



Núcleo de
Prática Jurídica

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

**OS DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA
LICENÇA PARENTAL NO BRASIL**

ORIENTANDA – NÁTHALI SOUZA OLIVEIRA

ORIENTADORA - PROF. FERNANDA SILVA

BORGES

GOIÂNIA - GO
2023

NÁTHALI SOUZA OLIVEIRA

**OS DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA
LICENÇA PARENTAL NO BRASIL**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso I, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás
(PUCGOIÁS).

Prof^a Orientadora – FERNANDA SILVA
BORGES

GOIÂNIA - GO
2023

Nathali Souza Oliveira

**OS DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA
LICENÇA PARENTAL NO BRASIL**

Data da Defesa: 27 de novembro de 2023

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa. Fernanda Borges

Nota

Examinador Convidado: Prof. Cláudia Glênia

Nota

SUMÁRIO

RESUMO	4
INTRODUÇÃO.....	5
1 LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	6
1.1 origens dessas licenças no Brasil.....	7
1.2 Impactos das diferenças entre essas licenças no mercado de trabalho.....	9
2 LICENÇA PARENTAL.....	8
2.1 A equidade de responsabilidades.....	8
2.2 Proteção do trabalho da mulher e o princípio da isonomia.....	8
3 ENTENDIMENTOS SOBRE A LICENÇA PARENTAL NOS TRIBUNAIS SUPERIORES.....	8
3.1 A licença parental na prática.....	8
3.2 Projetos de lei sobre a licença parental.....	8
CONCLUSÃO.....	12
REFERÊNCIAS.....	13

OS DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA LICENÇA PARENTAL NO BRASIL

Nathali Souza Oliveira

O presente artigo científico foi desenvolvido com o objetivo de abordar as licenças maternidade e paternidade, bem como a problemática resultante da disparidade entre as licenças e ainda, uma vez verificadas situações que geram qualquer tipo de discriminação, apresentar a licença parental como uma alternativa para sanar os impasses. Para isso utilizou-se da pesquisa bibliográfica, por meio da análise da legislação, da doutrina, das problemáticas de gênero no ambiente de trabalho e os Projetos de lei envolvendo o tema que estão tramitando no Congresso Nacional.

Palavras-chave: Licença parental. Parentalidade.

INTRODUÇÃO

A reflexão acerca da licença parental no Brasil é de grande importância para a sociedade, uma vez que sua implementação proporciona uma maior igualdade entre os gêneros e os diversos arranjos familiares, estimula a convivência familiar, participação paterna, desenvolvimento infantojuvenil e o entrelaçamento de laços afetivos entre a família, combate a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho e comportamentos societários estigmatizantes e prejudiciais, oportuniza a efetividade de direitos e garantias fundamentais, propiciando bem-estar e paz social.

O tema escolhido reflete sobre a inércia do Estado acerca das políticas de licença paternidade e maternidade no Brasil. As licenças paternidade e maternidade surgiram a partir de movimentos feministas e foram previstas na constituição federal de 1988. Essas distinções entre as licenças deram origem a discriminação da mulher no trabalho e comportamentos societários estigmatizantes prejudiciais.

A definição de uma licença menor em dias para os pais em comparação a licença concedida as mães deram início às políticas discriminatórias. O tema escolhido é de extrema importância para a sociedade atual, pois é um reflexo da luta feminina pela igualdade das responsabilidades no momento de criar laços e participar da vida dos filhos. Desde sempre as mulheres possuem uma responsabilidade maior no que tange a criação dos filhos, fato este que possui muitos reflexos nas ofertas de trabalho que estas recebem ou deixam de receber.

Ao vislumbrar uma licença parental, o bebê teria duas figuras como cuidadores primordiais disponíveis durante o estágio de dependência absoluta, o que seria um enorme avanço, visto que esse é, de fato, o período que mais demanda atenção. Afastar a criança do pai no período de maior dependência pode causar aumentando a vulnerabilidade familiar e o desenvolvimento de afeto entre os pais e filhos

Portanto, é importante discorrer sobre a necessidade de regulamentação da licença parental como forma de preservar a relação familiar e como esse feito traria benefícios na vida das crianças ao torná-los indivíduos melhores.

1 LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Segundo Gilberto Freyre, a família brasileira, historicamente, é estipulada por papéis sociais de gênero, determinando que o homem seja a pessoa que trabalha para trazer recursos financeiros para a casa e a mulher cuide da família e das tarefas domésticas, fato que ainda influencia o ordenamento jurídico brasileiro.

