sítio eletrônico, os homens usufruem de aproximadamente 30% (trinta por cento) de todo o período da licença. A remuneração recebida pelos pais é custeada pelo Swedish Social Insurance Administration (Försäkringskassan<sup>5</sup>).

Além disso, a licença-parental sueca pode ser usufruída até que a criança complete 12 anos, de modo que os 480 dias da licença não precisam ser necessariamente contínuos, mas sim de acordo com a necessidade do casal, da criança e também respeitando os limites reservados para cada um.

Dessa forma, a Suécia se destaca como um dos países que mais inclui a igualdade de gêneros na sua agenda, pois o fato de a licença-parental possuir um período exclusivo para cada um dos pais e com o restante dos dias podendo ser de usufruto de qualquer um dos cônjuges é de grande importância para a igualdade de gênero tanto no mercado de trabalho quanto no ambiente familiar, pois permite que ambos os gêneros participem dos cuidados e do desenvolvimento da criança e também diminui os efeitos negativos que uma gravidez causa às mulheres no mercado de trabalho.

---

<sup>4</sup> Sítio eletrônico “produzido, desenvolvido, mantido e operado pelo Swedish Institute (SI)”, que serve como fonte oficial de informações sobre a Suécia. O Swedish Institute é uma agência pública do governo Sueco.

<sup>5</sup> Sítio eletrônico do Försäkringskassan: [www.forsakringskassan.se/english/](http://www.forsakringskassan.se/english/)

## 4.2 PROJETOS DE LEI SOBRE A LICENÇA-PARENTAL NO PAÍS

Em consulta realizada no sítio eletrônico do Senado Federal foi possível constatar que há inúmeras Propostas de Emenda à Constituição (PECs) e Projetos de Lei (PLs) que versam sobre os temas de licença-parental, licença-paternidade e licença-maternidade. Entretanto, muitas dessas propostas e projetos preveem um aumento da licença-paternidade de 5 para apenas 15, 20 ou 30 dias como, por exemplo, a PEC 1/2018<sup>6</sup>, e a PEC 45/2015<sup>7</sup>, de modo que essas mudanças não suficientes para alterar significativamente a realidade de desigualdade de gêneros no país

Assim, é possível destacar alguns projetos legislativos e constitucionais que possuem o condão de causar mudanças significativas no tratamento dos gêneros no que diz respeito à licença-parental e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, tais como a PEC 229/2019, de autoria da senadora Eliziane Gama (Cidadania/MA), que propõe a existência de uma “licença parental compartilhada pelos genitores ou pelos que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção da criança, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e oitenta dias”, além de revogar o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal<sup>8</sup> e o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)<sup>9</sup>.

A referida PEC surge, finalmente, como uma alternativa ao atual modelo de licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil, pois se aproxima bastante do padrão europeu que tem dado certo nos países anteriormente referidos, o que poderá trazer um grande avanço na luta pela igualdade de gênero no país.

Outro exemplo que pode trazer bons resultados é o Projeto de Lei do Senado nº 151/2017, de autoria da Senadora Rose de Freitas (MDB/ES), que propõe o aumento da licença-maternidade para 180 dias, sendo que 60 dias desse período podem ser compartilhados com o companheiro ou cônjuge da gestante, e no

---

<sup>6</sup> Proposta que busca aumentar a licença-maternidade para 180 dias e a licença-paternidade para 20 dias, sem que haja prejuízo do emprego e do salário e engloba inclusive os casos de adoção

<sup>7</sup> Proposta que busca alterar “os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, e revoga o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para estender de 120 para 180 dias o prazo da licença-maternidade, e para estender de 5 para 30 dias o prazo da licença-paternidade”.

<sup>8</sup> Art. 7º, CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

<sup>9</sup> Art.10, CF: Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) § 1 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.

caso de o filho ser portador de deficiência ou necessidades especiais essa licença maternidade é dobrada para 360 dias, podendo ser compartilhados até 180 dias desse período de forma alternada com o companheiro ou cônjuge da mãe.

Ainda, em consulta ao sítio eletrônico da Câmara dos Deputados, é possível identificar outras propostas que versam sobre o tema e que tem o condão de alterar significativamente a realidade das licenças pós-parto no país. A PEC 355/2017, de autoria da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ), que prevê a criação da licença parental de 180 dias, de forma remunerada em substituição às licenças-maternidade e paternidade previstas na Constituição Federal, sendo que os 30 primeiros dias seriam obrigatoriamente da mãe, para fins de amamentação adequada da criança nas suas primeiras semanas de vida.

