



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

ESTÉFANI IVELIN LEÃO PEREIRA

**ANÁLISE ACERCA DA NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-
PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE IGUALDADE DE GÊNERO E DE
DEVERES PARENTAIS.**

BELÉM
2023

ESTÉFANI IVELIN LEÃO PEREIRA

**ANÁLISE ACERCA DA NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-
PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE IGUALDADE DE GÊNERO E DE
DEVERES PARENTAIS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito, do Campus Universitário de Belém, da Universidade Federal do Pará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Dra. Márcia Cristina dos Santos Rêgo.

BELÉM
2023

ESTÉFANI IVELIN LEÃO PEREIRA

**ANÁLISE ACERCA DA NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-
PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE IGUALDADE DE GÊNERO E DE
DEVERES PARENTAIS.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito, do
Campus Universitário de Belém, da
Universidade Federal do Pará, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Data da aprovação: ____/____/____

Conceito: _____

BANCA EXAMINADORA

Dra. Márcia Cristina dos Santos Rêgo
Universidade Federal do Pará – UFPA

Ma. Sumaya Saady Morhy Pereira
Universidade Federal do Pará – UFPA

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus e à Nossa Senhora de Nazaré, por guiarem meus passos durante a minha jornada acadêmica e permitirem a concretização de mais um sonho.

Aos meus pais, Adenilza e Rosivaldo, deixo registrado aqui a minha eterna gratidão e o meu profundo amor. Agradeço por terem me ensinado valores que não achamos nos livros e por, mesmo diante das inúmeras dificuldades, não terem medido esforços para garantir que eu tivesse uma educação de qualidade. Este trabalho é resultado não apenas do meu esforço, mas também da luta e do suporte incessante de vocês.

Ao meu irmão, Richard, agradeço o apoio e a torcida constantes. Estendo toda a minha gratidão e amor àquela que é a minha parceira incansável, que torna cada desafio mais leve, que é a minha fonte de inspiração e apoio incondicional: Andreza. Muito obrigada por sempre estar ao meu lado, não apenas incentivando todos os meus sonhos e objetivos, como também sendo uma parte fundamental de cada conquista.

Agradeço aos meus amigos, em especial Alyssa, Melissa e Harvey, que foram partes essenciais em cada etapa da graduação. Juntos construímos memórias que levarei para vida toda, foi uma honra compartilhar essa jornada com pessoas tão incríveis.

Ao corpo docente e à Universidade Federal do Pará, agradeço pela excelência no ensino e pelo conhecimento compartilhado. Cada professor deixou uma marca significativa em minha formação, contribuindo para meu crescimento pessoal e profissional.

Por fim, sou grata a todos que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão deste trabalho.

“Não me cabe conceber nenhuma necessidade tão importante durante a infância de uma pessoa que a necessidade de sentir-se protegido por um pai.”
(Sigmund Freud)

RESUMO

A presente monografia objetiva analisar a necessidade de ampliação da licença-paternidade, evidenciando que o tempo exíguo atualmente concedido ao pai perpetua a desigualdade de gênero, tanto na distribuição de responsabilidades parentais quanto no mercado de trabalho. A problematização centra-se na discrepância entre os períodos de licença-paternidade e licença-maternidade, destacando que, embora o Código Civil de 2002 não diferencie obrigações paternas e maternas, a realidade prática demonstra uma sobrecarga sobre as mulheres. A metodologia adotada é exploratória, combinando pesquisa bibliográfica com análise da legislação pertinente e da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20. Tal abordagem busca estabelecer uma conexão entre doutrina, produção acadêmica e leis relacionadas ao tema. Assim, conclui-se que a disparidade de prazos entre as licenças viola princípios constitucionais fundamentais e vai de encontro à concepção contemporânea do instituto da família. A equiparação das licenças é apresentada como uma medida crucial para promover a igualdade efetiva entre os gêneros.

Palavras-Chave: Licença-paternidade; Equiparação; Família; Deveres Parentais; Igualdade.

