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

IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:

O PAPEL DA LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE DIANTE DAS DIFERENTES CONFIGURAÇÕES FAMILIARES BRASILEIRAS

ORIENTANDA: CAROLINA SOARES LÔBO

ORIENTADORA: PROFA. Mestre ADRIANA DA CUNHA BORGES

GOIÂNIA-GO
2024

CAROLINA SOARES LÔBO

IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:

O PAPEL DA LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE DIANTE DAS DIFERENTES CONFIGURAÇÕES FAMILIARES BRASILEIRAS

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof.ª Orientadora: Mestre Adriana da Cunha Borges.

GOIÂNIA-GO
2024

CAROLINA SOARES LÔBO

IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:

O PAPEL DA LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE DIANTE DAS DIFERENTES CONFIGURAÇÕES FAMILIARES BRASILEIRAS

Data da Defesa: 13 de novembro de 2024

BANCA EXAMINADORA

_____

Orientadora: Prof. Mestre Adriana Da Cunha Borges
Nota

_____

Examinador Convidado: Prof. Mestre José Humberto Abrão Meireles
Nota

SUMÁRIO

RESUMO.....3
INTRODUÇÃO.....4
1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO.....7
1.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....7
1.2 IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....9
1.3 A LICENÇA-MATERNIDADE COMO FORMA DE PROMOVER A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....12
2 LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE.....15
2.1 O QUE É LICENÇA-MATERNIDADE.....15
2.2 O QUE É LICENÇA-PATERNIDADE.....21
2.3 O QUE É LICENÇA-ADOTANTE.....25
3 IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB O PRISMA DAS LICENÇAS-PARENTAIS.....30
3.1 DISTRIBUIÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA LICENÇA-PATERNIDADE ENTRE CASAIS HOMOAFETIVOS.....31
3.2 DESIGNAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE OU DA LICENÇA-PATERNIDADE EM FAMÍLIAS MONOPARENTAIS.....35
3.3 LICENÇA-PARENTAL SEGUNDO O PL 1974/2021 NO COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO.....36
CONCLUSÃO.....41
REFERÊNCIAS.....43

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender como assegurar a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho diante do papel da licença-maternidade e da licença-paternidade, considerando as novas configurações de família reconhecidas pelo ordenamento jurídico brasileiro. Para isso, o trabalho estabeleceu a relação entre o direito à licença-maternidade e a dignidade da pessoa humana e buscou entender como, diante dos papeis sociais que assumem dentro da família, a relação da mulher com o trabalho é diferente da relação do homem com o trabalho. O trabalho também investigou como é designada a licença-adotante entre casais que adotam crianças e adolescentes, como é distribuída a licença-maternidade e licença-paternidade entre casais homoafetivos e como é designada a licença-maternidade ou a licença-paternidade em famílias monoparentais. A fim de estudar se a transformação das licenças maternidade e paternidade em licença-parental é efetiva na promoção da igualdade de gênero, o trabalho também analisou as propostas do Projeto de Lei n. 1974/2021. Observou-se um avanço na legislação e jurisprudência brasileiras em relação à igualdade de gênero nas relações empregatícias, ainda tímido quando se trata de famílias heteronormativas, porém mais expressivo em relação às configurações de família não tradicionais, como adotantes, homoafetivas e monoparentais. Além disso, evidenciou-se a importância de políticas públicas governamentais para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Por fim, verificou-se que ainda são necessárias mudanças mais concretas na legislação e na cultura nacional para que o Brasil possa, de fato, extinguir a desigualdade de gênero nas relações empregatícias.

Palavras-chave: licença-maternidade, licença-paternidade, licença-adotante, monoparental, homoafetivo.

ABSTRACT: The present work aims to understand how to ensure the promotion of gender equality in labor relations in light of the role of maternity and paternity leave, considering the new family configurations recognized by Brazilian law. To achieve this, the study established the relationship between the right to maternity leave and human dignity and sought to understand how, given the social roles assumed within the family, the woman's relationship with work differs from the man's relationship with work. The research also investigated how adoptive leave is designated among couples who adopt children and adolescents, how maternity and paternity leave is distributed among same-sex couples, and how maternity or paternity leave is assigned in single-parent families. To study whether the transformation of maternity and paternity leave into parental leave is effective in promoting gender equality, the work also analyzed the proposals of Bill No. 1974/2021. It was observed that there has been progress in Brazilian legislation and jurisprudence regarding gender equality in employment relations, which remains timid when it comes to heteronormative families but is more significant in relation to non-traditional family configurations, such as adoptive, same-sex, and single-parent families. Furthermore, the importance of governmental public policies for promoting gender equality in the labor market was highlighted. Finally, it was noted that more concrete changes in legislation and national culture are still necessary for Brazil to effectively eliminate gender inequality in employment relations.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu primeiro artigo, dispõe que dois dos fundamentos da República Federativa do Brasil são a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Além disso, em seu art. 3º, a Carta Magna brasileira afirma que constitui como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Diante de tais dispositivos, é inegável que o trabalho é uma das principais formas de promover dignidade da pessoa humana, e que a igualdade de gênero é fundamental para que isso aconteça.

Nesse contexto, a licença-maternidade é direito reconhecido pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Segundo a lei, será concedida licença remunerada de 120 dias à mulher após dar à luz, adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente. Esse benefício busca garantir a dignidade da pessoa humana e proteção física e emocional da mãe e do bebê recém-nascido. A CLT estabelece, também, licença-paternidade de 05 dias ao homem que tiver filhos. Além disso, as empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã podem estender a licença-maternidade para 180 dias e a licença-paternidade em mais 15 dias.

Diante disso, é possível notar que a legislação trabalhista brasileira foi fortemente influenciada pelo sistema patriarcal de família ao estabelecer as licenças parentais, pois a divisão de papeis sociais entre os gêneros na sociedade brasileira ainda é forte. Nessa perspectiva, as mulheres são responsáveis pela educação dos filhos e cuidados da casa enquanto os homens são responsáveis por prover a família.

Contudo, os papeis sociais estão mudando no século XXI. Cada vez mais, é possível ver mulheres construindo carreiras brilhantes e homens assumindo papeis de cuidado do lar e das crianças. Dessa forma, a concepção de que a mulher cuida dos filhos e o homem traz dinheiro para o lar sofreu abalos, o que influencia diretamente institutos do ordenamento jurídico brasileiro, como a licença-maternidade e a licença-paternidade.

Nesse contexto, a escolha do tema tem o intuito de compreender como promover a igualdade de gênero no âmbito do trabalho, especialmente nos tempos atuais, em que os papeis sociais estão sendo repensados e redistribuídos entre homens e mulheres. Assim, o presente trabalho visa compreender se as diferenças

entre as duas licenças parentais promovem a igualdade de gênero, ou somente acentuam ainda mais a desigualdade entre homens e mulheres.

Além disso, foi levado em consideração as novas configurações de famílias abarcadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, como famílias monoparentais e famílias homoafetivas. Na família monoparental, por exemplo, a mãe ou o pai solo assumem tanto o papel de cuidado dos filhos e da casa quanto o papel de prover pelo lar. Já na família homoafetiva, não há divisão de papeis baseada em gênero, e sim em aptidões e objetivos de cada integrante do casal.

Para isso, foi utilizado como método de abordagem o método hipotético-dedutivo, considerado lógico por excelência por Maria Margarida de Andrade. Foi estabelecido o seguinte problema: *como assegurar a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho diante do papel da licença-maternidade e da licença-paternidade, considerando as novas configurações de família reconhecidas pelo ordenamento jurídico brasileiro?* Para solucioná-lo, foram trabalhadas seis hipóteses, que abordam dignidade da pessoa humana, papeis sociais de homens e mulheres dentro da família e a sua relação com o trabalho, famílias adotivas, famílias homoafetivas, famílias monoparentais e criação de uma licença-parental.

A partir disso, os dois métodos de procedimentos escolhidos para a construção do trabalho foram o método histórico e o método comparativo. O método histórico foi utilizado para pesquisar as raízes do direito à licença-maternidade e à licença-paternidade, compreender suas naturezas e funções na sociedade brasileira contemporânea, e esclarecer como os papeis socialmente definidos para homens e mulheres influenciam diretamente nas relações empregatícias dos dois gêneros e nas características da licença-maternidade e da licença-paternidade.

O método comparativo, por sua vez, foi utilizado para comparar a concessão do direito à licença-maternidade e à licença-paternidade para casais heteroafetivos, para casais homoafetivos e para famílias monoparentais, além de comparar a concessão do direito à licença-maternidade e à licença-paternidade para famílias consanguíneas e para famílias adotivas.

A pesquisa reuniu ensinamentos jurisprudenciais e bibliográficos. A pesquisa jurisprudencial trouxe como o ordenamento jurídico brasileiro atual enxerga o direito à licença-maternidade e à licença-paternidade, apresentando casos que fogem à regra geral, como as famílias monoparentais e homoafetivas. Já a pesquisa bibliográfica apresentou os impactos da licença-maternidade e da licença-paternidade nas vidas

profissionais da mulher e do homem, e relacionou a busca por uma forma de promover a igualdade de gênero nas relações de trabalho com o Projeto de Lei n. 1974/2021.

Este trabalho foi subdividido em três capítulos. O primeiro capítulo aborda a dignidade da pessoa humana e a busca pela igualdade de gênero. O assunto está disposto em três tópicos, que tratam da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero nas relações trabalhistas e da licença-maternidade como forma de promover a dignidade da pessoa humana.

O segundo capítulo aborda licença-maternidade e licença-paternidade. Ele também foi dividido em três tópicos, os quais têm o objetivo de conceituar o que é licença-maternidade, a licença-paternidade e a licença-adotante.

Por fim, o terceiro capítulo aborda a igualdade de gênero nas relações de trabalho sob o prisma das licenças-parentais. Novamente, ele foi dividido em três tópicos, que se preocupam em abordar a distribuição da licença-maternidade e da licença-paternidade entre casais homoafetivos, a designação da licença-maternidade ou da licença-paternidade em famílias monoparentais e fazer um estudo da licença-parental segundo o PL 1974/2021 no combate à desigualdade de gênero.

1. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

1.1. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217-A, III) em 10 de dezembro de 1948, frisou, em seu preâmbulo, que a dignidade é inerente a todos os membros da família humana. Além disso, o artigo 1º da DUDH traz que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Nesse sentido, impõe-se que a dignidade da pessoa humana é intrínseca à existência de cada um dos indivíduos de uma sociedade, e deve ser respeitada por todos.