No Brasil, a sociedade enfrenta a separação das licenças maternidade e paternidade, demonstrando ser uma diferença sexista que impacta totalmente no âmbito do trabalho, proporcionando um tempo de licença-paternidade menor para o genitor.

O ordenamento jurídico brasileiro não acompanhou as mudanças do modelo familiar no Brasil, não conseguindo se moldar a atual realidade no que diz respeito ao período e a forma como é implementada a licença paternidade, desencadeando o reforço da divisão sexual do trabalho.

É evidente, portanto, que a disparidade entre as licenças maternidade e paternidade afetam a vida profissional da genitora, que acaba sofrendo discriminação de gênero no âmbito do trabalho, fato este sendo totalmente contrário aos dispositivos constitucionais que preveem que todos são iguais perante a lei.

De acordo com o site Agência Câmara de Notícias, (2021) ao se considerar as duas licenças existentes, a licença parental, em contrapartida, tem como objetivo proteger a parentalidade de forma igualitária, não se resumindo apenas a licença maternidade, garantindo que as pessoas que possuem responsabilidade com relação à criança tenham as condições necessárias para fornecer cuidados essenciais, sem levar em conta o gênero.

1.1 ORIGENS DAS LICENÇAS PATERNIDADE E MATERNIDADE NO BRASIL

Segundo Maurício Godinho Delgado "A licença-maternidade é um direito da mulher, consistente no afastamento temporário do emprego ou função, garantido à empregada gestante, adotante ou que tenha obtido guarda judicial

para fins de adoção, em razão do nascimento, adoção ou guarda de criança."

A primeira constituição a garantir direitos à gestante foi a de 1934, que possibilitou a assistência médica e descanso, garantindo o emprego.

No Brasil, a licença maternidade surgiu com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no ano de 1943, em seu artigo 392, que possibilitou que as mulheres tenham uma licença de 180 dias, sendo remunerada durante o período gestacional e após o nascimento do filho.

Nos primórdios, a licença possibilitava 84 dias totais, sendo metade antes do parto e metade após o parto. Passou-se para 120 dias, aumentando o período de licença após o parto, com a aprovação da Lei nº 6.136 em 1974. Com a lei nº 11.770, foi instituído o Programa Empresa Cidadã, que possibilitou a um período de licença de 180 dias, que permanecem até então.

Na Carta Magna de 1946 foram possibilitados muitos avanços no que tange a democracia, no entanto, a licença maternidade não teve alterações e continuou prevista como as constituições passadas, sem a discussão sobre a estabilidade, que foi regulamentada pela Justiça do Trabalho, que garantiu 60 dias de estabilidade após a finalização da licença maternidade.

Durante a Assembleia Nacional Constituinte de 1987, os movimentos feministas estiveram presentes e apresentaram problemas que deveriam ser sanados ao contemplar demandas na nova Carta Constitucional, sendo esta carta um documento extremamente importante. Nesta Carta foi previsto que a maternidade e paternidade são valores sociais fundamentais.

Por meio dessa Carta que foi determinado que a legislação trabalhista protegesse a maternidade, estabelecendo diversos direitos que pudessem auxiliar as genitoras nesse período. Assim, a licença maternidade foi garantida pela Constituição Federal e regulamentada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, desde então, tendo algumas alterações.

Com Constituição de 1988 em seu artigo 7º, a licença maternidade aumentou de 84 para 120 dias, sem prejuízo no salário e possibilitando que os direitos de estendessem as empregadas domésticas, rurais e avulsas. No artigo 392 da CL, a licença é regularizada, podendo acontecer entre o 28º dia antes do parto e o momento desse:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide ADI 6327)

Conforme o § 2º desse mesmo artigo, a mãe pode ter o período da licença aumentado por duas semanas a mais, antes ou após o parto, conforme necessário e constatado por um médico.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

Além disso, a genitora tem direito a licença maternidade mesmo que o bebê nasça sem vida. Já em caso de aborto que não seja criminoso, a empregada faz jus a duas semanas de afastamento remunerado.

Nos casos em que há a adoção de uma criança, inicialmente era variável de acordo com a idade da criança. Esses períodos são: 120 dias para crianças de até um ano de idade, 60 dias para crianças de um a quatro anos, 30 dias para crianças de 4 a 8 anos e não terá direito a nenhuma licença e se a criança possuir acima dessa idade.