ABSTRACT

This monograph aims to analyze the need to expand paternity leave, highlighting that the limited amount of time currently granted to fathers perpetuates gender inequality, both in the distribution of parental responsibilities and in the job market. The problematization focuses on the discrepancy between the periods of paternity leave and maternity leave, highlighting that, although the 2002 Civil Code does not differentiate between paternal and maternal obligations, the practical reality demonstrates an overload on women. The methodology adopted is exploratory, combining bibliographical research with analysis of the relevant legislation and the Direct Action of Unconstitutionality by Omission nº 20. This approach seeks to establish a connection between doctrine, academic production and laws related to the topic. Therefore, it is concluded that the disparity in terms between licenses violates fundamental constitutional principles and goes against the contemporary conception of the family institute. Equalization of licenses is presented as a crucial measure to promote effective gender equality.

Keywords: Paternity leave; Comparison; Family; Parental Duties; Equality.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. ANÁLISE ACERCA DA LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	11
2.1. O INSTITUTO DA LICENÇA-MATERNIDADE E A PROTEÇÃO À MÃE NO BRASIL	11
2.2. O INSTITUTO DA LICENÇA-PATERNIDADE E A SUA (IN)EXISTENTE REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL	16
3. DA INCONGRUÊNCIA DO TRATAMENTO LEGAL DADO ÀS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE COM O DIREITO DE FAMÍLIA E COM A ORDEM CONSTITUCIONAL	19
3.1. DA EVOLUÇÃO DO INSTITUTO DA FAMÍLIA E A IGUALDADE DE DEVERES ENTRE A MÃE E O PAI PREVISTA NO REGRAMENTO CIVIL.....	19
3.2. DA RELAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE COM OS PRINCÍPIOS DO MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA ..	22
3.3. A MATERIALIZAÇÃO DA IGUALDADE PELA EQUIPARAÇÃO ENTRE OS PRAZOS DE LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE.....	25
4. DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO – ADO Nº 20 E A URGÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO E AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE	30
5. DA NECESSIDADE DE EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE À LICENÇA-MATERNIDADE E A INDISPENSÁVEL ATUAÇÃO LEGISLATIVA	34
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS.....	39

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 prevê, especialmente em seu art. 5º, a equiparação dos indivíduos perante a lei e a vedação de discriminações ou distinções arbitrárias entre os sujeitos de direito. Neste ponto, faz-se necessário esclarecer que Estado poderia aplicar tratamentos diferenciados a determinados grupos da sociedade, desde que tal distinção de tratamento seja justificável, razoável e com intuito de alcançar a igualdade material entre os cidadãos. Ocorre que a abrupta diferença entre os períodos de licença maternidade e paternidade concedidos no Brasil não encontram justificativa na garantia da igualdade material, pelo contrário servem de amparo para a perpetuação da desigualdade entre os gêneros e para sobrecarga do cuidado da criança sobre a mulher, configurando uma clara afronta aos princípios e direitos constitucionalmente previstos. Dessa forma, debater sobre a necessidade de ampliação da licença-paternidade como meio de minorar a disparidade entre os sexos e alcançar uma divisão mais equânime dos deveres entre os pais, demonstra-se necessário e relevante aos interesses sociais.

Outrossim, a temática em apreço perpassa pelo estudo de diversas áreas do direito e, por consequência, da própria sociedade, tendo em vista que apesar do período de licença concedido ao pai no Brasil se apresentar como um assunto a ser discutido na seara dos direitos trabalhistas por ser ofertada pelo exercício do trabalho, a licença-paternidade impacta, também, diretamente na estrutura familiar, razão pela qual se faz necessária a análise do Código Civil brasileiro, umas das principais fontes das normas que versam sobre a família. Nessa perspectiva, busca-se salientar que a ampliação da licença-paternidade ganha destaque como mecanismo para se alcançar configurações familiares mais igualitárias, sobretudo, no que concerne ao cuidado dos filhos.

Cuida-se de se analisar, ainda, que a adoção de prazo legal diverso dado às licenças paternidade e maternidade no ordenamento jurídico pátrio torna-se um entrave na competição em caráter de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, visto que, ainda que não exposto, os empregadores passam a preferir a mão de obra masculina, em razão do menor prazo de afastamento do empregado. À luz do exposto, a disparidade de prazo entre as licenças concedidas à mãe e ao pai pode gerar o errôneo entendimento que o trabalho feminino é mais custoso aos

empregadores, dado que teria maior possibilidade de gerar o ônus para o empregador com a necessidade, em exemplo, de substituição do trabalho feminino em decorrência do período de afastamento para o cuidado do filho, o que, na mesma situação, não ocorreria se tratando de um empregado do sexo masculino.