Seguindo os preceitos da DUDH, a Constituição Federal do Brasil, promulgada em 1988, trouxe, em seu artigo 1º, os fundamentos que pautam o Estado Democrático de Direito do país. Dentre eles, está presente a dignidade da pessoa humana:

> **Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos**:
> I - a soberania;
> II - a cidadania;
> **III - a dignidade da pessoa humana;**
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)
> V - o pluralismo político.
> Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Diante de tais dispositivos, é evidente que o ser humano é fundamento, medida e fim do direito, sendo esse o motivo pelo qual, segundo André Gustavo Corrêa de Andrade (2003), todos os princípios constitucionais encontram sua razão e origem no homem. Assim, o ser humano é o fundamento de todo o *dever-ser*, tanto no campo da moral quanto no campo do direito. Andrade (2003) deixa claro que o fato de integrar o gênero humana já faz com que uma pessoa seja detentora de dignidade. Essa dignidade, para o autor, é inerente a todos os homens e decorre da própria condição humana, tornando o indivíduo credor de igual consideração e respeito por parte de seus semelhantes.

Nesse sentido, Andrade (2003, apud SARLET, 2001) conceitua dignidade da pessoa humana:

> “a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.” Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. 2001, p. 60).

Além de preconizar a dignidade da pessoa, humana, a DUDH, em seu preâmbulo, relaciona diretamente esse fundamento à igualdade de gênero. Veja-se:

> Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos fundamentais do ser humano, **na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher** e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.) (grifo nosso)

Por sua vez, o aclamado artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que trata dos direitos e dos deveres individuais e coletivos, também traz disposição no sentido de que o direito à igualdade e o princípio da dignidade da pessoa humana não podem ser desassociados um do outro:

> Art. 5º **Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,** garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> **I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição**; (grifo nosso)

Desse modo, é impossível discutir igualdade de gênero sem levar em consideração a dignidade da pessoa humana. Fazer distinção entre os direitos de mulheres e homens pelo simples fato de serem de gêneros diferentes fere diretamente os preceitos da DUDH e da Constituição Federal. O direito à igualdade é inviolável, e é ele que assegura que homens e mulheres, simplesmente por existirem, serão respeitados de igual maneira pela sociedade em que estão inseridos. O desrespeito ao direito à igualdade fere o fundamento da dignidade da pessoa humana e, consequentemente, o Estado Democrático de Direito no Brasil.

1.2. IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos também se preocupou em dissertar sobre a dignidade da pessoa humana dentro do ambiente de trabalho. O documento preconiza, em seu artigo 23, os direitos dos trabalhadores, como livre escolha de emprego, remuneração justa e satisfatória e igualdade salarial. Confira-se:

> **Artigo 23**
> 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
> **2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.**
> 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
> 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (grifo nosso)

Diante de tal disposição, é evidente que a DUDH, assim como a Constituição Federal, não faz distinção entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, assegurando iguais direitos a ambos. No entanto, os textos da DUDH e da Carta Magna brasileira não são devidamente refletidos na realidade.

Adriana Vasconcelos de Paula e Silva, procuradora do Estado de Mato Grosso, trouxe, em seu estudo de 2018, os resultados de uma extensa pesquisa realizada pela ONU Mulheres, entidade criada pela Organização das Nações Unidas para cuidar da questão de igualdade de gênero, sobre desigualdade existente entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Segundo *Relatório Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016*, a diferença de participação na força de trabalho entre homens e mulheres é de cerca de 26%; a média de diferença salarial entre homens e mulheres é de 24%; as mulheres chegam a despender 2,5 vezes mais tempo com o trabalho doméstico do que os homens.

Candy Florêncio Thomé (2009), juíza do Trabalho substituta, mestre e doutora em direito do Trabalho pela USP, apresenta a perspectiva de que um dos principais motivos da desigualdade entre homens e mulheres no âmbito das relações empregatícias é o de que a responsabilidade pelas tarefas domésticas e pela educação dos filhos é dada às mulheres, e que a desigualdade de gênero é proveniente da diferenciação dos papeis dos homens e das mulheres dentro da família. Nesse sentido, “o problema da conciliação entre vida familiar e vida

profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres” (THOMÉ, 2009).

Historicamente, a relação dos homens e das mulheres com o trabalho que exercem está diretamente relacionada com o papel social que ocupam: eles, provedores da família e elas, cuidadoras do lar. Moara Silva Vaz de Lima (2020, apud BERG, 2020) trouxe a observação de que a maior parte das mulheres, durante o século XVIII e o início do século XIX, ainda se ocupava de atividades ligadas à agricultura e ao trabalho doméstico. No entanto, em razão do êxodo rural que ocorreu a partir da Revolução Industrial, homens e mulheres se deslocaram do campo para os aglomerados urbanos, dando origem à figura da mulher operária.

Moara Silva (2020) traz a explicação de Paula Cantelli (2007) de que a mão de obra feminina era mais vantajosa para as indústrias, porque a operação das máquinas exigia pouca força física. Sendo assim, as mulheres e as crianças, chamadas de “meias-forças”, não tinham dificuldades em operar o maquinário das fábricas e aceitavam salários de um terço a metade do que era pago aos homens, aumentando o “lucro do empresário”. Além disso, as mulheres eram educadas para

serem mais submissas que os homens. Contudo, a vulnerabilidade econômica e social que permitia às indústrias explorar desmedidamente a mão de obra feminina desequilibrou o mercado e aumentou o índice de desemprego entre os homens (LIMA, 2020, p.24).

De acordo com Moara Silva (2020 apud CANTELLI, 2007), as mulheres foram consideradas culpadas pela falta de emprego para os homens. A partir desse momento, surgiram as primeiras normas de proteção à mulher dentro do ambiente de trabalho, que tratavam especialmente de aspectos fisiológicos e sociais, limitando a jornada de trabalho, o trabalho noturno e o trabalho em ambientes insalubres (LIMA, 2020).

> Naquele contexto histórico, além de garantir condições laborais um pouco mais dignas, as normas protetivas acabaram por influenciar a percepção social do “papel” da mulher na sociedade. É que essas restrições legais, mesmo que incipientes, tornaram a mão de obra feminina menos interessante para alguns setores da indústria, acabando por incentivar, segundo Paula Cantelli, o retorno da mulher ao lar, para desempenhar o “papel” de cuidadora da família e dos filhos e, quase que exclusivamente, dedicadas às tarefas domésticas. (LIMA, 2020)

Moara Lima (2020) demonstra que, diante de tantos impedimentos sociais que as restringiam ao ambiente privado do lar, as mulheres decidiram buscar o direito ao voto para terem voz, ocuparem a esfera política e alcançarem melhores condições para si mesmas dentro da sociedade. Além disso, nos países industriais, as trabalhadoras se organizaram para reivindicar melhores condições de trabalho.

No século XX, o papel da mulher na sociedade foi mais uma vez reestruturado. Como os homens foram lutar na Primeira Guerra Mundial, a mão de obra feminina foi requisitada para ocupar os postos vagos deixados por eles. O mercado de trabalho tanto rural quanto urbano recebeu as mulheres, que começaram a desempenhar atividades até então consideradas masculinas. Todavia, ao fim da guerra, a mulher, mais uma vez, foi empurrada de volta ao lar. (LIMA, 2020)

> [com] o fim da Primeira Guerra Mundial, milhões de soldados voltam para suas cidades, provocando um excesso de mão-de-obra. Consequentemente, a Europa foi invadida por uma onda conservadora, cujo lema era: “o lugar da mulher é dentro de casa” (CANTELLI, 2007).

O mesmo cenário aconteceu alguns anos depois, durante a Segunda Guerra Mundial. Na ausência dos homens, as mulheres, mais uma vez, assumiram o mercado de trabalho e, durante o pós-guerra, foram outra vez forçadas a retomar as atividades domésticas (LIMA, 2020). Contudo, Moara Lima (2020, apud SULLEROT, 1970) destaca que, mesmo diante da exploração, discriminação e precarização que enfrentaram no ambiente de trabalho, o sabor da emancipação, da independência financeira e da possibilidade de ter voz ativa na sociedade transformou as mulheres durante os períodos de guerra.

Por outro lado, Moara Lima (2020) destaca que essa mudança foi mais morosa no âmbito dos valores e da cultura. Embora as duas guerras mundiais do século XX tenham feito com que as mulheres ocupassem emergencialmente um papel essencial no processo de produção das indústrias, a imagem da mulher permaneceu atrelada ao papel romantizado de cuidado dos afazeres domésticos e dos filhos, enquanto a imagem do homem não se desvinculou ao papel idealizado de ocupar o mercado de trabalho, construir uma carreira e buscar do sucesso profissional.

> Não é sem razão histórica e sociocultural que a discriminação da mulher no mercado de trabalho esteve (e ainda está) muito vinculada à maternidade. Como demonstra Paula Cantelli, um dos fatores determinantes para o retorno da mulher ao mercado de trabalho, não por acaso, foi a descoberta, em 1960,

> da pílula anticoncepcional, com a sua rápida e crescente popularização, fatos que possibilitaram às mulheres autocontrole mais eficaz sobre as suas funções reprodutivas.
> Esse movimento de diminuição da discriminação, ligado a um maior controle sobre a maternidade, na verdade, comprova o quanto da discriminação da mulher no mercado de trabalho estava mesmo vinculado à ideia de que ela é a única responsável pelo cuidado dos filhos e do lar. Considerando como essa ideia permaneceu forte nos países da Europa – embora em doses cada vez mais atenuadas nas últimas décadas –, podemos aquilatar a sua força no Brasil, país marcado pela condição de ex-colônia, que aboliu tardiamente o escravismo e demorou a desenvolver sua indústria. (LIMA, 2020)

Diante do exposto, é inegável que a inserção das mulheres no mercado de trabalho abalou uma estrutura conservadora culturalmente consolidada. Afinal, com a mulher trabalhando fora de casa, os cuidados com os filhos e com o lar precisaram ser repensados. Desse modo, cabe entender como a proteção da maternidade se deu diante desse cenário, porque foi essa proteção que ditou, durante muito tempo, qual o papel que a mulher deveria ocupar na sociedade e no mercado de trabalho.

1.3. A LICENÇA-MATERNIDADE COMO FORMA DE PROMOVER A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Uma grande diferença biológica entre homens e mulheres é a de que as mulheres, ao contrário dos homens, são capazes de gestar. Em razão disso, foi dado às mulheres, no art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o direito à licença-maternidade remunerada, a fim de proteger a dignidade da pessoa humana da mulher gestante e de seu bebê. A implantação de tal direito no ordenamento jurídico brasileiro também teve como finalidade impedir que a gestação seja motivo para discriminação e provoque desvantagens no mercado de trabalho (TEIXEIRA, 2017).