Atualmente, nos termos do Ofício Circular nº 14/2017-MP entende-se que não deve haver diferenciação entre as licenças da mãe adotante e a mãe biológica, devendo ambas terem o direito a 120 dias de licença remunerada.

O artigo 10, II, b, do Ato das disposições transitórias da Constituição Federal de 88 discorre que as mães também fazem jus a estabilidade provisória, que tem seu início desde a constatação da gravidez e se estende até os 5 meses depois do nascimento, salvo a demissão por justa causa:

Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, 1, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Essa estabilidade provisória não se estende a empregada que não possuía a confirmação da gravidez e não tinha ciência da mesma. Além disso, se a mãe for dispensada injustamente no período de estabilidade, o empregador deverá arcar com o pagamento da licença.

As mulheres conquistaram diversos direitos que impactaram a condição

social no processo de busca pela igualdade jurídica independente do gênero, sendo a licença maternidade um desses direitos que proporcionou o afastamento do emprego no período gestacional sem afetar o vínculo empregatício e o recebimento do salário.

De acordo com Gemelli Schuster (2020), é importante ressaltar que não há como negar a importância do pai estar presente para a constituição subjetiva do bebê. No entanto, as licenças maternidade e paternidade atuais não estão sendo capazes de atender às demandas de participação parental contemporâneas, além de ser célere a recomendação dos órgãos de saúde sobre o aleitamento materno exclusivo até os seis meses de idade, segundo o Ministério da Saúde.

A licença paternidade surgiu no Brasil recentemente, com a implementação da lei nº 13.257 em 2016, concedendo 5 dias úteis aos pais a partir do dia seguinte ao nascimento, que pode ser estendida em casos específicos. Com a existência do programa Empresa Cidadã, os pais podem usufruir de 20 dias corridos.

Na Constituição Federal de 1988 a licença paternidade foi prevista “nos termos fixados em lei”, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias instituiu que esse prazo seria de 5 dias. Houve debates acerca da ausência de dispositivo legal determinando o início do prazo

O surgimento da licença paternidade trouxe esperança de uma promoção da igualdade de gênero no país, no que tange a responsabilização, mostrando que o judiciário estava ao passo de ser transformado. No entanto, o prazo estipulado não atende às necessidades dos pais e interferem na igualdade de gênero no âmbito trabalhista.

A licença paternidade deveria possuir tanta importância quando a licença maternidade, pois a participação dos pais nos primeiros momentos da vida do bebê são primordiais para o vínculo familiar e contribui para o desenvolvimento saudável da criança, tendo o genitor novas obrigações, sendo razoável que a licença paternidade é imprescindível.

Ademais, houve uma flexibilização dos papéis de gênero, ocorrendo mudanças na constituição da família e como consequência, o homem tendo um papel mais participativo no período gestacional e nos cuidados após o nascimento (MATOS; MAGALHÃES, 2019;).

Por esse motivo, é notória a necessidade de uma lei voltada para essa nova constituição familiar, para que ambos os cuidadores tenham suas responsabilidades e não apenas a mãe, como sugere a legislação atual. (BIANCHINI, 2021).

Portanto, a licença paternidade não deve existir apenas que possa ter um suporte para à mãe, mas sim para que sejam igualmente responsáveis pelo cuidado com os filhos.

1.2 IMPACTOS DA DIFERENÇA ENTRE AS LICENÇAS NO MERCADO DE TRABALHO

A desigualdade entre os gêneros vem de concepções histórico-sociais discriminatórias que influenciaram modelo normativo, que se baseou em padrões culturais dos papéis de homens e mulheres na sociedade.

A divisão sexual do trabalho acaba dando como prioridade para os homens as funções sociais que possuem forte valor, enquanto as mulheres acabam por procurar trabalhos com jornadas menores e salários inferiores, devido a grande responsabilidade na criação dos filhos, que é mais cobrada. Devido a essa responsabilização maior da mulher com os filhos, no âmbito trabalhista, ficou enraizado que “o trabalho do homem vale mais que o da mulher”.

A licença-maternidade pode ter impactos muito negativos na vida profissional das mulheres, resultando em desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A interrupção da carreira, a perda de oportunidades de promoção e o estereótipo associado à maternidade são alguns dos desafios enfrentados pelas mulheres ao ter seus direitos garantidos com a licença.