Há também projetos que embora não impactem diretamente às mulheres, servem para demonstrar a importância que o cuidado paterno tem na criação dos filhos, pois preveem a possibilidade de concessão da licença-maternidade aos pais em caso de ausência da figura materna, seja por morte, por relacionamento homoafetivo ou por incapacidade física ou psíquica da mulher. Dois desses exemplos são o Projeto de Lei (PL) nº 3445/2012, de autoria do Deputado Wilson Filho (PMDB/PB); e o PL nº 3212/2012, de autoria da Deputada Andreia Zito (PSDB/RJ).

Assim, é notável que há uma preocupação dos legisladores em atender às transformações sociais que estão acontecendo no mundo, pois essas discussões acerca da paternidade e parentalidade estão tomando um lugar de destaque na sociedade brasileira. Em caso de aprovação das referidas PECs e dos PLs, a luta para a igualdade de gênero terá um avanço significativo, além de promover uma maior união familiar das famílias brasileiras e promoção de uma maior igualdade de gênero no mercado de trabalho, com maiores oportunidades de integração e reintegração da mulher ao local de trabalho, bem como a maiores chances de remuneração adequada e mais próxima dos valores percebidos pelos homens com a mesma qualificação e função laboral.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo abordar a histórica e cultural desigualdade de gênero no Brasil, analisando suas origens e reflexos no ambiente familiar e, principalmente, no mercado de trabalho. É evidente que a disparidade no tratamento dos gêneros no país é fruto de uma construção social e cultural de muitas décadas, que está presente na vida de todos desde muito cedo, com a divisão dos papéis de cada membro de uma família e os reflexos que isso causa na vida e na concepção de família das crianças.

Ao passo que as mulheres são responsáveis pelo serviço doméstico e pela criação e cuidados dos filhos, os homens são tidos como os provedores do lar, que dispendem tempo e energia no trabalho secular a fim de obter renda para a família, além de serem vistos pelos filhos como uma figura distante, de autoridade e frieza, com menores vínculos de afeto do que em relação às suas mães.

Essa divisão de funções está presente em muitas famílias brasileiras, de modo que seus reflexos no mercado de trabalho são extensos. Além disso, é possível constatar que a legislação brasileira serve como meio para a manutenção do nível de desigualdade de gênero no país, pois a forma como são regulamentadas as licenças-maternidade e paternidade apenas reforçam as crenças de que a mulher deve se encarregar do trabalho doméstico enquanto o homem deve se encarregar do sustento da família.

O fato de a licença-maternidade ser de 120 dias, podendo ser estendida até 180 dias, e a licença-paternidade ser de apenas 5 dias, podendo chegar a 20 dias em alguns casos, com a ausência de legislação complementar específica para regulamentar essa última mesmo após mais de 30 anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, demonstra que a busca pela igualdade de gênero no mercado de trabalho não alcançou níveis significativos ao longo dos anos, como demonstram os já citados estudos realizados pela OIT e pela Deloitte.

É evidente que apenas a alteração dos modelos de licença parental não bastará para alterar completamente essa realidade. Entretanto, após analisar o exemplo de países europeus que unificaram as licenças-maternidade e paternidade na chamada licença parental, é possível acreditar que a adoção desse sistema

possui a capacidade de contribuir na luta por uma maior igualdade de gêneros no mercado de trabalho e também no ambiente familiar.

Dos modelos analisados de Portugal e Suécia, é possível perceber que a licença-parental bem regulamentada e planejada pode significar uma grande conquista na busca pela diminuição da desigualdade de gêneros na sociedade, pois ao mesmo tempo em que afasta o estigma de mulher cuidadora e do homem provedor, serve para inserir o homem de forma concreta no núcleo familiar, aproximando-o tanto de seu cônjuge quanto de seus filhos, bem como permite uma maior inserção e reinserção da mulher no mercado de trabalho, com maiores chances de melhor remuneração e qualidade de emprego.

Para que essas conquistas estejam presentes no Brasil é essencial que os Projetos de Lei e as Propostas de Emenda à Constituição referidos no presente trabalho sejam bem estudados e, quem sabe, aprovados, pois são propostas que possuem o condão de alterar a realidade vivida no país no tocante ao tema.