Inicialmente, a proteção dada à maternidade abarcava: dispensa das trabalhadoras no horário do expediente para realizar consultas médicas e exames; um dia de folga remunerada para os pais trabalhadores; duas pausas diárias de 30 minutos para amamentar nos seis primeiros meses após o parto; a obrigatoriedade de instalar creches para empresas com mais de 30 funcionárias mulheres acima dos 16 anos de idade; a proibição da demissão de empregadas grávidas sem justa causa; e o pagamento do salário no valor integral durante a licença-maternidade, cujo custeio era exclusivamente dos empregadores (GAMA, OLIVEIRA e HENRIQUES, 2022).

Contudo, diante do rombo financeiro das empresas em arcar com os altos custos dos salários das trabalhadoras em licença-maternidade, a discriminação das mulheres dentro do mercado de trabalho aumentou de forma considerável. Por isso, em 1973, a partir de uma recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi promulgada a Lei n. 6.136/1974, a partir da qual a Previdência Social brasileira assumiu a responsabilidade pela remuneração das trabalhadoras afastadas. O custeio, portanto, passou a ser feito de forma tripartite, pelos trabalhadores ou segurados, empregadores e Estado (GAMA, OLIVEIRA e HENRIQUES, 2022).

Entretanto, Flávia Calmon Rangel Teixeira (2017) argumenta que transferir a responsabilidade do pagamento da remuneração das trabalhadoras em licença-maternidade não alcançou os resultados pretendidos, visto que o empregador ainda precisa substituir a funcionária afastada, que já é treinada, por outro novo destreinado, que será empregado temporariamente.

> Apesar da licença maternidade atrair mais mulheres ao mercado de trabalho em virtude da proteção que oferece ao emprego, ter a possibilidade de reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres, fazer com que as mães tenham mais tempo de dedicação à criança, ser positiva para a saúde da mãe, diminuindo a incidência de ocorrências no pós-parto, e da criança que consegue um melhor desenvolvimento oriundo da amamentação, pode também impactar negativamente sobre o emprego feminino com a diferença de tempo entre a licença-maternidade e a licença-paternidade. Isso levanta diferentes questões a serem debatidas, uma delas é o fato de que as mulheres continuam enfrentando discriminação nas relações de trabalho, em razão, principalmente, de sua condição de mãe, que coloca como destino natural das mulheres a possibilidade de engravidar, e com isso reproduz o imaginário de que a maior parte das responsabilidades com os filhos é das mulheres. Outra questão é que a licença-maternidade pode se tornar prejudicial para as mulheres, pois o tempo dedicado aos filhos pode reduzir sua disponibilidade para o trabalho remunerado, tendo um impacto direto no emprego, nos salários e na carreira, em decorrência da quantidade de tempo afastadas. Com isso, surge a contradição de que mesmo que o Brasil seja um dos países que garanta um dos mais vastos períodos de licença maternidade, apesar de restrito às trabalhadoras formalizadas, é também o que assegura um mínimo período de licença-paternidade e, através disso, o Estado permanece reforçando a maternidade como destino e habilidade feminina. (GAMA, OLIVEIRA e HENRIQUES, 2022)

Dessa forma, o resultado da implementação da licença-maternidade no Brasil não saiu como esperado: as empresas utilizam do argumento de que mulheres são mais “caras e arriscadas” porque podem ficar grávidas, preferindo a contratação de homens e multiplicando as relações de opressão (THOMÉ, 2009).

> Na seara trabalhista, ainda há um grande preconceito na contratação de mulheres, principalmente as recém-casadas. Na hora de contratar, a idade, o número de filhos e o estado civil da mulher são levados em consideração (ROCHA, 1991). (TEIXEIRA, 2017).

Além disso, a autora Thomé (2009) traz que, porque são incumbidas do papel de cuidado com a casa e os filhos, as mulheres têm mais possibilidades de extinguir o contrato de trabalho em razão da maternidade e de outras responsabilidades familiares. Consequentemente, os empregadores preferem eleger um homem ao invés de uma mulher para determinados cargos, discriminação que é chamada de “estatística”.

> Isso ocorre também pois acredita-se que a mulher é mais compromissada com os filhos e, em caso de doença, por exemplo, seria ela quem se ausentaria do emprego para levá-lo ao médico, ou que os homens estariam mais dispostos a trabalharem horas extras quando preciso, pois possuem menos compromissos domésticos. (TEIXEIRA, 2017).

De acordo com Flávia Calmon Rangel Teixeira (2017), a licença-maternidade e a estabilidade provisória garantida às gestantes são medidas que foram fruto de uma luta da mulher por reconhecimento e que, à época de sua implementação, pareciam adequadas. Todavia, anos depois, esse reconhecimento se mostra ser distorcido, porque “ao mesmo tempo em que beneficiam a mulher, trazem reflexos negativos para as trabalhadoras no mercado de trabalho” (TEIXEIRA, 2017, p.13).

A autora argumenta, ainda, que a licença maternidade no Brasil privilegia uma forma tradicional de organização da família – em que há a mulher, o homem e seus filhos – em detrimento de outras combinações familiares igualmente legítimas – como casais homoafetivos ou famílias monoparentais. Segundo a autora, o benefício da licença-maternidade, da maneira como foi instituído no Brasil, parece não ser adequado à sua finalidade, especialmente se comparado a modelos do mesmo benefício em outros países, e pode trazer reflexos negativos para a mulher tanto no âmbito trabalhista, quanto nas relações sociais (TEIXEIRA, 2017).

2. LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE

2.1. O QUE É LICENÇA-MATERNIDADE

Licença-maternidade, ou afastamento maternidade, nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2019), é o período de afastamento da empregada para o parto e subsequente período de aleitamento materno, que caracteriza uma interrupção do contrato de trabalho. Durante esse período, o autor destaca que a trabalhadora tem direito ao salário-maternidade, um benefício previdenciário que confere à empregada renda mensal igual à sua remuneração integral durante todo o tempo em que estiver afastada (DELGADO, 2019).

Maurício Godinho Delgado (2019) demonstrou em sua doutrina que, no Brasil, a Convenção Internacional 103, de 1952, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi responsável pela evolução desse direito no decorrer dos anos.

> De fato, até a década de 1970, o Brasil, embora subscritor da Convenção 103 da OIT (Decreto de promulgação n. 58.820/1966), não conferia efetiva eficácia social ao critério jurídico acobertado pelo diploma internacional. Dispunha esse diploma que “em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega” (art. IV, 8, Convenção 103, OIT). Entretanto, pela lei cumprida no País (antiga redação do art. 392, CLT), o empregador é que suportava, diretamente, o pagamento de todas as parcelas contratuais trabalhistas durante o afastamento de sua empregada. (DELGADO, 2019)

Segundo Delgado (2019), a adequação das normas brasileiras à Convenção 103/OIT se deu somente com a promulgação da Lei n. 6.136/1974. Essa lei determinou que os salários do período do afastamento ficariam sob encargo da Previdência Social, conferindo a natureza previdenciária ao salário-maternidade, e garantiu o prazo de licença-maternidade de 12 semanas, em conformidade com os 84 dias previstos pela Convenção 103/OIT.

Nesse contexto, infere-se que a transferência dos encargos com o salário-maternidade para a Previdência Social pode ser vista como uma conquista no combate à discriminação da mulher nas relações de trabalho. Afinal, se o empregador arcasse com todos os custos da licença-maternidade, naturalmente as trabalhadoras seriam mais “caras” que os trabalhadores. Em consequência, haveria preferência pela contratação de homens. Portanto, pode-se concluir que a Convenção 103/OIT e a Lei n. 6.136/1974 promoveram a igualdade de gênero nas relações empregatícias.

Sobre o assunto, Moara Silva Vaz de Lima traz (2020) o seguinte:

> Outro avanço na construção legislativa desse período derivou da Lei n.º 6.136/1974. Esse diploma normativo incluiu o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social, desonerando definitivamente o custo empresarial em função da maternidade, com efeito positivo manifesto na preservação e/ou no incremento do mercado de trabalho para a mulher. Esclareça-se que esse caminho normativo já fora determinado pela Convenção 103 da OIT, em seu art. 4º, inciso 8 – diploma internacional ratificado pelo Brasil, com promulgação pelo Decreto n.º 58.820/1966. Entretanto, por falta de lei específica fixando a fonte de receita e de despesa particular no tocante à entidade previdenciária oficial, tornava-se inviável ao INSS assumir tal encargo econômico nos períodos de afastamento de maternidade pela empregada. A omissão legislativa foi suprida pela Lei n.º 6.136/74. (LIMA, 2020)

Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 ampliou o prazo da licença-maternidade para 120 dias, conforme seu artigo 7º, inciso XVIII, *in verbis*:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Como consequência, os encargos do afastamento maternidade ampliado couberam à Previdência Social, nos termos do artigo 71 da Lei n. 8.213/91:

> Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Nesse contexto, Maurício Godinho Delgado (2019) afirma que, atualmente, há um duplo mecanismo de pagamento do salário-maternidade: o INSS pode fazê-lo diretamente à empregada ou o próprio empregador efetua o pagamento e, depois, realiza a compensação contábil frente ao conjunto de recolhimentos previdenciários a serem efetivados no período de afastamento da trabalhadora.

> A natureza jurídica do salário-maternidade, hoje, é estritamente previdenciária, qualquer que seja o mecanismo observado para o seu pagamento (Lei n. 8.213/91). Esta natureza jurídica definiu-se, no Direito brasileiro, a partir das Leis ns. 6.136/74 e 6.332/76, que suprimiram a parcela do conjunto das obrigações trabalhistas do empregador, transferindo-a ao encargo da Previdência Oficial. Até essa época, o salário-maternidade caracterizava-se como o conjunto de parcelas contratuais (salariais, inclusive) devidas pelo empregador à obreira no período de interrupção do

> contrato derivado do afastamento da gestante. Não tinha a parcela, naquele período, portanto, natureza previdenciária, mas trabalhista.
> Essa antiga sistemática (natureza trabalhista do salário-maternidade e não previdenciária, sendo devido, pois, diretamente pelo empregador) ocorreu nas décadas anteriores à vigência da Lei n. 6.136/74, por força da incidência dos arts. 392 e 393, da CLT. A mesma sistemática (assunção da parcela pelo empregador) teria se repetido no período situado entre a Constituição de 1988 e a Lei n. 8.213/91, exclusivamente com respeito ao lapso temporal mais amplo de afastamento previsto pela Constituição em contraponto com a CLT (120 dias versus 84 dias: 36 dias). É que até o surgimento da Lei n. 8.213/91, a Previdência Oficial não podia responder pelos 36 dias de acréscimo de licença-maternidade assegurados pelo novo Texto Máximo. De todo modo, com a emergência da n. 8.213, de 1991, superou-se a controvérsia, uma vez que a Previdência Oficial assumiu toda a responsabilidade pelo novo lapso temporal de afastamento criado pela nova Constituição. (DELGADO, 2017)

O texto atual da CLT, na Seção V, se debruça sobre a proteção à maternidade no Brasil e se preocupa com a igualdade de gênero nas relações de trabalho. Desde logo, a legislação trabalhista determina que o fato de a mulher se casar ou engravidar não constitui justo motivo para demiti-la, impedindo, ainda, que sejam realizados regulamentos que restringem o direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez. Confira-se:

> Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.
> Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Moara Silva Vaz de Lima (2020) analisa que a existência desse dispositivo deixa evidente as dificuldades que as mulheres sofrem no meio ambiente laboral, “pois a legislação trabalhista precisou enfatizar ao empregador o óbvio, ou seja, que o matrimônio e/ou a gravidez não constituem fatores permissivos da ruptura contratual da trabalhadora”. Resgata-se, aqui, a perspectiva trazida por Candy Florêncio Thomé (2009) de que a responsabilidade pelos cuidados com a casa e as crianças é dada às mulheres. Em decorrência dos papeis impostos pela sociedade, cria-se uma visão discriminatória de que as empregadas se tornam menos “eficientes” em razão do casamento e da gravidez, porque dividiriam a atenção, antes exclusivamente dedicada ao trabalho, com seus maridos e filhos.