É evidente que a maternidade não foi bem implementada, através das políticas sociais. Fato este podendo ser comprovado pelo distanciamento das mulheres no mercado de trabalho quando possuem filhos novos.

A licença paternidade, se fosse bem empregada, poderia retirar essa exclusividade de responsabilidade da mulher, passando então que sejam igualmente partilhadas entre os responsáveis.

Diante dos fatos, a mulher como sendo exclusiva para cuidar dos filhos torna-se um fator limitante no mercado de trabalho. Por estes motivos, a mão de obra feminina demorou ser valorizada. Mesmo com a mudança desse cenário, ainda há resquícios desse estereótipo.

Pesquisas feitas pelo IBGE em 2019 mostram que a participação da mulher no mercado de trabalho foi menor que a do homem, mais uma vez, sendo os percentuais de 73,7% de homens e 54,5% de mulheres.

A Organização Internacional do Trabalho constatou em seus estudos que o salário das mulheres é 77% menor que dos homens, não podendo ser regularizada enquanto não houver uma ação orientada.

O cenário é agravado no fato dos empregadores acreditarem que as mulheres poderão gerar prejuízos à empresa simplesmente pela possibilidade de serem mães, mantendo as condutas sexistas que geram as problemáticas de gênero enraizadas no Brasil. (Andrade et al., 2020b; Garcia & Viecili, 2018; Seggiaro, 2017).

De acordo com a Constituição Federal de 1988, no art 3º IV e 5º I, foi proibida a discriminação por sexo e a igualdade entre homens e mulheres, buscando entender as relações de emprego e tornando ilícita o tratamento diferente por causa do sexo no que diz respeito ao salário e critérios de admissão. Na prática, com o auxílio das licenças maternidade e paternidade, esses preconceitos persistem no âmbito trabalhista.

Além do mais, as mulheres que possuem filhos e obrigações de casa, quando conseguem um emprego, acabam enfrentando uma dupla jornada de trabalho ao conciliar o emprego e as tarefas domésticas, o que acaba sendo um impasse para que se dediquem ao trabalho formal, reforçando ainda mais as escolhas estereotipadas dos empregadores no momento de contratar mulheres, pois tem a ideia de que pode causar mais custos e riscos de engravidar e ter que se afastar por um período de tempo longo, diferentes dos homens que possuem uma licença muito menor.

Por esses motivos, preferindo eleger um homem a uma mulher para um determinado cargo, as empresas as discriminam, pois acreditam que as mulheres têm uma possibilidade maior de sair do emprego por conta da maternidade.

Contudo, além de todos esses impasses ocasionados pela disparidade

entre as licenças maternidade e paternidade, há ainda a consequência de ser uma justificção para elas receberem uma remuneração inferior e dificuldade em conseguir cargos mais elevados e com maiores responsabilidades.

Portanto, é evidente que as leis trabalhistas que protegem a família estão baseadas em um modelo patriarcal, em que a mulher deve ser a responsável pela família.