Além disso, a licença-parental pode até mesmo como benefício para as empresas, pois haverá a possibilidade de a mãe ou o pai empregado conversar com o empregador para planejar da melhor forma o período de afastamento de cada cônjuge em sua respectiva empresa, ocasionando uma melhor logística de pessoal no quadro de empregados da mesma durante o período de licença do homem ou da mulher. Assim, o empregador pode ter uma maior tranquilidade durante o referido período.

Outro benefício evidente é o próprio desenvolvimento das crianças recém-nascidas ou adotadas, pois ao longo dos seus primeiros meses de vida ou dos primeiros meses na nova família haverá um contato mais íntimo e afetuoso tanto com seu pai quanto com sua mãe, o que facilitará a criação de vínculos afetivos fortalecidos desde o início da convivência familiar. Esse vínculo, como já exposto no presente artigo, possui o condão de beneficiar, e muito, o desenvolvimento psicológico, social e emocional da criança.

Entretanto, é importante ter em mente que a luta por uma maior igualdade de gênero não pode parar mesmo após a aprovação das propostas apresentadas, e nem mesmo de futuras ideias que os legisladores venham a apresentar, pois a realidade presente no Brasil ainda está muito atrasada em relação à países mais desenvolvidos.

## REFERÊNCIAS

- ADDATI, L.; CASSIRER, N.; GILCHRIST, K. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. International Labor Office – Genebra: ILO, 2014. Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)>. Acesso em: 10 fev. 2021.
- BERNARDI, D. (2017). **Paternidade e cuidado: “novos conceitos”, velhos discursos**. *Psicologia Revista*, 26(1), 59-80.
- BERTOLINI, L. B. A. (2002). **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar** (2a ed.). São Paulo, SP: Vetor.
- BORSA, J. C., & NUNES, M. L. T. (2011). **Aspectos psicossociais da parentalidade: o papel de homens e mulheres na família nuclear**. *Psicologia Argumento*, 29(64), 31-39.
- BRAZ, M. P., DESSEN, M. A., & SILVA, N. L. P. (2005). **Relações conjugais e parentais: uma comparação entre famílias de classes sociais baixa e média**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(2), 151-161.
- BRUSCHINI, M. C. A., & RICOLDI, A. M. (2012). **Revedo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico**. *Estudos Feministas*, 20(1), 259-217.
- DUARTE, L. F. D. (1995). **Horizontes do indivíduo e da ética no crepúsculo da família**. In I. RIBEIRO & A. C. T. RIBEIRO (Org.). *Família em processos contemporâneos: Inovações culturais na sociedade brasileira* (pp. 27-41). São Paulo: Loyola.
- DELOITTE. **Women in the boardroom: A global perspective – sixth edition**. - Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Documents/risk/Deloitte-women-in-the-boardroom-sixth-edition.pdf>> Acesso em: 20/01/2021.
- EIZIRIK M, BERGMANN D. S. **Ausência paterna e sua repercussão no desenvolvimento da criança e do adolescente: um relato de caso**. *Rev Psiquiatr Rio Gd Sul*. 2004;26(3):330-6.
- FAVARO, C. (2007). **Mulher e família: Um binômio (quase) inseparável**. In M. N. Strey, J. A. S. Neto, R. L. Horta (Org.). *Família e gênero* (pp. 39-56). Porto Alegre: EDIPUCRS.
- FLANDRIN, J. (1992). **Família: Parentesco, casa e sexualidade na sociedade antiga**. Lisboa: Estampa.
- FREUD, S. (1933). **Feminilidade**. In S. Freud, Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud (Vol. 22, pp. 113-134. Rio de Janeiro, RJ: Imago.

FRIZZO, G. B., KREUTZ, C. M., SCHMIDT, C., PICCININI, C. A., & BOSA, C. (2005). **O conceito de coparentalidade e suas implicações para a pesquisa e para a clínica: Implication for research and clinical practice**. Revista Brasileira Crescimento Desenvolvimento Humano, 15(3), 84-93.