Ainda buscando proteger as mulheres e promover a igualdade de gênero, a CLT assegura, em seu artigo 391-A, estabilidade provisória da empregada gestante,

desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, em conformidade com o artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Veja-se ambos os artigos, respectivamente:

> Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
>
> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, 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.

Além disso, a CLT dispõe que licença-maternidade tem duração de 120 dias e que os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados em duas semanas cada um, mediante atestado médico. Além disso, há preocupação com a saúde da trabalhadora e do feto, exposta no § 4º do artigo 392 da CLT, de modo que a empregada, durante a gravidez, pode ser transferida de função, quando as condições de saúde o exigirem, e pode ser dispensada do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. Confira-se:

> Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.
> § 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.
> § 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.
> § 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.
> § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:
> I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;
> II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Em 09 de setembro de 2008, foi promulgada a Lei n. 11.770/2008, que criou o *Programa Empresa Cidadã*. O artigo 1º, inciso I, dessa nova lei instituiu que, além dos 120 dias de licença-maternidade, foi permitida a prorrogação por mais 60 dias da licença-maternidade, totalizando 180 dias – vantagem acompanhada pela concessão

de incentivo fiscal para os empregadores que aderirem ao programa (DELGADO, 2019). Confira-se:

> Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
> I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

Ademais, a Lei nº 14.457/2022 alterou a Lei n. 11.770/2008 e abriu a possibilidade substituir o período de prorrogação de 60 dias da licença-maternidade pela redução de jornada de trabalho em metade do tempo pelo período de 120 dias. Veja-se, portanto, o novo artigo 1º-A, da Lei n. 11.770/2008:

> Art. 1º-A. Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade de que trata o inciso I do caput do art. 1º desta Lei pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

Diante dessa nova possibilidade, é importante destacar a análise de Flávia Calmon Rangel Teixeira (2017) de que os direitos trabalhistas protetores da maternidade, embora tenham se originado como uma medida afirmativa para a proteção das mulheres e resguardo de seus filhos, reforçam a desigualdade de gênero no Brasil da forma como foram estabelecidos. A autora traz o seguinte:

> [...] a ideia de uma licença maternidade que privilegia o modelo tradicional de família e valoriza o papel da mulher cuidadora, as impede de participar como parceiras plenas na integração social, vez que a norma valoriza o papel do homem como provedor, em detrimento da mulher. (TEIXEIRA, 2017)

Logo, a inclusão de uma alternativa para a licença-maternidade que não afasta completamente a empregada do seu local de trabalho, mas diminui sua jornada pela metade, pode ser entendida como uma tentativa de viabilizar a integração social citada por Flávia Calmon Rangel Teixeira (2017). Assim, o modelo tradicional de família, em que o homem é o provedor e a mulher é a cuidadora, é repensado. Resta ver, em análises futuras, se a implementação da medida prevista pelo artigo 1º-A da Lei n. 11.770/2008 de fato promoverá a igualdade de gênero nas relações empregatícias.

Importante salientar que, em 21 de outubro de 2022, o Supremo Tribunal Federal definiu, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 6327, que o marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade é a alta hospitalar da

mãe ou do recém-nascido – o que ocorrer por último. Essa medida se restringe aos casos mais graves, em que as internações excedam duas semanas. Veja-se:

> CONSTITUCIONAL. DIREITOS SOCIAIS. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE CONVERTIDA EM ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. POSSIBILIDADE. CONTAGEM DE TERMO INICIAL DE LICENÇA-MATERNIDADE E DE SALÁRIO-MATERNIDADE A PARTIR DA ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO OU DA MÃE, O QUE OCORRER POR ÚLTIMO. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO DO §1º DO ART. 392, DA CLT, E DO ART. 71 DA LEI 8.213/1991. NECESSÁRIA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE E À INFÂNCIA. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. Cumpridos os requisitos da Lei nº. 9.882/99, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) entende possível a fungibilidade entre ADI e ADPF. 2. A fim de que seja protegida a maternidade e a infância e ampliada a convivência entre mães e bebês, em caso de internação hospitalar que supere o prazo de duas semanas, previsto no art. 392, §2º, da CLT, e no art. 93, §3º, do Decreto nº. 3.048/99, o termo inicial aplicável à fruição da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade deve ser o da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, prorrogando-se ambos os benefícios por igual período ao da internação. 3. O direito da criança à convivência familiar deve ser colocado a salvo de toda a forma de negligência e omissão estatal, consoante preconizam os arts. 6º, caput, 201, II, 203, I, e 227, caput, da Constituição da República, impondo-se a interpretação conforme à Constituição do §1º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do art. 71 da Lei nº. 8.213/1991 4. Não se verifica critério racional e constitucional para que o período de licença à gestante e salário-maternidade sejam encurtados durante a fase em que a mãe ou o bebê estão alijados do convívio da família, em ambiente hospitalar, nas hipóteses de nascimentos com prematuridade e complicações de saúde após o parto. 5. A jurisprudência do STF tem se posicionado no sentido de que a ausência de previsão de fonte de custeio não é óbice para extensão do prazo de licença-maternidade, conforme precedente do RE nº. 778889, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 10/03/2016. A prorrogação de benefício existente, em decorrência de interpretação constitucional do seu alcance, não vulnera a norma do art. 195, §5º, da Constituição Federal. 6. Arguição julgada procedente para conferir interpretação conforme à Constituição ao artigo 392, §1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei n.º 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto n.º 3.048/99), de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período os benefícios, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, §2º, da CLT, e no art. 93, §3º, do Decreto n.º 3.048/99.

Esse entendimento visa proteger o direito da criança à convivência familiar. Contudo, nota-se que a “convivência familiar” diz respeito à convivência da criança com a mãe, pois a jurisprudência do STF não se estende à licença-paternidade, nos casos em que o recém-nascido permanece internado por mais de duas semanas. Mais uma vez, é reforçado o papel da mãe como cuidadora principal, enquanto o pai se torna uma figura secundária nos cuidados com os filhos.

Por fim, é fundamental ressaltar que, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2019), a licença-maternidade é enquadrada, pela maioria da doutrina, na interrupção do contrato de trabalho.

> De fato, todos os efeitos básicos da interrupção comparecem à presente situação trabalhista. Ilustrativamente, mantém-se a plena contagem do tempo de serviço obreiro para todos os fins (gratificações, se houver; 13º salário; período aquisitivo de férias, etc.); mantém-se o direito às parcelas que não sejam salário condição; mesmo quanto a estas, se forem habituais, mantém-se a obrigação de seu reflexo no cálculo do montante pago à obreira no período de afastamento; preserva-se, por fim, a obrigação empresarial de realizar depósitos de FGTS na conta vinculada da empregada no período de licença (art. 28, Decreto n. 99.684/90). (DELGADO, 2019)

Delgado (2019) demonstra que a ordem jurídica buscou minorar os custos normalmente assumidos pelo empregador pela interrupção contratual decorrente da licença-maternidade, por meio de uma política social dirigida a eliminar discriminações à mulher no mercado de trabalho. O autor afirma que, caso fossem mantidos todos os custos da interrupção, a empregada seria prejudicada e suas oportunidades no mercado de trabalho seriam, em comparação às oportunidades do empregado, restringidas, pois os contratos dela seriam potencialmente mais caros para o empregador, levando-o a práticas discriminatórias contra as mulheres.

2.2. O QUE É LICENÇA-PATERNIDADE

A licença-paternidade, nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2017), é o direito ao afastamento remunerado, instituído com vigência imediata, que os empregados possuem quando seus filhos nascem. O direito à licença-paternidade é reconhecido no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, nos seguintes termos:

> Art. 7º 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;

A duração da licença-paternidade é de cinco dias, estabelecida pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a saber:

> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
> [...]

> § 1º 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.

É impossível não notar a discrepância de tempo entre a licença-maternidade, de 120 dias, e da licença-paternidade, de apenas cinco dias. Para explicar esse fenômeno, Flávia Calmon Rangel Teixeira (2017) faz a seguinte análise:

> Dessa forma, a licença maternidade, da forma como é estabelecida no Ordenamento Jurídico brasileiro, viola o princípio da isonomia, vez que trata de forma distinta a relação da mulher e do homem com a prole, privilegiando o papel feminino de cuidadora, quando na realidade ambos possuem capacidade plena e dever de cuidado com os filhos. (TEIXEIRA, 2017)

Nesse sentido, Magdalena Cortese Coelho e Anneli Häyrén (2023) compararam o funcionamento da licenças-maternidade e da licença-paternidade no Brasil e na Noruega, mostrando os reflexos de cada modelo na realidade dos dois países. Segundo elas:

> Na Noruega, os pais e mães podem escolher entre 1 ano de licença (com 100% de cobertura salarial) ou aproximadamente 14 meses (com 80% de cobertura). Tanto a mãe como o pai recebem 15 semanas de licença parental intransferível. Em outras palavras, se o pai não usar essas semanas, ambos perderão. Essa divisão incentiva a igualdade de gênero, principalmente na esfera do trabalho corporativo. Os pais recebem então 16 ou 18 semanas de licença não alocada para compartilhar entre si como acharem melhor. (COELHO e HÄYRÉN, 2023)

Além disso, os autores Cristina Araújo Martins, Wilson Jorge Correia Pinto de Abreu e Maria do Céu Barbieri (2014) demonstraram como a diferença de tempo entre a licença-maternidade e a licença-paternidade reforça papeis sociais pré-estabelecidos para o homem e para a mulher pela sociedade diante da chegada de um novo filho:

> O papel de cuidador secundário permanece assumido pelos pais ao fim de 4/6 meses de paternidade. Reiteram o condicionalismo profissional que impede a sua participação mais regular, assim como a situação privilegiada da esposa, em licença parental, que a sujeita à obrigatoriedade de cuidar. (MARTINS, ABREU e BARBIERI, 2014)

Diante disso, quando se fala sobre o papel do homem nos cuidados com os filhos recém-nascidos, a CLT estabeleceu, em seu artigo 473, inciso III, que o prazo da licença-paternidade é de cinco dias. Porém, a Lei n. 14.457/2022, que instituiu o

Programa Emprega + Mulheres, adicionou o inciso X ao artigo 473 da CLT. Com a inclusão, nasceu a possibilidade de o trabalhador se ausentar do serviço pelo tempo necessário para acompanhar a esposa ou companheira em até seis consultas médicas ou exames complementares, durante o período de gravidez. Veja-se:

> Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:
> III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;
> X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

Já o artigo 1º da Lei n. 11.770/2008, que instituiu o *Programa Empresa Cidadã*, ampliou não somente o período de licença-maternidade, como também o de licença-paternidade. Com a nova norma, a licença-paternidade pode ter sua duração prorrogada por mais 15 dias, totalizando 20 dias de benefício. Ademais, segundo previsão dada pelo artigo 1º, § 3º, da Lei n. 11.770/2008, a prorrogação de 60 dias da duração da licença-maternidade pode ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos trabalhem para o empregador filiado ao programa e que a decisão seja feita conjuntamente. Veja-se:

> Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
> I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;
> II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
> § 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.
> § 4º Na hipótese prevista no § 3º deste artigo, a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência.

Portanto, tendo em vista os dois programas sociais criados pelas Leis n. 14.457/2022 e 11.770/2008, deduz-se que a sociedade brasileira está repensando os papeis tradicionais de homem como provedor e mulher como cuidados, e que as novas perspectivas já podem ser vistas na legislação trabalhista nacional. Agora, já é concebida a ideia de um homem mais participativo nos cuidados da casa e dos filhos,

consequentemente recebendo direitos que lhe permitam ter mais tempo de afastamento do trabalho para exercer um papel mais ativo dentro da família.

Moara Silva Vaz de Lima (2020) apontou em seus estudos que, atualmente, há vários projetos de lei no Congresso Nacional com o intuito de institucionalizar a licença parental ou ampliar a licença-paternidade para promover uma divisão mais equilibrada de cuidados com os filhos e diminuir a discriminação no recrutamento de mulher em idade reprodutiva. A autora apresenta, ainda, a necessidade de conscientizar homens e mulheres sobre as consequências da divisão sexual do trabalho injusta e estimular a igualdade de gênero em âmbitos que vão além da legislação trabalhista brasileira.

> Além das medidas legislativas e de políticas públicas, para acelerar esse processo de redistribuição das atividades domésticas e de cuidado, é imprescindível que a sociedade promova espaços de diálogo em escolas, universidades, canais de comunicação, igrejas, entre outros espaços públicos. Essa ação tem o objetivo de propagar a conscientização a homens e mulheres sobre as consequências da divisão sexual do trabalho injusta. (LIMA, 2020)

Importante destacar que, para além da licença-paternidade propriamente dita, a CLT trouxe, em seu artigo 392-B, a hipótese do falecimento da empregada genitora durante o gozo do benefício da licença-maternidade. Nesse caso, o cônjuge ou companheiro dela tem possibilidade de usufruir o restante do período de afastamento. Confira-se:

> Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Por sua vez, o artigo 71-B da Lei da Previdência Social (Lei n. 8.213/91) dispôs sobre a mesma hipótese, abordando como o salário-maternidade é transferido para o empregado no caso elencado no artigo 392-B da CLT. Veja-se:

> Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

Logo, resta claro que a sociedade brasileira ainda tem dificuldades em enxergar o homem como agente principal no papel de cuidados, dando-lhe, na maior parte das vezes, responsabilidade subsidiária à da mulher. Nesse contexto, a responsabilidade principal com o recém-nascido é dada ao homem somente quando a mulher está ausente, por exemplo, no caso de morte da genitora. Nos demais casos, o papel do homem é secundário, resultando em uma divisão de trabalho injusta entre os gêneros.

Diante desse panorama, Moara Silva Vaz de Lima (2020) conclui que, para equilibrar a divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidados, são necessárias ações em um amplo espectro de atividades da vida social. A autora cita que, no campo institucional, atualizações legislativas e ampliação de políticas públicas devem agir em duas frentes de trabalho: a primeira direcionada ao alívio da carga que recai sobre a mulher; e a segunda voltada ao estímulo da maior participação dos homens nas atividades relacionadas à casa e aos filhos (LIMA, 2020).

2.3. O QUE É LICENÇA-ADOTANTE

A licença-adotante é o período de afastamento a que um trabalhador tem direito caso adote ou obtenha guarda judicial para adoção, podendo usufruir do salário-maternidade previsto pela Lei Previdenciária. Caroline Alves De Oliveira, Thiago Pereira Marques e Alex Soares de Barbuda (2022) demonstram que a chegada de um integrante à família tem repercussões no âmbito familiar, pois há a necessidade de adaptação de horários e, até mesmo, de absenteísmo, decorrente de questões familiares advindas da nova dinâmica familiar. É possível concluir, a partir do estudo de Oliveira, Marques e Barbuda (2022), que a licença-adotante, no contexto familiar, possibilita a melhoria da qualidade das relações de afeto da família adotante com o novo integrante familiar, de forma a estreitar vínculos e estabelecer uma nova rotina.

Maurício Godinho Delgado (2019) ensina que, inicialmente, o prazo de licença-maternidade era diferenciado nos casos de adoção de criança ou adolescente ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção. A Lei n. 10.421/2002 inseriu o artigo 392-A na CLT e o artigo 71-A na Lei da Previdência Social. A partir deles, foi fixada uma graduação temporal da licença: se a criança tivesse até um ano de idade, o período de afastamento era de 120 dias; se tivesse entre um ano e quatro anos de idade, esse período era de 60 dias; e se a criança tivesse de quatro a oito anos de idade, o período era de 30 dias (DELGADO, 2019).

Contudo, a Lei da Adoção, promulgada em 03 de agosto de 2009 (Lei n. 12.010/2009), revogou os §§ 1º a 3º do artigo 392-A da CLT e uniformizou a licença-maternidade em 120 dias, qualquer que seja a idade da criança adotada (DELGADO, 2019). Anos depois, a Lei n. 12.873/2013, de 24 de outubro de 2013, estendeu o benefício da licença-maternidade ao homem adotante ou guardião da criança. Observe o que os autores Caroline Alves De Oliveira, Thiago Pereira Marques e Alex Soares de Barbuda (2022) trazem sobre o assunto:

> A Lei nº. 12.873 de 2013 modificou o texto da CLT e da Lei nº. 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social) possibilitando ao homem o direito à licença e ao salário-maternidade na situação que específica. Esses benefícios serão garantidos para os homens segurados pela Previdência Social na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para adoção. Entretanto, nas situações em que há o pedido de adoção ou de guarda em conjunto (a modificação não limita os adotantes a serem ou não do mesmo sexo), a licença maternidade e o salário-maternidade só poderão ser concedidos a apenas um dos adotantes (PANDOLFO, 2017). (OLIVEIRA, MARQUES e BARBUDA, 2022)

Deduz-se, portanto, que a partir da promulgação da Lei n. 12.873/2013, o período de afastamento pode ser entendido como licença-adotante, ao invés da licença-maternidade propriamente dita, pois estendeu o benefício para empregados adotantes também. Há, aqui, uma promoção na igualdade de gênero nas relações de trabalho, pois não se faz mais diferenciação entre homens e mulheres para a concessão do benefício de licença-adotante.

Importante ressaltar que, com a Lei n. 12.873/2013, tanto as empregadas adotantes quanto os empregados adotantes passaram a fazer jus ao benefício do salário-maternidade durante o período de afastamento por licença-adotante. Porém, o benefício foi limitado a apenas um segurado, seja ele homem ou mulher, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social. Confira o que Moara Silva Vaz de Lima (2020) expôs:

> Na mesma linha, o novo art. 391-A da CLT, inserido pela Lei n.º 12.812, de 16 de maio de 2013, reforça a norma constitucional do art. 10, II, “b” do ADCT, conferindo à mulher estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez – ainda que ocorrida durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado – até cinco meses após o parto, conferindo igual direito à adotante ou a quem tenha sido concedida a guarda provisória. Poucos meses após, a Lei n.º 12.873, de 24 de outubro de 2013, inserindo novos textos na CLT (artigos 392-B e 392-C, além de art. 392-A, § 5º) e também na Lei Previdenciária n.º 8.213/1991,

> estendeu diversas proteções à empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (LIMA, 2020)

Veja-se, portanto, a redação que a Lei n. 12.873/2013 conferiu aos artigos 71-A, 71-B e 71-C da Lei de Previdência Social, que permanece até 2024:

> Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.
> § 1o O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.
> § 2o Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.
>
> Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.
> [...]
> § 3o Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.
>
> Art. 71-C. A percepção do salário-maternidade, inclusive o previsto no art. 71-B, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

Posteriormente, a Lei n. 13.509/2017 trouxe novas extensões sobre o direito à licença-adotante, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2019). Foi acrescido ao artigo 391-A da CLT o parágrafo único, que estendeu a estabilidade decorrente de gravidez ao empregado adotante, homem ou mulher, ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. Vê-se, assim, uma conquista no combate à desigualdade de gênero nas relações empregatícias, pois não há distinção de homem ou mulher para a concessão da licença-adotante.

Também foi dada nova redação ao *caput* do artigo 392-A da CLT pela Lei n. 13.509/2017, concedendo à empregada adotante ou que obteve guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente a licença-maternidade citada pelo artigo 392 da CLT. Vale destacar que, a partir da promulgação da Lei n. 13.509/2017, assim como foi feito na Lei n. 8.213/1991, o benefício da licença-adotante, nos casos de adoção ou guarda judicial conjunta, foi limitado a apenas um dos adotantes ou um dos guardiães, seja empregado ou empregada.