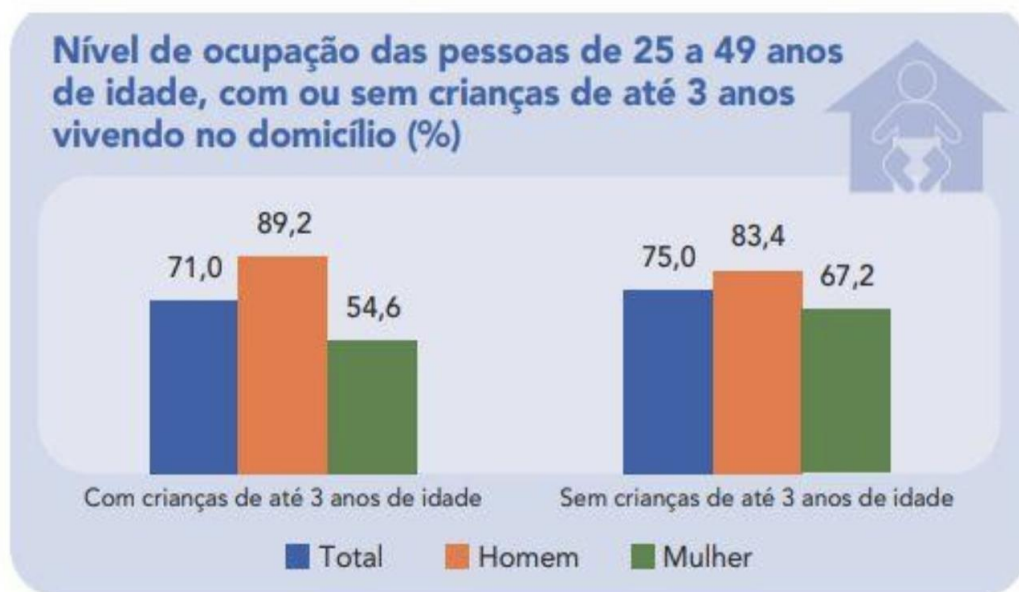
2 LICENÇA PARENTAL

Como exposto, nota-se que as licenças que existem atualmente no ordenamento jurídico brasileiro são baseadas nos modelos familiares dos séculos passados. Segundo Gilberto Freyre, no século XIX a família tinha suas tarefas dadas nas quais o homem trabalhava fora sendo remunerado e, por este motivo, tinha autoridade sobre os demais membros e a mulher cuidava do lar, dos trabalhos domésticos e responsabilizada por cuidar dos filhos. Esse molde arcaico reverbera ainda hoje nas nossas licenças, mas não se adequa aos novos estilos de vida da sociedade.

2.1 A EQUIDADE DE RESPONSABILIDADES

As mudanças na sociedade no que tange ao cuidado com os filhos destaca que os cuidados dos pais também têm importância, tanto para a criança, quanto para a mãe. A ideia implantada é a de que o pai deve dar apoio a mãe. No entanto, ambos os genitores devem ser colocados em igualdade ao cuidar, educar e demais necessidades de uma criança e não ter todo cuidado de forma unilateral, enquanto recebe apenas um apoio.

O gráfico apresentado a seguir, a pesquisa “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil” realizada pelo IBGE, evidencia as consequências da disparidade das licenças presentes no ordenamento jurídico brasileiro. A mulher possui um afastamento maior do ambiente de trabalho em comparação ao homem, que praticamente não existem consequências. As mães têm que arcar com a jornada dupla entre o trabalho remunerado e o trabalho de cuidar dos filhos.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2019.

O artigo 5º, caput, da Constituição Federal prevê que todos são iguais, com o intuito de erradicar a discriminação com o princípio da isonomia. Quando o assunto é licença paternidade e maternidade, é evidente que provoca uma disparidade, discriminação no ambiente de trabalho, nos momentos de contratar e manter empregadas mulheres, antes e depois de terem filhos.

Portanto, a instituição da licença parental viria para implementar essa igualdade prevista na constituição, pois tem o objetivo de distribuir os cuidados de forma igualitária, que mudaria o cenário da discriminado das mulheres no âmbito trabalhista, partindo-se da premissa de que o bebê precisa do cuidado de ambos os pais para que sejam supridas as suas necessidades.

A Maria Cristina Peduzzi, ex-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), defende a adoção da licença parenta, no ordenamento jurídico brasileiro, defendendo que trará benefícios para os problemas de gênero no âmbito do trabalho ao dividir a responsabilidade com os filhos entre os genitores, retirando o conceito atual, que impõe o peso todo para a mulher.

O artigo 21 do ECA determina como devem ser a responsabilidade dos pais na vida dos filhos, conforme a seguir:

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.

Além disso, a constituição federal, ao proteger a família e os bons valores morais que devem partir dela desde o nascimento de um ser, prevê no artigo. 226 que deve existir uma paternidade responsável:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.
[...]
§ 7º - Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

Resta claro que, como previsto na constituição e no ECA, o poder familiar deve partir de ambos os pais, por forma solidária, sem a responsabilização de apenas um deles, mas evidenciando que os dois devem ser presentes e colaborarem entre si.

Portanto, o afastamento dos pais por 5 dias para apenas apoiar, auxiliar a mãe é completamente insuficiente e, contudo, contraditório que exista uma sociedade de preza pela família, mas proporcione licenças diferentes que geram consequências discriminatórias de gênero no âmbito trabalhista.

Ademais, a criança conviver com a família é de extrema importância para o desenvolvimento, devendo, portanto, o Estado e a sociedade reconhecer que, sendo sujeitos de direitos, as crianças possam ter um ambiente produtivo e uma rede afetiva, que oproporcione uma melhor qualidade de vida.