GOMES, A. J. S., & RESENDE, V. R. (2004). **O pai presente: O desvelar da paternidade em uma família contemporânea**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20(2), 119-125.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Tradução Fátima Murad**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2006). **Estudos e pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 19, Síntese dos indicadores sociais**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2006/indic\\_sociais2006.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2006/indic_sociais2006.pdf)> Acesso em: 01/02/2021

LAMB, M. E., & TAMIS-LEMONDA, C. S. (2004). **The role of the father: an introduction**. In M. E. Lamb (Org.), The role of the father in child development (4th ed., pp. 01-31). New York, USA: John Wiley & Sons.

LEVANDOWSKI, D. C. (2001). **Paternidade na adolescência: uma breve revisão da literatura internacional**. Estudos de Psicologia, 6(2), 195-209.

Lévi-Strauss, C. (1972). **As estruturas elementares do parentesco**. Rio de Janeiro: Vozes.

LIMA, C. R. N.de A. (2016). **Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual**. Revista Estudos Feministas, vol.26 no.3.

LYRA, J., LEÃO, L. S., LIMA, D. C., TARGINO, P., CRISÓSTOMO, A., & SANTOS, B. (2015). **Homens e cuidado: uma outra família?** In A. R. Acosta, M. A. F. Vitale (Orgs.), Família, redes, laços e políticas públicas (6a ed., pp. 91-106). São Paulo, SP: Cortez.

MADALOZZO, R., MARTINS, S. R., & SHIRATORI, L. (2008). **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: Homens e mulheres têm condições iguais?** Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/15.pdf>> Acesso em: 04/02/2021.

MALDONADO, M. T. P. (1997). **Psicologia da Gravidez**. Petrópolis: Vozes.

MARGOLIN, G., GORDIS, E. B., & JOHN, R. S. (2001). **Coparenting: A link between marital conflict and parenting in two parent-families**. Journal of Family Psychology, 15(1), 3-21.

MARTINS, C. A., ABREU, W. J. C. P.de, FIGUEIREDO, M. C. A. B. **O sofrimento do regresso ao trabalho após a licença parental**. Revista Portuguesa de

Enfermagem de Saúde Mental. Porto, n. spe2, p. 69-77, fev. 2015. Disponível em <[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1647-21602015000100012&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602015000100012&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 10 fev. 2021.

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

MEDRADO, B., LYRA, J., OLIVEIRA, A. R., AZEVEDO, M., NANES, G., & FELIPE, D. A. (2010). **Políticas públicas como dispositivos de produção de paternidades**. In L. V. C. Moreira, G. Petrini, & F. B. Barbosa (Orgs.), *O pai na sociedade contemporânea* (pp. 53-80). Bauru, SP: EDUSC.

MELO, C. V. B. de. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Brasília: Estudo Técnico – Consultoria Legislativa, 2019. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/arquivos-pdf/protecao-a-maternidade-e-licenca-parental-no-mundo>> Acesso em 01/02/2021.

NUDLER, A., & ROMANIUK, S. (2005). **Prácticas y subjetividades parentales: Transformaciones e inercias**. *Revista La Ventana*, 3(22), 269-285. Disponível em: <<http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v3n22/1405-9436-laven-3-22-269.pdf>> Acesso em 01/02/2021

OIT. **Mulheres no trabalho - tendências 2016**. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf)> Acesso em 20/01/2021

OLIVEIRA, U. B. de.; DANTAS, R. L. **Mulheres e desigualdade da (des) construções do arquétipo feminino à equiparação da licença paternidade à licença maternidade como planificador das relações de trabalho**. *Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor*. Brasília, V. 4, nº 2, p.271-295, Jul-Dez, 2017.

OSÓRIO, L. C. (2011). **Novos rumos da família na contemporaneidade**. In L. C. Osório, & M. E. P. Valle (Orgs.), *Manual de terapia familiar* (Vol. 2, pp. 17-26). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.

PICCININI, C. A.; LOPES, R. S.; GOMES, A. G., DE NARDI, T. **Gestação e a constituição da maternidade**. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 13, n. 1, p. 63-72, mar. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722008000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722008000100008&lng=en&nrm=iso)> Acesso em 25/02/2021

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). **Relatório do Desenvolvimento Humano 2019. Além do rendimento, além das médias, além do presente: desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI** – Disponível em: <[http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2019\\_pt.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_pt.pdf)> Acesso em 04/02/2021.