Além disso, a Lei n. 13.509/2017 estendeu a hipótese elencada pelo artigo 392-B da CLT aos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção. Em outras palavras, em adoção ou guarda judicial conjunta, se o cônjuge ou companheiro falecer, o restante do período de licença-adotante a que ele teria direito será transferido ao cônjuge ou companheiro empregado sobrevivente, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Diante de todo o exposto, confira-se é a redação atual dos artigos 391-A, 392-A, 392-B e 392-C da CLT, tendo em vista, especialmente, o concernente à licença-adotante:

> Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
> Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.
>
> 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.
> § 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.
> § 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.
>
> Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.
>
> Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Não obstante, a Lei n. 11.770/2008, que instituiu o *Programa Empresa Cidadã,* permitiu, em seu artigo 1º, § 2º, que as prorrogações de 60 dias da licença-maternidade e de 15 dias da licença-paternidade fossem asseguradas, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

> Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
> I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;
> II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

> § 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Portanto, infere-se que, no caso de adoção ou de obtenção da guarda judicial para adoção por um empregado solteiro ou empregada solteira, essa pessoa tem direito à licença-adotante de 120 dias, período que pode ser prorrogado para 180 dias se o empregador for filiado o *Programa Empresa Cidadã.* Porém, se a adoção ou a obtenção da guarda judicial para adoção for conjunta, um dos adotantes terá direito a uma licença-adotante análoga à licença-maternidade, de 120 dias, e o outro adotante terá direito a uma licença-adotante análoga à licença-paternidade, de cinco dias – períodos que podem ser estendidos para 180 dias e 20 dias, respectivamente, caso o empregador desses trabalhadores seja adepto ao *Programa Empresa Cidadã.*

3. IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB O PRISMA DAS LICENÇAS-PARENTAIS

Caroline Alves De Oliveira, Thiago Pereira Marques e Alex Soares de Barbuda (2022) trazem a perspectiva de Figueiredo (2018) no sentido de que a família é a unidade social mais antiga do ser humano. Já o conceito e a estrutura da família patriarcal, presente no Brasil, em que a família é uma unidade jurídica, econômica e religiosa fundada na autoridade soberana de um chefe, é originária de influências romanas (OLIVEIRA, MARQUES e BARBUDA, 2022, apud GOMES, 2002, apud Figueiredo, 2018).

Em razão disso, tanto a Constituição Federal brasileira de 1988, em seu artigo 226, §3º, quanto o artigo 1.723 do Código Civil reconhecem como entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher, não contemplando outras configurações familiares, como as relações homoafetivas e as famílias monoparentais. Confira-se:

> Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.
> [..]
> § 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.
>
> Art. 1.723. É reconhecida como entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família.

Contudo, autores como Tavares (2021) discorrem que, no início do século XXI, o modelo tradicional de família composta por pai e mãe casados, com filhos, começa a sofrer transformações e a abrir espaço para formações familiares que optam em juntar-se pelo afeto.

> Essa nova visão foi introduzida com a Revolução Francesa, que trouxe o conceito da Família Pós-Moderna, na qual a afeição impera entre os membros, bem como a busca pela felicidade da família, resultando num declínio do autoritarismo. (FIGUEIREDO, 2018) (OLIVEIRA, MARQUES e BARBUDA, 2022).

Diante disso, Oliveira, Marques e Barbuda (2022) destacam que, na perspectiva de Pandolfo (2017), não se pode interpretar texto constitucional de maneira formalista, mas compreender que a sociedade passa por transformações que não podem ser barradas por um sistema rígido, como o modelo de família patriarcal.

Tentando se adequar às novas configurações das famílias brasileiras, a Lei Maria da Pena (Lei nº 11.340/06) conceituou família como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa, nos seguintes termos:

> Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:
> [...]
> II - no âmbito da família, **compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa**; (grifo nosso)

Assim, a legislação brasileira, no início do século XXI, permitiu que as diversas configurações de família tivessem os mesmos direitos constitucionais que as famílias heterossexuais. Por esse motivo, passa-se a analisar a distribuição da licença-maternidade e da licença-paternidade em unidades familiares não constituídas, necessariamente, por mãe e pai.

3.1. DISTRIBUIÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA LICENÇA-PATERNIDADE ENTRE CASAIS HOMOAFETIVOS

A união estável para casais do mesmo sexo foi reconhecida em 2011, após o Supremo Tribunal Federal (STF) julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF). O ministro Ayres Britto, relator das ações, entendeu que o artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal, ao vedar qualquer discriminação em virtude de sexo, raça e cor, exclui qualquer interpretação do artigo 1.723 do Código Civil que impeça o reconhecimento da união entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar.

No julgamento de 2011, o relator Aires Brito defendeu, sob o princípio da isonomia, que tanto os casais heterossexuais quanto os casais homossexuais têm o direito subjetivo de formação autônoma da família (OLIVEIRA, MARQUES E BARBUDA, 2022, apud POZZETTI e LEITE, 2019). A decisão do STF foi proferida com efeito *erga omnes*.

> Desta forma, Pandolfo (2017) esclarece que não se pode mais compreender o modelo familiar como modelo único, já que a base contemporânea desses

> arranjos tem sido cada vez mais o espaço de satisfação pessoal; assim as novas configurações da família não se restringem a existência de um casal heterossexual ou da capacidade reprodutiva, mas se estabelecem pelo afeto entre seus integrantes, portanto, núcleos familiares constituídos por pessoas do mesmo sexo fazem jus à mesma proteção jurídica conferida às famílias heteroafetivas. (OLIVEIRA, MARQUES E BARBUDA, 2022)

Embora já sejam considerados entidade familiar, não há legislação específica para definir como será distribuída a licença-maternidade e a licença-paternidade entre os casais homoafetivos, compostos por duas mães ou por dois pais. Por isso, recai à jurisprudência dos tribunais brasileiros o papel de determinar como será feita essa distribuição.

Segundo Oliveira, Marques e Barbuda (2022), a jurisprudência brasileira se molda a favor da extensão dos direitos jurídicos dos casais heterossexuais aos casais homoafetivos, em respeito ao princípio da igualdade e em analogia a outras leis do ordenamento jurídico vigente.

Quando se trata de um casal homoafetivo composto por dois pais ou duas mães que adotam uma criança, as normas são idênticas ao que já foi apresentado na licença-adotante: somente um integrante do casal fará jus à licença de 120 dias, análoga à licença-maternidade, enquanto o outro integrante terá apenas cinco dias de licença, análoga à licença-paternidade. Essa distribuição fica a critério do casal, pois independe do sexo dos integrantes.

Caso o empregador do casal homoafetivo seja filiado ao *Programa Empresa Cidadã,* o integrante que ficou analogamente com a licença-maternidade terá o período de afastamento prorrogado para 180 dias, enquanto essa prorrogação será de 20 dias para aquele que ficou analogamente com a licença-paternidade. Além disso, somente receberá o benefício do salário maternidade o integrante do casal homoafetivo que tirou licença de 120 dias.

> Para Pandolfo (2017) a Lei 12.873 de 2013 trouxe clareza quanto algumas situações, como por exemplo: no caso de adoção por dois homens, um deles terá direito à licença-maternidade, com o entendimento do artigo 392-C, da CLT, combinado com o artigo 392-A, §5º da CLT. Quando duas mulheres adotarem uma criança, somente uma delas poderá usufruir da licença-maternidade, de acordo com o artigo 392-A, §5º da CLT. Desta feita, ao reconhecer outras configurações de núcleo familiar, a legislação necessitou considerar outros direitos que decorrem das novas relações familiares. Pandolfo (2017) considera que a Lei 12.873/13 possibilitou aos casais homoafetivos o direito à licença-maternidade e, por conseguinte, o salário-maternidade, de uma forma mais fácil, ou seja, sem a necessidade de se recorrer administrativa ou judicialmente. (OLIVEIRA, MARQUES e BARBUDA, 2022).

Contudo, o ordenamento jurídico brasileiro também precisou analisar o caso do casal homoafetivo feminino em que uma das mulheres decide por gestar a criança. A princípio, apenas a mãe que gestou e deu à luz tinha direito ao gozo de 120 dias de licença-maternidade (OLIVEIRA, MARQUES E BARBUDA, 2022, apud CARVALHO et al, 2019). Todavia, em 13 de março de 2024, uma nova tese de repercussão geral foi estabelecida pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário n. 1211446, no seguinte sentido:

> A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença paternidade.

Assim, a partir de 2024, fica a critério das mulheres integrantes do casal homoafetivo feminino qual delas gozará a licença de 120 dias, análoga à licença-maternidade, e qual tirará a licença de cinco dias, análoga à licença-paternidade, independentemente de qual das mães tenha gestado e dado à luz ao novo filho. Salienta-se que o salário maternidade somente será concedido àquela que usufruiu da licença de 120 dias.

No caso da reprodução assistida, a Resolução nº 556 de 30/04/2024, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), alterou a Resolução CNJ nº 321/2020, para assegurar a casais em união estável homoafetiva o direito a usufruírem das licenças-maternidade e paternidade, nos seguintes termos:

> Art. 1º A Resolução CNJ nº 321/2020 passa a vigorar com a seguinte alteração:
>
> Art. 8º-B Aos casais em união estável homoafetiva, que utilizem técnicas de inseminação artificial, fertilização in vitro e/ou necessitem de barriga solidária ou de aluguel, fica assegurado o direito de usufruírem das licenças nos seguintes termos:
> I – apenas um(a) dos(as) companheiros(as) de casais homoafetivos terá direito à licença-maternidade;
> II – o(a) outro(a) companheiro(a) poderá se afastar do trabalho por prazo igual ao da licença-paternidade. (NR)

Assim, quando casais homoafetivos se utilizarem de técnicas de inseminação artificial, fertilização in vitro ou necessitarem de barriga solidária ou de aluguel, após o nascimento da criança, um dos integrantes do casal tem o direito de usufruir licença

análoga à licença-maternidade de 120 dias, enquanto o outro integrante tem o direito de usufruir licença análoga à licença-paternidade de 15 dias, independente do gênero desses integrantes.

Diante do exposto, vê-se que os termos “licença-maternidade” e “licença-paternidade” ainda são arcaicamente utilizados para descrever os benefícios concedidos às famílias homoafetivas, mas não condizem mais com a realidade brasileira e suas diferentes configurações familiares. Por exemplo, na situação em estudo, um homem pode gozar de licença-maternidade e uma mulher pode gozar de licença-paternidade. Portanto, infere-se que uma melhor nomenclatura para o benefício seria apenas “licença-parental”.

Ademais, deduz-se que a igualdade de gênero diante das licenças parentais se expressa de forma muito mais intensa nas famílias homoafetivas. Embora ainda haja uma distinção entre a licença “maternidade” e a licença “paternidade” dentro dos casais homoafetivos que adotam ou gestam novos filhos, a escolha de quem vai gozar qual licença é inteiramente feita pelo casal. Afinal, os benefícios da licença-maternidade e da licença-paternidade concedidos aos casais homoafetivos são equiparados à licença-adotante, em que a discricionariedade de quem gozará de qual licença é dada ao casal adotante.