Conforme delineado, existir licenças diferentes é incoerente com a atual sociedade, gerando várias problemáticas que tornam clara a necessidade mudança na legislação brasileira sobre o tema. Manter as licenças tão díspares, destoa de todo o trabalho que as mulheres tiveram até então, para que pudessem ser incluídas no mercado de trabalho e lutar contra a discriminação de gênero.

2.2 PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E O PRINCÍPIO DA ISONOMIA

O Código Civil Brasileiro promulgado em 2002 foi de extrema importância para a diminuição dos tratamentos discriminatórios impostos a mulher na relação familiar. O código foi evoluído ao eliminar a hierarquia masculina que estava presente na estrutura familiar. Isso pode ser evidenciado pela mudança desse estigma de patriarcado para o poder familiar.

A Constituição Federal ratifica a proteção do trabalho da mulher em seu art. 7º, XX:

Art. 7 São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Ademais, a partir do artigo 372 da CLT no capítulo III a proteção do trabalho da mulher é mencionada. Vejamos:

Art. 372 Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Essa proteção que está prevista de forma expressa no ordenamento jurídico brasileiro evidencia que a desigualdade da contratação da mulher no mercado de trabalho não é cabível. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 2019 mostram que a mulher teve participação inferior, 54,5% à dos homens, 73,7%.

Os dados também sugerem que o percentual de pais que trabalham não se altera, antes ou depois do nascimento, ficando em torno de 89%. Por sua vez, o percentual de mães diminui de forma bastante expressiva: parte de 60,2%, um ano antes, passa por 45,4% no trimestre de nascimento, chega ao nível mínimo de 41,6% três trimestres depois e atinge a taxa de 43,7% cinco trimestres após o nascimento (Hecksher, Barbosa e Costa, 2020; Brasil, 2022).

Esses números mais baixos para mulheres em detrimento aos homens, a principal justificativa foi a de possuir filho pequeno em que possui responsabilidade. Afinal, maior parte das mães se dedicam integralmente ao filho, pois a responsabilidade não é dividida com o genitor, que pode seguir a vida e trabalhar normalmente, trazendo como consequência os resultados

destas pesquisas, dividindo o mercado de trabalho e piorando a questão de gênero.

É evidente, portanto, que mesmo que tenha avançado bastante com a instituição do poder familiar, a maioria das mulheres tem sua carreira profissional muito prejudicada após a maternidade pois o nascimento dos filhos tem impacto muito mais significativo na vida na mãe do que na vida do pai.

O princípio da isonomia já é garantido aos brasileiros, através Carta Magna. Por isso, a implementação de uma licença parental igualitária poderia resguardar esse direito aos brasileiros, diminuindo a sobrecarga imposta as mulheres, contribuindo para a diminuição da problemática de gênero causada no mercado de trabalho.

3 ENTENDIMENTOS SOBRE A LICENÇA PARENTAL NOS TRIBUNAIS DO BRASIL E EM OUTROS PAÍSES

A reflexão acerca da licença parental no Brasil é de grande importância, uma vez que sua implementação proporciona uma maior igualdade entre os gêneros e os diversos arranjos familiares, estimula a convivência familiar, participação paterna, desenvolvimento infantojuvenil e o entrelaçamento de laços afetivos entre a família, combate à discriminação contra a mulher no mercado de trabalho e comportamentos societários estigmatizantes e prejudiciais, oportuniza a efetividade de direitos e garantias fundamentais, propiciando bem-estar e paz social.

Existe uma inércia do Estado acerca das políticas de licença paternidade e maternidade no Brasil. Estas surgiram a partir de movimentos feministas e foram previstas na constituição federal de 1988. O fato de existir uma distinção entre as licenças deram origem a discriminação da mulher no trabalho e comportamentos societários estigmatizantes prejudiciais

3.1 A LICENÇA PARENTAL NA PRÁTICA

No âmbito internacional, a licença parental está presente na Convenção 15613 em que a Organização Internacional do Trabalho - OIT aprovou a

recomendação nº 165 (Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família), que estabelecendo que:

[...] pai e a mãe devem ter a possibilidade, num período imediatamente seguinte à licença-maternidade, de obterem licença de afastamento sem perda do emprego e dos direitos dele decorrentes.