RAPHAEL-LEFF, J. (2000). **Introduction: Technical issues in perinatal therapy.** In J. Raphael-Leff (Ed.), 'Spilt milk' perinatal loss & breakdown (pp. 7-16). Londres: Institute of Psychoanalysis.

RODRIGUES, M. M., & TRINDADE, Z. A. (1999). **Em nome do pai e do filho: relações afetivas e instrumentais.** In Z. A. Trindade, & E. B. Bortoli (Orgs.), Pesquisa em psicologia: recriando métodos (pp. 125-138). Vitória, ES: Universidade Federal do Espírito Santo.

ROSA, C. D. (2014). O pai em Winnicott. In C. D. Rosa (Org.). **E o pai?: uma abordagem winnicottiana** (pp. 25-62). São Paulo, SP: DWW Editorial.

SAMARA, E. M. (2004). **A família brasileira.** São Paulo, SP: Brasiliense.

SILVA, M. R., & PICCININI, C. A. (2007). **Sentimentos sobre a paternidade e o envolvimento paterno: Um estudo qualitativo.** Estudos de Psicologia, 24(4), 561-573.

SUÉCIA. **Family-friend life the swedish way** – Disponível em: <<https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way/>> Acesso em 10/02/2021

TALBOT, J. A., & MICHALE, J. P. (2004). **Individual parental adjustment moderates the relationship between marital and coparenting quality.** Journal of Adult Development, 11(3), 191-205.

TAVARES, D. S. (2019). **Gênero e maternidade nas relações de trabalho: Estudo sobre a construção social da maternidade e a licença parental como política pública para promoção da equidade de gênero.** Tese (Mestrado em Direitos Humanos e Políticas Públicas). Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Políticas Públicas da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, p. 100. 2019.

TEODORO, M. C. M.; SOUZA, M. P. **Equiparação da licença paternidade à licença maternidade.** In: TEODORO, M. C. M.; MELLO, R. D. (org.). Tópicos Contemporâneos de direito do trabalho: reflexões e críticas. São Paulo: LTr, 2015. p. 110.

## LEGISLAÇÃO NACIONAL

BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – Disponível em: <[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/ADC1988\\_08.09.2016/art\\_10\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/ADC1988_08.09.2016/art_10_.asp)> Acesso em 22/01/2021

BRASIL. Decreto n. 7.052/2009 – Regulamenta a Lei n. 11.770/2008 – Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm)> Acesso em 22/01/2021

BRASIL. Lei 11.108/2005 - Altera a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, para garantir às parturientes o direito à presença de acompanhante durante o trabalho de

parto, parto e pós-parto imediato, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS. – Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11108.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11108.html)> Acesso em 22/01/2021

BRASIL. Lei 11.770/2008 - Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal – 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 22/01/2021

BRASIL. Lei n. 13.257/2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. – 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 22/01/2021

BRASIL. Orientações Jurisprudenciais da SDC – Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_21.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html)> Acesso em 22/01/2021

BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 151, de 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5297760&ts=1612533282298&disposition=inline>> Acesso em 10/02/2021.

BRASIL. Projeto de Lei nº 3212, de 2012. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=node0183d0t6j1swqm3w2te5hpt0v9211402.node0?codteor=964920&filename=PL+3212/2012](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0183d0t6j1swqm3w2te5hpt0v9211402.node0?codteor=964920&filename=PL+3212/2012)> Acesso em 09/02/2021.

BRASIL. Projeto de Lei nº 3445, de 2012. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=970736&filename=PL+3445/2012](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=970736&filename=PL+3445/2012)> Acesso em 10/02/2021.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 01, de 2018. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7631175&ts=1602803363702&disposition=inline>> Acesso em 11/02/2021.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 41, de 2015. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4289393&ts=1602801759638&disposition=inline>> Acesso em 10/02/2021.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 229, de 2019 – Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8057661&ts=1594008770750&disposition=inline>> Acesso em 11/02/2021.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 355, de 2017. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1590295&filename=PEC+355/2017](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1590295&filename=PEC+355/2017)> Acesso em 10/02/2021.

### **LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL**

PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei nº 7/2009 – Disponível em: <<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/normal?l=1>> Acesso em: 05/02/2021.

PORTUGAL. Lei nº 90/2019 – Altera o Código do Trabalho (Lei nº 7/2009) – Disponível em: <<https://dre.pt/home/-/dre/124417103/details/maximized>> Acesso em 05/02/2021.