Analisa-se, ainda, que a ótica de que a mulher é cuidadora do lar e dos filhos e o homem é o provedor da casa cai por terra quando se trata de famílias homoafetivas. Afinal, o casal é composto por dois homens ou duas mulheres, os quais, teoricamente, teriam papeis “equivalentes” na sociedade. Como uma família não pode subsistir exclusivamente com dois provedores, sem que haja uma pessoa para cuidar da casa e das crianças, ou então com dois cuidadores do lar, sem que haja alguém para sustentar financeiramente a casa, vê-se que os papeis tradicionais se misturam em famílias homoafetivos. Logo, as diferentes tarefas com a casa e com o dinheiro são distribuídas entre o casal sem levar em consideração o gênero dos integrantes.

Diante da impossibilidade de impor papeis sociais rígidos aos integrantes das famílias homoafetivas, infere-se que cada casal é livre para dispor dos benefícios da licença-maternidade e da licença-paternidade como entender melhor, sejam dois homens ou duas mulheres. Esse poder de decisão independente do gênero reflete uma forte conquista na busca pela igualdade de gênero. Afinal, cada pessoa pode escolher quais papeis quer assumir dentro da família, reduzindo ao mínimo a discriminação.

3.2. DISTRIBUIÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE OU DA LICENÇA-PATERNIDADE EM FAMÍLIAS MONOPARENTAIS

Outro tipo de configuração familiar brasileira é a família monoparental, ou seja, um único pai com seus filhos, ou uma única mãe com seus filhos. Portanto, é importante estudar como se dará a distribuição da licença-maternidade ou da licença-paternidade nesses casos.

Quando se trata da mãe que dá à luz a uma criança ou a adota, resta evidente que é concedido a ela a licença-maternidade, ou licença-adotante, de 120 dias, aliada ao pagamento do salário maternidade, conforme já exposto anteriormente. Essa situação independe de a mãe ser casada, sendo concedido o benefício da licença-maternidade de forma idêntica para as famílias monoparentais femininas, ou seja, para as mães solo.

Quando se trata do pai que adota uma criança, sendo ele o único adotante, é concedido a esse homem a licença-adotante de 120 dias, juntamente com o salário maternidade. Caso a mãe dê à luz e venha a falecer, o pai se torna o único genitor vivo da criança, configurando-se uma família monoparental masculina. Nessa situação, a licença-maternidade e o salário maternidade aos quais a mãe teria direito serão transferidos integralmente ao pai, conforme exposição anterior.

Entretanto, existe, ainda, a possibilidade de um homem decidir se tornar pai por meio da fertilização *in vitro* e da utilização de barriga de aluguel. Nesse caso, configura-se uma família monoparental masculina. Em análise a essa situação, em 2022, o STF julgou o Recurso Extraordinário n. 1348854 e fixou a seguinte tese de repercussão geral:

> À luz do artigo 227 da Constituição Federal, que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade, e o princípio da maternidade responsável, a licença maternidade, prevista no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988 e regulamentada pelo artigo 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai, genitor monoparental.

O STF julgou que é irrelevante o fato de que a criança foi gerada por meio fertilização *in vitro* e utilização de barriga de aluguel, pois, se a licença adotante é assegurada a homens e mulheres indistintamente, não há razão lógica para que a licença e o salário-maternidade não seja estendido ao homem quando do nascimento

de filhos biológicos que serão criados unicamente pelo pai. Para a Suprema Corte, entendimento contrário afrontaria os princípios do melhor interesse da criança, da razoabilidade e da isonomia.

Em face disso, o CNJ trouxe, também na Resolução nº 556 de 30/04/2024, normativa que aborda mais amplamente a situação de genitores monoparentais, homens ou mulheres, que optam pela reprodução assistida. Confira-se:

> Art. 1º A Resolução CNJ nº 321/2020 passa a vigorar com a seguinte alteração:
>
> Art. 8º-A A licença prevista nesta Seção se estende ao pai ou à mãe, genitores monoparentais, que recorram a técnicas de inseminação artificial, fertilização in vitro e/ou necessitem de barriga solidária ou de aluguel, desde que ausente a parturiente na composição familiar.

A licença a que o trecho acima faz referência é a licença à gestante e ao adotante, prevista na Seção II da Resolução CNJ nº 321/2020. O benefício aludido pelo CNJ na referida resolução diz respeito às magistradas e servidoras gestantes, bem como às que obtenham guarda judicial para fins de adoção ou que adotem criança ou adolescente.

Em suma, em decorrência dos avanços normativos e jurisprudenciais do ordenamento jurídico brasileiro, as famílias monoparentais, sejam femininas ou masculinas, biológicas ou adotantes, podem, cada vez mais, usufruir dos mesmos benefícios da licença de 120 dias para cuidar do novo integrante da família e da percepção do salário maternidade durante esse período. Nesse sentido, deduz-se que a decisão do STF e a Resolução do CNJ nº 556 de 30/04/2024 representaram passos importantes no avanço do combate à desigualdade de gênero no Brasil, pois permitiu que homens e mulheres fizessem jus ao mesmo direito, sem discriminação de gênero ou mesmo das circunstâncias pelas quais a criança integrou à família.

3.3. LICENÇA-PARENTAL SEGUNDO O PL 1974/2021 NO COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO

Diante de todas as problemáticas expostas, os legisladores brasileiros estudam os institutos da licença-maternidade e da licença-paternidade, com o objetivo de combater a desigualdade de gênero e as disparidades dos papeis sociais impostos aos homens e mulheres.

Nesse contexto, destaca-se o Projeto de Lei n. 1974, de 2021 (PL 1974/2021), que dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera a Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Lei n. 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), Lei n. 8.212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), Lei n. 8.213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e Lei n. 11.770/2008 (Empresa Cidadã).

O PL 1974/2021 considera a parentalidade como o vínculo socioafetivo, maternal, paternal, de adoção ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar a atividade parental. Nesse contexto, “atividade parental” é conceituada como o conjunto de atividades desempenhadas pelas pessoas de referência da criança ou do adolescente para assegurar sua sobrevivência e pleno desenvolvimento. A partir disso, “pessoa de referência da criança ou do adolescente” é aquela que se compromete legalmente com o exercício da parentalidade, estando sujeita às responsabilidades atinentes ao descumprimento dos deveres de cuidado.

No PL 1974/2021, a licença-parental consiste na ausência obrigatória do trabalho pelo período de 180 dias, contados a partir da data do nascimento da criança dependente de seus cuidados, sem prejuízo de emprego ou salário. O projeto de lei assegura o direito à licença-parental a todos os trabalhadores, autônomos ou não, que exerçam vínculo de parentalidade com a criança recém-nascida. Assim, a licença-parental seria concedida a até duas pessoas de referência para uma mesma criança ou adolescente.

Com aprovação do PL 1974/2021, o salário-maternidade seria substituído pelo salário-parentalidade. Esse benefício seria custeado pela Previdência Social e pago a quem possua vínculo de parentalidade com a criança recém-nascida. O salário-parentalidade teria mesma duração da licença-parental, ou seja, 180 dias, a contar do dia do nascimento da criança dependente de seus cuidados. Além disso, nos casos de adoção, o benefício do salário-parentalidade teria igual duração de 180 dias, independentemente da idade do adotado.

A partir dos conceitos apresentados pelo PL 1974/2021, haveria uma profunda mudança na legislação brasileira. A licença-maternidade e a licença-paternidade deixariam de existir e não haveria distinção entre pai e mãe na norma brasileira, a não ser para tratar dos direitos referentes à gestante.

Em analogia à decisão do STF o marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade como a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o PL

1974/2021 determina que, no caso de nascimento prematuro, a licença-parental terá início a partir do parto e se estenderá por período igual ao de internação hospitalar do prematuro.

Além disso, como se trata de licença-parental destinada a duas pessoas, o PL 1974/2021 definiu que, caso a pessoa gestante deseje iniciar o gozo da licença parental antes do parto, a outra pessoa de referência poderá optar por iniciar o gozo de sua licença parental a partir do parto.

As disposições do Projeto de Lei 1974/2021 visam promover a igualdade de gênero e abranger na legislação brasileira as diferentes configurações de famílias, como famílias homoafetivas, famílias monoparentais, e até mesmo famílias compostas por avós e netos, tios e sobrinhos, por exemplo. Nesse sentido, veja a justificação apresentada pelos autores do PL 1974/2021:

> O que se tem no Brasil de hoje é uma triste realidade de sobrecarga da mulher em relação ao cuidado da criança, principalmente quando se trata de gestação; quando não, a ausência de reconhecimento de outros tipos de organização familiar referente à criação, desconsiderando o grande contingente de crianças e adolescentes que por vezes são criadas pelos tios, primos e avós. O reconhecimento da parentalidade, assim, toma por princípio o compartilhamento do cuidado atingindo a paridade entre pais e mães e outras pessoas que por essa criança se responsabilizem, garantindo que se construa uma verdadeira rede de apoio comunitário no exercício do cuidado com aqueles que são os mais vulneráveis dessa relação: a criança e o adolescente.
> Outros países como o Canadá, Dinamarca, Espanha, Finlândia, Islândia, Noruega, Nova Zelândia e Suécia já reconhecem o direito da Licença-parental; contudo, o Brasil segue em atraso com uma ineficiente legislação dos atuais modelos de licença paternidade - que sequer possui lei que a disciplina como indica o art. 7º, XIX, § 1o da Constituição de 1988 - e de licença maternidade - que na prática traduz a ideia de que o dever do cuidado deve ser necessariamente exercido pelas mulheres sem que haja um papel efetivo de outros no cuidado dessa criança ou adolescente. (BOMFIM, BRAGA, 2021)

Segundo os deputados, o PL 1974/2021 tem o interesse de garantir que todas as criança e adolescentes possam ser cuidados por quaisquer pessoas que por eles se responsabilizem, e que essas pessoas tenham plenas condições de exercer seu papel de cuidado.

Embora a visão do PL 1974/2021 seja idealística, a sua aprovação não garante que haverá efetiva redução das desigualdades de gênero no Brasil. A efetividade do Projeto de Lei n. 1974/2021 depende de mudanças culturais, como o enfraquecimento da família tradicional heteroafetiva, e de impactos socioeconômicos decorrentes da alteração legislativa.

Em 2019, foi feito um estudo técnico sobre o impacto econômico da alteração da licença-paternidade e da criação de licença-parental, pelos consultores legislativos Luciana da Silva Teixeira e Eliezer de Queiroz Noleto. Os consultores concluíram que o impacto da criação de licença-parental dependerá do formato dessa licença. Segundo eles, a licença-parental pode complementar a licença paternidade ou pode substituir a licença-maternidade e a licença-paternidade. Caso seja desenhada como complementação a essas licenças, a licença-parental constituiria um novo custo para a sociedade.