Alguns países já tiveram a oportunidade que ter em suas leis a implementação da licença parental, como um avanço para uma maior igualdade. Na Espanha, no ano de 2021, essa licença entrou em vigor através do Real Decreto-Lei no 6/2019, que proporcionou um afastamento de 16 semanas para o pai e para a mãe, integralmente remuneradas, possibilitando que os filhos possam ter cuidados iguais de ambos.

As primeiras seis semanas devem ser utilizadas logo após o nascimento, de forma ininterrupta e as dez semanas restantes ficam a critério dos pais decidirem como utilizar durante o período que antecede o primeiro ano da criança.

Este decreto também determina que essa licença de 16 semanas possa ser gozada por tutores, adotantes e acolhedores, podendo ser usufruída da mesma forma que os pais biológicos, sendo as primeiras 6 semanas iniciadas imediatamente após a decisão judicial que determinar a adoção ou a tutela.

A licença parental na Espanha é intransferível, pois é uma forma de obrigar os pais a serem responsáveis nesse período, tendo que utilizá-la. Esse ponto é importante ressaltar, pois existem outros países que adotaram a licença parental, entretanto, têm a possibilidade de transferir. Então os pais transferem os dias para as mães, que dificulta a finalidade da existência da licença, que é possibilitar uma responsabilidade mais igualitária e diminuir os problemas de gênero no ambiente de trabalho. (Saldaña, Cristina 2021)

Diante disso, a Espanha tornou-se pioneira na questão de diminuir a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, mesmo que a licença ainda tenha pontos a serem melhorados. Essa melhoria na prática em outro país evidência que a licença pode trazer diversos benefícios e proporcionar uma evolução constante, evidenciando que a implementação no Brasil traria diversos benefícios.

Pode-se concluir, portanto, que adotar esta convenção de forma expressa poderia ser muito importante para à melhoria do país, ampliando as políticas públicas nacionais que existem sobre a igualdade de gênero e as empresas teriam que alterar seus regulamentos para acompanhar essa evolução.

Essa mudança destaca o princípio da igualdade, no Brasil e no mundo, afinal, a própria OIT se prestou a tutelar essa isonomia. Martin Hahn, diretor do escritório da OIT no Brasil, defende que nenhuma pessoa deveria ter que estar na posição de escolher entre ter um emprego ou ter uma família, é que o nosso país deveria adotar a Convenção que regulamenta a licença debatida.

3.2 PROJETOS DE LEI SOBRE A LICENÇA PARENTAL NO BRASIL

O tópico já tem sido discutido nos tribunais. As licenças maternidade e paternidade já passaram por diversos projetos de lei com o intuito de regulamentá-las.

Em 1997, a licença parental foi discutida pela primeira vez, por meio da PL 3.076, proposta pela Fátima Pelaes, que na época era deputada do PSDB, em que tinha como proposta o prazo de cinco dias para qualquer um dos pais caso o filho estivesse com problemas de saúde. No entanto, o projeto foi arquivado por não possuir muitos pareceres favoráveis nas comissões.

O Projeto de Lei no 559/2020, apresentado pela Comissão de Seguridade e Família, 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. A proposta surge como forma de contribuição para o equilíbrio nas relações trabalho-família entre homens e mulheres. O último andamento do projeto foi em 14/04/2020 e encontra-se apensado ao PL 879/2020.

Neste ímpeto, há o Projeto de Lei no 1.974/2021, proposto pelos deputados Sâmia Bomfim (PSOL/SP) e Glauber Braga (PSOL/RJ), que dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional 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 organização familiar, especialmente aquelas constituídas por familiares não consanguíneos. O último andamento da proposta foi um requerimento para à comissão de previdência, assistência social, infância, adolescência e família (CPASF) no dia 24/08/2023.

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.

A atual legislação em torno do instituto da licença-maternidade é alvo de diversas críticas, destacando-se o movimento feminista que aponta alterações a serem realizadas em prol da tão sonhada igualdade de gênero e com a finalidade de sanar problemas sociais. Saliencia-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.

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 14/05/2021.⁵⁴

Atualmente, maior parte dos projetos que discutem sobre a regulamentação e ampliação da licença paternidade ou os projetos que buscam a implementação da licença igual para os pais estão no PL 3935/2008, que possui 98 apensos, e teve sua última movimentação em 22/03/2023, com uma decisão da Mesa Diretora redistribuindo à Comissão de Indústria, Comércio e Serviços, em substituição à Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, extinta pela mesma Resolução. É necessária uma análise mais detalhada deste projeto, sobre a possibilidade de ir à votação no plenário e quais seriam os efeitos dessas mudanças.