Dessa forma, ao longo do presente trabalho, é abordado, por meio de levantamento bibliográfico, como se constitui a distinção entre a licença-maternidade e a licença-paternidade e as suas implicações no tocante da perpetuação das desigualdades de gênero na sociedade brasileira, demonstrando se a ampliação do tempo de licença disponibilizada ao pai e a sua, conseqüente, regulamentação seriam instrumentos para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na divisão da responsabilidade do cuidado da criança, objetivando frisar que a licença-paternidade atual é insuficiente para proteção da família e para garantia do melhor interesse da pessoa em formação.

Para atingir os objetivos propostos, a pesquisa se divide em 04 capítulos, além da introdução e da conclusão. No primeiro tópico, é tratado acerca dos institutos da licença maternidade e paternidade, sendo discorrido, para tanto, acerca das garantias constitucionais, trabalhistas e previdenciárias concedidas às empregadas que se tornam mães e aos empregados que se tornam pais, a fim de dar um panorama geral da tutela à maternidade e à paternidade no Brasil.

Posteriormente, realiza-se uma análise a licença-paternidade em contraposição com o modelo contemporâneo de família, com fulcro nos princípios constitucionais aplicáveis ao Direito de Família, à exemplo, do princípio do melhor interesse da criança e da igualdade, evidenciando, também, os impactos no âmbito trabalhista, ocasionados pelo ínfimo prazo de afastamento concedido ao pai, o qual acarreta, dentre outras coisas, a sobrecarga da mulher e a dificuldade de sua inserção e manutenção no mercado de trabalho, agravando a desigualdade de gêneros no âmbito familiar e trabalhista.

Por conseguinte, examina-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – ADO nº 20, a qual traz a perspectiva de regulamentação da licença-paternidade e, em corolário, a possibilidade de ampliação do referido instituto. Por último, busca-se defender não somente a necessidade de extensão do período de afastamento do trabalho paterno para cuidado do filho recém-nascido ou adotado, mas também a indispensabilidade de equiparação entre as licenças concedidas à mãe e ao pai.

2. ANÁLISE ACERCA DA LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.

No ordenamento jurídico do Brasil, a análise acerca da licença-maternidade e licença-paternidade é importante para compreender as dinâmicas que englobam a proteção à família e a promoção da igualdade de gênero. O presente capítulo busca examinar os fundamentos legais que norteiam essas licenças, trazendo suas peculiaridades, prazos e implicações no cenário familiar, laboral e social.

2.1. O INSTITUTO DA LICENÇA-MATERNIDADE E A PROTEÇÃO À MÃE NO BRASIL.

A licença-maternidade é o benefício laboral assegurado por lei que confere um período de afastamento remunerado às mulheres que se tornam mães. Neste tema, impende destacar que o Estado brasileiro demandou esforços à proteção da maternidade, por meio da formulação de legislações promulgadas em consonância com as discussões internacionais sobre o tema, à exemplo, da Convenção nº 3, de 1919, e da Convenção nº 103, de 1965, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais foram ratificadas pelo Brasil nos anos de 1934 e 1967, respectivamente.

Cumprido destacar que o Brasil, em 1932, regulou as condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, por meio do Decreto nº 21.417 – A, cujo o art. 7º, vedava, nos referidos estabelecimentos, o trabalho da mulher grávida nas quatro semanas anteriores e nas quatro posteriores ao parto, vejamos:

Art. 7º. Em todos os estabelecimentos industriais e comerciais públicos ou particulares, é proibido o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois.

Frisa-se que a licença-maternidade foi tratada constitucionalmente, com o advento da Constituição da República de 1934, nos termos do seu artigo 121, §1º, alínea “h”, a saber:

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e **à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego**, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; (g.n)

Ademais, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, o período de afastamento da mulher do trabalho em razão da maternidade foi estipulado para seis semanas antes e seis semanas depois do parto, conforme redação original do artigo 392. Em 1967, o art. 392, da Consolidação das Leis do Trabalho, sofreu alterações com o Decreto-lei nº 229, o qual manteve o prazo total de doze semanas de licença-maternidade, mas estipulou o afastamento de 4 semanas antes e 8 semanas após o parto:

Art. 392 - É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto.