O salário-maternidade, referente à licença-maternidade, é inteiramente pago pelo INSS. Todavia, o salário devido ao pai durante o afastamento do trabalho em razão de licença-paternidade ainda é integralmente custeado pela empresa. Por isso, Teixeira e Noleto (2019) analisam que, caso a licença-parental substitua a licença-maternidade, haverá redução das despesas públicas, pois parte do tempo que antes era pago pelo INSS a título de salário-maternidade seria assumido pela iniciativa privada, quando a licença fosse tirada pelo pai. Por outro lado, para os autores, se a responsabilidade pelo pagamento da parcela da licença-parental utilizada pelo pai for transferida para a Previdência Social, o impacto financeiro da criação da licença parental seria nulo, já que seria igual aos custos da concessão de licença-maternidade atualmente em vigor.

> Assim, com a criação de licença parental em substituição à licença maternidade, os quatro meses de licença maternidade passariam a ser compartilhados entre pais e mães, o que distribui os custos dos cuidados com os filhos entre os gêneros e, portanto, diminui as desigualdades. Dessa forma, o risco de contratação de homens ou mulheres seriam similares, o que promoveria a igualdade salarial entre os gêneros. (TEIXEIRA, NOLETO, 2019)

No entanto, é preciso refletir sobre os impactos econômicos para os cofres públicos se o salário-parentalidade for integralmente transferido para a Previdência Social. Atualmente, o salário-maternidade corresponde ao valor do salário que a empregada recebe, sem se limitar ao teto do INSS. Assim, a Previdência Social é responsável por custear, durante 120 dias, o salário de uma trabalhadora. Sendo aprovado o Projeto de Lei n. 1974/2021, ou mesmo outro projeto com propostas similares, a Previdência Social passaria a arcar com dois salários, de dois empregados, por 180 dias – montante superior ao dobro do valor custeado

atualmente. Essa situação geraria um rombo financeiro para o INSS cuja viabilidade precisa ser cuidadosamente analisada.

Teixeira e Noleto (2019) ainda alertam que, sob algumas circunstâncias, a licença-parental pode não produzir o efeito desejado de redução de desigualdade de gênero. Eles trazem dados da Organização Internacional do Trabalho, mostrando que, em países que adotaram a licença-parental, períodos longos de licença parental são, em geral, gozados pelas mulheres e, portanto, não são compartilhados com os homens.

Em razão disso, na visão de Teixeira e Noleto (2019), licenças-parentais mais extensas que as licenças-maternidade em vigor podem ter efeito contrário ao previsto, exacerbando as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e na divisão de trabalho na família e em casa. Diante dessa constatação, os autores sugerem que, para aumentar a participação masculina no compartilhamento da licença-parental, devem ser propostas medidas que incluam compensação financeira pela licença, definição da distribuição da licença entre os pais, de forma a que a licença seja individual e intransferível, e flexibilidade para o gozo das licenças (TEIXEIRA, NOLETO, 2019).

CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, nota-se que, em se tratando do papel da licença-maternidade e da licença-paternidade, já houve grandes avanços na busca pela igualdade de gênero nas relações de trabalho, especialmente para assegurar os direitos das novas configurações de família reconhecidas pelo ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, ainda é preciso que haja mudanças mais concretas na legislação e na cultura nacional para que o Brasil possa, de fato, extinguir a desigualdade de gênero no âmbito das relações empregatícias.

A integração das mulheres ao mercado de trabalho abalou uma estrutura conservadora e patriarcal culturalmente consolidada de organização da família, em que há a mãe cuidadora do lar e dos filhos e o pai provedor. Ainda é difícil para a sociedade brasileira enxergar o homem como agente principal no papel de cuidados ou da mulher como principal fonte de renda da casa. Por isso, em regra, a licença-maternidade ainda dura 120 dias, enquanto a licença-paternidade tem duração ínfima de 05 dias.

Diante desse cenário, políticas públicas governamentais, como o *Programa Emprega + Mulheres* e o *Programa Empresa Cidadã,* são fundamentais para promover a igualdade de gênero nas relações de trabalho. Afinal, esses programas são responsáveis pela inclusão de alternativas à licença-maternidade que não afastam totalmente a empregada do seu local de trabalho, ao mesmo tempo em que dão maior margem para o empregado se afastar do ambiente laboral para exercer um papel mais ativo de cuidado dentro da sua família.

A divisão rígida entre o papel do homem e o papel da mulher na família sofre mais abalos quando se trata de adoção ou obtenção da guarda judicial para adoção. Nesses casos, não há mais diferenciação normativa ou jurisprudencial entre homens e mulheres para a concessão do benefício de licença-adotante de 120 dias. Assim, é possível identificar um avanço na promoção na igualdade de gênero, em especial nas relações de trabalho, quando se trata de famílias adotantes.

Além disso, a visão de família tradicional heteroafetiva é fortemente abalada pelas novas configurações de famílias brasileiras, já reconhecidas juridicamente, como as famílias homoafetivas e monoparentais. Nas famílias homoafetivas, a escolha de quem vai se beneficiar de qual licença parental é inteiramente feita pelo casal. Já nas famílias monoparentais, a pessoa que exerce a parentalidade, seja a

mãe ou o pai, pode usufruir dos mesmos benefícios da licença de 120 dias para cuidar do novo integrante da família e da percepção do salário maternidade durante esse período, sem discriminação de gênero ou mesmo das circunstâncias pelas quais a criança integrou à família.

Portanto, repensar as normas brasileiras é imprescindível, especialmente quando a licença-maternidade e a licença-paternidade se baseiam em um modelo heteronormativo de mãe, pai e filhos, sem abranger outras possibilidades, como dois pais ou duas mães, ou apenas um pai ou uma mãe.

Entretanto, a adoção de uma licença-parental dividida igualmente entre dois cuidadores da criança recém-chegada à família, como é proposto pelo PL 1974/2021, pode não produzir o efeito desejado de redução de desigualdade de gênero. Justamente pelo papel de cuidados domésticos que ainda é imposto às mulheres brasileiras, as licenças-parentais podem continuar sendo gozadas pelas mulheres, sem serem compartilhados com os homens. Esse cenário acarretaria a exacerbação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e na divisão de trabalho na família e em casa.

Assim, para equilibrar a divisão de papeis sociais entre homens e mulheres e promover a igualdade social nas relações empregatícias, são necessárias atualizações legislativas e ampliação de políticas públicas que abarquem o direito inviolável à igualdade, previsto pela Constituição Federal brasileira. Ainda, é fundamental a criação de espaços de diálogo em ambientes públicos, como escolas, universidades, igrejas e canais de comunicação, para propagar a conscientização a respeito das consequências da divisão sexual do trabalho injusta.

Em relação às famílias não tradicionais brasileiras, como as homoafetivas e monoparentais, é preciso que as recentes mudanças nas distribuições das licenças-maternidade e paternidade sejam devidamente regulamentadas por lei, e não somente por entendimentos jurisprudenciais dos tribunais brasileiros e por resoluções de conselhos nacionais.

Além disso, em pesquisas posteriores, devem ser profundamente estudados os impactos financeiros decorrentes de propostas que visam instituir, no âmbito legislativo brasileiro, uma licença-parental igualitária. As novas medidas propostas devem analisar a fundo a definição da distribuição das licenças-parentais entre os responsáveis pela criança recém-chegada à família e a flexibilidade para o gozo das licenças.

9. REFERÊNCIAS

AMORIM, Marla Cecília Romano Canêdo de. A (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho e a licença-maternidade: análise de decisões do judiciário brasileiro. 2023. 86 f. Monografia (Graduação em Direito) - Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2022.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. O Princípio Fundamental da Dignidade Humana e sua Concretização Judicial. Revista da EMERJ, v. 6, n. 23, 2003.

BRITO, Camila Gonçalves de. Licença-maternidade e licença-paternidade: elementos de igualdade ou diferença de gênero?. 2017.

BOMFIM, Sâmia; BRAGA, Glauber. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 1974, de 2021. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284862. Acesso em: 22 ago. 2024.

CANTELLI, Paula Oliveira. O trabalho feminino no divã: Dominação e Discriminação. São Paulo: LTr. 2007.

CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun. 2014

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução Nº 556, de 30 de abril de 2024. Altera a Resolução CNJ nº 321/2020, para assegurar a pais ou mães, genitores monoparentais, e casais em união estável homoafetiva, o direito a usufruírem das licenças-maternidade e paternidade; e a Resolução CNJ nº 343/2020, para ampliar as hipóteses de concessão de condições especiais de trabalho. Brasília: CNJ, [2024]. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5548. Acesso em: 27 ago. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho**:** Obra revista e atualizada conforme Lei da Reforma Trabalhista e Inovações Normativas e Jurisprudenciais. São Paulo: LTr Editora, 18 ed., 2019.

GAMA, Andréa de Sousa; OLIVEIRA, Ana Clara de Assis; HENRIQUES, Cristiane Cardoso. GÊNERO E TRABALHO – o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade, v. 3, 2021.

GONÇALVES, Jeniffer; PETTERINI, Francis Carlo. O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018. Textos de Economia, v. 26, n. 1, p. 01-29, 2023.

GONÇALVES, Mirele Carneiro et al. Licença maternidade para casais homoafetivos. 2017.

HÄYRÉN, Anneli; COELHO, Magdalena Cortese. Mulheres que “Têm Tudo”: Família versus Trabalho em um Estudo de Caso de uma Empresa Norueguesa no Brasil. Revista Organizações & Sociedade, 2023, 30(106), p. 458-488.

JANSEN, Bruna Bonow. A equiparação das licenças-maternidade e paternidade como meio de promoção da igualdade de gêneros. 2021.

LIMA, Moara Silva Vaz de. O trabalho da mulher no ordenamento jurídico brasileiro: perspectivas do direito trabalhista. 2020.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. 2016.

MARTINS, Cristina Araújo; ABREU, Wilson Jorge Correia Pinto de; BARBIERI, Maria do Céu. Tornar-se pai e mãe: um papel socialmente construído. 2014.

OLIVEIRA, Caroline Alves de; MARQUES, Thiago Pereira; BARBUDA, Alex Soares de. LICENÇA MATERNIDADE PARA CASAIS HOMOAFETIVOS. Revista Jurídica do Nordeste Mineiro, v. 1, n. 1, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 17 abr. 2024.

TEIXEIRA, Flávia Calmon Rangel. IBDFAM: Licença maternidade: um paradoxo normativo. 2017. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1226/Licen%C3%A7a+maternidade:++um+paradoxo+normativo>. Acesso em: 21 abr. 2024

TEIXEIRA, Luciana da Silva; NOLETO, Eliezer de Queiroz. Desigualdades de gênero: impacto econômico na alteração da licença paternidade e da criação da licença parental. 2019.

SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, 2018.