Portanto, apesar de estar em discussão nos tribunais a passos curtos, a implementação da licença parental no Brasil com objetivo de equiparar os institutos, em direitos e deveres, mostrou-se como medida extremamente necessária para a promoção do princípio da isonomia e igualdade entre homens e mulheres, e assim, possibilitar um país mais democrático.

CONCLUSÃO

A sociedade brasileira é marcada pela divisão das tarefas e papéis sociais por gênero. Essa divisão trouxe consequências em diversos âmbitos, dentre eles o familiar e o trabalhista. Dentro deste tema, temos a licença maternidade e paternidade, sendo elas distintas e causando impactos negativos nos dois âmbitos.

Considerando as duas licenças evidenciadas, frisa-se que um dos objetivos da concessão da licença parental de uma forma igualitária é uma proteção parental, e não apenas da maternidade, tendo em vista que deve se buscar a garantia de que qualquer pessoa com vínculo afetivo e que tenha responsabilidade com relação à criança, tenha condições de fornecer um mínimo existencial, sendo irrelevante de qual gênero o cuidador seja. (Agência Câmara de Notícias, 2021).

É importante ressaltar que não há como negar a importância do pai estar presente para à constituição subjetiva do bebê. No entanto, as licenças maternidade e paternidade atuais não estão sendo capazes de atender às demandas de participação parental contemporâneas (SCHUSTER; GEMELLI, 2020), além de ser célere a recomendação dos órgãos de saúde sobre o aleitamento materno exclusivo até os seis meses de idade (Ministério da saúde, 2009).

Ademais, houve uma flexibilização dos papéis de gênero, ocorrendo mudanças na constituição da família e como consequência, o homem tendo um papel mais participativo no período gestacional e nos cuidados após o nascimento (MATOS; MAGALHÃES, 2019;). Por esse motivo, é notória a necessidade de uma lei voltada para essa nova constituição familiar, para que ambos os cuidadores tenham suas responsabilidades e não apenas a mãe, como sugere a legislação atual. (BIANCHINI, 2021).

Portanto, o cenário atual demonstra existência de possíveis de mudanças na regulamentação do referido instituto no Brasil, afinal, já existem projetos de lei acerca do tema, conforme o projeto de lei 1974/21, que tem como objetivo garantir que todas as pessoas que possuam vínculo socioafetivo – maternal, paternal, de adoção ou qualquer outro que resulte em responsabilidade para com

uma criança ou adolescente – tenham plenas condições de exercer seu papel legal de cuidador. (Agência Câmara de Notícias, 2021)

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Projeto institui licença parental no Brasil.** 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/805331-projeto-institui-licenca-parental-no-brasil/>>. Acesso em: 21/03/2023.

BIANCHINI, Mírian Patrícia. **A licença paternidade e a isonomia à luz do direito constitucional.** Judicare, Alta Floresta, v. 17, n. 2, p. 55-67. 2021.

MATOS, Mariana Gouvêa.; MAGALHÃES, Andrea Seixas. **Ser pai na contemporaneidade: demandas contraditórias.** Psicologia Revista, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 151-173, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.23925/2594-3871.2019v28i1p151-173>>. Acesso em: 21/03/2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde da criança: nutrição infantil, aleitamento materno e alimentação complementar.** Caderno de Atenção Básica, Brasília – DF, n. 23, 2009. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_nutricao_aleitamento_alimentacao.pdf>. Acesso em: 21/03/2023.

SCHUSTER, Helinton.; GEMELLI, Willian. **A efetividade da extensão da licença-paternidade como meio para proteção do desenvolvimento do indivíduo.** Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste, v. 5, e25605, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo, SP: LTr, 2017.

ESPANHA. Seguridad Social. **Nascimento e cuidados de menor. 2019.** Disponível em: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionados/Trabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>. Acesso em 31/08/2023.

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.. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-15958>. Acesso em 09/2023

SALDAÑA, Cristina. El País, Madri. **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 09/2023

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: 09/2023.

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:

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 1 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:

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 1 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:

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:

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:

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3935/2008**, de 28 de agosto de 2008. Acrescenta arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal.. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349>. Acesso em: 09/2023

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