A temática da licença-maternidade apresentou profundo avanço com a entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, a qual preceitua, em seu 7º, inciso XVIII, que o referido instituto tem duração de até cento e vinte dias:

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.

Além disso, a proteção à maternidade, com a Constituição Federal de 1988, foi inserida no rol de direitos sociais, a saber:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Insta discorrer, ainda, acerca da proteção previdenciária assegurada à empregada gestante ou adotante durante o período de afastamento, expressa na concessão do salário-maternidade. Acerca desse benefício, destaca-se a definição oferecida pelo renomado jurista Frederico Amado:

O salário-maternidade é um benefício previdenciário devido a todas as seguradas do RGPS, sem exceção, que visa substituir a sua remuneração em razão do nascimento do seu filho ou da adoção de uma criança, pois nesse período é preciso que a mulher volte toda a sua atenção ao infante,

sendo presumida legalmente a sua incapacidade temporária de trabalhar (AMADO, Frederico, 2017, p. 854).

Nesse âmbito, se faz necessário salientar que tal salvaguarda à maternidade está garantida no art. 201, II, da Carta Magna:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

(...)

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante.

Além do mencionado, o art. 71 da Lei nº 8.213/91 assegura especificamente o direito do salário-maternidade:

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

Diante disso, forçoso é compreender que, atualmente, a Previdência Social possui a incumbência da proteção à maternidade pela Constituição Federal de 1988, por intermédio do pagamento do salário-maternidade, que foi instituído, de forma integral, com a CLT em 1943, sendo, inicialmente, ônus do empregador tal custeio, entretanto, a Lei nº 6.136/74 incluiu o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social, desonerando, dessa forma, o empregador. A partir disso, o empregador passou a realizar o pagamento do salário integral à trabalhadora que está em licença-maternidade e, na ocasião de recolher os valores devidos ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), concernentes à empresa e aos demais empregados, ocorre a compensação do salário-maternidade já pago à empregada. Em suma, nota-se que salário-maternidade possui regulamentação nos artigos 71 a 73, da Lei nº 8.213/91, e nos artigos 93 a 103, do Decreto nº 3.048/99, bem como há previsão constitucional de proteção à maternidade nos artigos 7º, XVIII, e 201, II, da Constituição pátria de 1988.

Ademais, outra prova da relevância da proteção ofertada à mãe é que consoante ressalta autora Alice Monteiro Barros as normas de proteção à maternidade apresentam caráter imperativo, insuscetível de indisponibilidade. Com isso, apesar do consentimento da empregada, é proibido exigir que a mulher trabalhe durante o

período da licença, haja vista que o descumprimento de tal regra enseja na penalidade administrativa que alude o art. 401 da CLT, independentemente do salário-maternidade que será devido à empregada, nos termos do art. 393 da CLT (BARROS, 2016, p. 711). Corroborando com o exposto, frisa-se que é proibido o trabalho durante a licença-maternidade. Todavia, se de fato foi executado, a trabalhadora terá direito não só ao salário-maternidade, como também aos salários do período trabalhado (CASSAR, Vólia Bomfim, 2018, p. 967).

Assim, verifica-se que caso o empregador exija que a empregada trabalhe durante o período que deveria usufruir da licença-maternidade, pode acarretar, além do direito ao recebimento do salário-maternidade acrescido aos salários percebidos no período trabalhado, o direito à indenização, da mulher empregada e do filho, pelo dano extrapatrimonial causado, haja vista que a criança teria sido privada do convívio e cuidado da mãe constitucionalmente previstos.

Para além do discorrido, mostra-se necessário aludir que findado o gozo da licença-maternidade a empregada possui estabilidade por mais cinco meses, ficando, com isso, protegida de demissão sem justa causa, consoante estabelece o artigo 10º, II, “b”, da Constituição Federal de 1988, a saber:

Art. 10º. 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:

Ademais, os autores Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari discorrem sobre outras proteções trabalhistas à gestante como o disposto nos arts. 392, § 4º e 394, ambos da CLT, os quais versam, respectivamente, sobre a possibilidade de alteração do local de trabalho ou função, quando as condições de saúde assim o exigirem, garantido o retorno à função exercida pela gestante anteriormente, tão logo o retorno da licença-maternidade, da dispensa no horário de trabalho, para comparecimento a consultas médicas e realização de exames; e a possibilidade de rompimento de qualquer vínculo de trabalho mediante atestado médico que indique determinado trabalho como prejudicial à gestação, entre outras disposições (Castro e Lazzari, 2019).

Para mais, é mister salientar o disposto no art. 394-A, da CLT, que teve sua redação alterada após ser julgada procedente Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), a qual reconheceu por ser

inconstitucionais trechos inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) na Consolidação das Leis Trabalhistas, vez que com a referida reforma seria autorizado a hipótese de empregadas gestantes e lactantes executarem atividades insalubres em determinados graus. Nesse sentido, a redação atual do art. 394-A, da CLT, prevê expressamente o afastamento da trabalhadora gestante e lactante de qualquer atividade considerada insalubre, independentemente do grau.

Além do mencionado, importa ressaltar que surgiu, em 2008, o Programa Empresa Cidadã, com a Lei nº 11.770/08, o qual se caracteriza como uma forma de fomento voltada à iniciativa privada, que, por meio de concessão de benefícios fiscais às empresas participantes, possibilitou a extensão da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, ou seja, podendo totalizar até 180 (cento e oitenta) dias de afastamento para as empregadas, de empresas que aderirem ao programa, que vierem a se tornar mães. Sobreleva mencionar que durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral que será custeada pelo empregador e, na hipótese de a pessoa jurídica ser tributada com base no lucro real, poderá deduzir o valor concernente ao pagamento da remuneração do período de prorrogação da licença da empregada do Imposto de renda, de acordo com o que prevê o art. 5º, da Lei nº 11.770/08.

Dessa forma, constata-se que não ocorre a extensão, também, do benefício previdenciário com o pagamento por mais 60 (sessenta) dias do salário-maternidade. É, nesse sentido, que o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia aduz que não é devido, no período de prorrogação, o salário-maternidade, mas sim a remuneração integral por parte do empregador que pode deduzir, do imposto devido, o que tiver sido pago nos dias de prorrogação das licenças de maternidade ou paternidade (GARCIA, 2020).

Com amparo no exposto, faz-se imprescindível destacar que o presente tópico não exaure todas as prerrogativas de proteção à maternidade previstas no âmbito constitucional e infraconstitucional. Ainda assim, resta evidenciada a extensão da proteção dada à trabalhadora que se torna mãe no ordenamento jurídico brasileiro. Nessa perspectiva, vê-se a necessidade de se abordar acerca da proteção e garantias fornecidas ao pai trabalhador, com escopo de entender a licença-paternidade, a evolução desse instituto e a atual previsão legal, analisando os alcances e limitações de sua aplicação.

2.2. O INSTITUTO DA LICENÇA-PATERNIDADE E A SUA (IN)EXISTENTE REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL.

A licença-paternidade é o benefício laboral que confere um período de afastamento remunerado do trabalho aos homens que se tornam pais. Acerca dessa temática, a Organização Internacional do Trabalho não apresenta uma convenção que trata, de modo específico, sobre a referida licença, no entanto, reconhece “que as medidas de conciliação da vida laboral e familiar interessam a homens e mulheres” (MELO, 2019, p. 6). Corroborando com o mencionado, alude-se o disposto Convenção nº 156 (OIT, 1981) que ressalta a relevância da participação do pai na rotina e nas responsabilidades da família:

[...] a fim de criar efetiva igualdade de oportunidades e tratamento entre os trabalhadores, cada Estado-membro deve incluir entre os objetivos de sua política nacional o direito de permitir que pessoas com responsabilidades familiares que realizem ou desejem realizar um trabalho exerçam seu direito de fazê-lo sem serem sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre responsabilidades familiares e profissionais (MELO, 2019, p. 6).

Impende destacar que a licença-paternidade surgiu no ordenamento jurídico pátrio, ainda que não denominada de tal modo, em 1943, com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas, especificamente, no parágrafo único, do art. 473, o qual estabelecia que “Em caso de nascimento do filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo de salário”. Com fulcro no exposto, constata-se que a referida legislação vinculava o afastamento do empregado para o cumprimento da obrigação legal de registro civil do infante, não objetivando, desse modo, a proteção da família, ao passo que não visava, por exemplo, promover a participação ativa do pai nos primeiros cuidados com a criança.

Por outro lado, foi somente com o advento da Constituição Federal de 1988 que o período de afastamento do pai foi tratado como uma licença propriamente dita, sendo, com isso, disciplinada pelo art. 7º, XIX, que dispõe ser garantida ao trabalhador a “licença-paternidade, nos termos fixados em lei”, a qual deveria ser um direito que objetivaria, em tese, promover o cuidado com a criança, além da ligação emocional entre pai e filho. Não obstante, mesmo que a finalidade da referida licença tenha mudado com o novo regime constitucional, isto é, a citada licença não objetivaria mais apenas o registro civil do recém-nascido, mas sim visaria possibilitar ao pai exercer o

seu dever de cuidado com o filho. Verifica-se, entretanto, que não foram demandados esforços suficientes para a efetivação de tal direito, ao passo que cinco dias de licença-paternidade representam tempo exíguo para cuidados com um filho recém-nascido ou adotado. Neste ponto, salienta-se que o referido prazo de 05 (cinco) dias se encontra previsto no art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, vez que, contrariamente à regulamentação da licença-maternidade, não foi fixado pela Constituição Federal o prazo de duração da licença-paternidade, existindo apenas a menção que seria estabelecido por lei própria.

Todavia, após mais de três décadas, aquilo que era para ser provisório passou a vigorar de forma permanente, haja vista que não houve regulamentação definitiva, por meio de lei específica, que estipulasse tal licença e, considerando a inércia do legislativo, resta claro que o instituto da licença-paternidade foi secundarizado ao longo do tempo. Contudo, alude-se que tal realidade pode ser alterada considerando o julgamento no Supremo Tribunal Federal da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20, a qual será melhor abordada posteriormente.

Por conseguinte, cita-se como avanços na proteção e efetivação da paternidade na seara trabalhista, a criação, por meio da Lei nº 12.873/2013, do artigo 392-B, referente a possibilidade de gozo da licença-maternidade em caso de falecimento da genitora, durante ou após o parto, pelo período integral da licença ou pelo tempo restante dela, desde que o filho sobreviva e não seja abandonado, e do artigo 392-C, que ampliou a tutela previstas nos artigos 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial, assim como a inclusão do § 5º, no artigo 392-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, o qual propiciou que o pai usufrísse da licença-maternidade, tendo em vista que o referido parágrafo designa que apenas um dos adotantes pode usufruir da citada licença sem, contudo, especificar que seria o homem ou a mulher.

Com a reforma trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/17, não foram verificadas mudanças no instituto da licença-paternidade, havendo apenas a criação do art. 611-B, que dispõe, em seu inciso XIV, ser ilícito o acordo ou convenção coletiva que tratar da supressão ou redução da citada licença concedida ao pai.

À vista do abordado, nota-se que foram demandados poucos esforços destinados à proteção da paternidade, a qual não apresenta as mesmas garantias fornecidas à tutela da maternidade, considerando que além da disparidade temporal existente entre os períodos de licença paterna e materna, o pai não possui

estabilidade tal qual como concedida à gestante, bem como não dispõe de um benefício previdenciário próprio equânime ou similar ao salário-maternidade.

Outrossim, alude-se que com alteração do Programa Empresa Cidadã, já abordado no tópico anterior, proporcionada pela Lei nº 13.257/16, houve a extensão da licença-paternidade por mais 15 (quinze) dias, sem prejuízo ao recebimento do salário, além dos cinco dias, já previstos no §1º, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Para tanto, o empregado, de pessoa jurídica participante do citado programa, deve requerer o gozo da prorrogação dentro do prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprovar a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, bem como, durante a extensão da licença, fica vedado ao empregado exercer atividade remunerada, visto que o período de prorrogação deve ser destinado ao cuidado do filho.

À luz dos requisitos mencionados, nota-se que a própria legislação ao vedar o exercício de atividade remunerada durante o período de extensão da licença-paternidade, para manter a criança sob cuidados e exigir a participação em programa ou atividade de orientação sobre a paternidade responsável, demonstra que, notoriamente, existe o reconhecimento da importância do filho ser amparado pelo pai e que há necessidade de serem criados mecanismos que possibilitem a ampliação da participação paterna no cuidado da prole.

No entanto, apesar das alterações promovidas no período da licença-paternidade e da licença-maternidade aplicáveis às empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, persiste, ainda, uma inegável distinção de tratamento entre as mencionadas licenças, tendo em vista a abrupta diferença temporal existente entre os períodos de licença concedidos ao pai e à mãe. Nesse âmbito, a jurista Lutiana Nacur Lorentz (2019) afirma que, apesar das ampliações das licenças maternidade e paternidade para, respectivamente, 180 (cento e oitenta) e 20 (vinte) dias, o tempo de licença concedido ao pai é apenas 11,11% do tempo concedido à mãe, estando cristalino que o próprio Estado contribui para o desequilíbrio na distribuição dos deveres de cuidado com os filhos, ocasionando uma clara afronta ao modelo contemporâneo do instituto da família e aos princípios constitucionalmente previstos, conforme se verá ao longo do presente trabalho.

3. DA INCONGRUÊNCIA DO TRATAMENTO LEGAL DADO ÀS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE COM O DIREITO DE FAMÍLIA E COM A ORDEM CONSTITUCIONAL.

O presente capítulo objetiva, em suma, analisar a evolução do modelo patriarcal de família para a concepção contemporânea do referido instituto, alicerçada no afeto, na pluralidade e na igualdade, considerando que o dever de cuidado, educação e desenvolvimento dos filhos compete, em paridade, ao pai e à mãe.

Busca-se, com isso, explicitar a urgência de reavaliar o instituto da licença-paternidade em cotejo com os princípios constitucionais, aplicados no âmbito do Direito de Família, dentre os quais se destaca, os princípios do melhor interesse da criança, da dignidade da pessoa humana, da igualdade, a fim de demonstrar que o atual prazo concedido ao pai se configura como um empecilho para a proteção integral à família, perpetuando a desigualdade entre os gêneros, ao passo que desconsidera a necessidade de participação do pai nos cuidados iniciais com o filho, ocasionando a sobrecarga da mãe, sendo, portanto, um entrave à garantia do melhor interesse da criança, que requer o convívio oportuno com ambos os genitores para o seu pleno desenvolvimento.

3.1. DA EVOLUÇÃO DO INSTITUTO DA FAMÍLIA E A IGUALDADE DE DEVERES ENTRE A MÃE E O PAI PREVISTA NO REGRAMENTO CIVIL.

Convém pôr em relevo que no ordenamento jurídico brasileiro a responsabilidade e o direito de exercer o poder familiar pertencia somente ao homem, o próprio Código Civil de 1916 previa a expressão *pátrio poder*, sendo o homem o *chefe da família*. Por outro lado, com o Código Civil de 2002, o que era entendido por *pátrio poder* foi substituído pelo instituto do *poder familiar*, atribuindo, nesta ocasião, ao pai e à mãe o direito e o dever de decisão na vida de seus filhos. No entendimento da autora Maria Berenice Dias, o Código Civil de 1916 descrevia a sociedade conservadora, sexista, recatada e patriarcal da época, refletindo, com isso, a superioridade do homem como chefe da família e cabeça do casal.

Não se pode olvidar que o Código Civil brasileiro, que engloba os regramentos basilares sobre o instituto da família, passou por inúmeras modificações com o decurso de tempo, com a finalidade de alcançar uma sociedade mais isonômica. Isto posto, vale lembrar que mesmo as licenças maternidade e paternidade sendo direitos

de afastamentos em razão da chegada de um filho, disponibilizados no âmbito trabalhista, tais institutos possuem reflexos significativos no arranjo familiar e, em razão disso, deveriam apresentar correspondência com o regramento civil, o que, em verdade, não se materializa.

Com amparo no exposto, o homem era considerado o chefe da família, sendo responsável, na maioria das vezes, por trabalhar e custear as despesas da casa, enquanto que mulher era encarregada dos deveres domésticos, os quais encontravam seu fundamento na eficácia do casamento prevista no Código Civil de 1916, estabelecendo efeitos específicos para homens e mulheres, delineando papéis distintos no contexto matrimonial, onde a mulher tinha a atribuição predominante dos cuidados do lar e da criação dos filhos.

Todavia, com o passar do tempo, tal realidade foi se alterando devido, dentre outros fatores, a inserção da mulher no mercado de trabalho e da presença da figura do homem na divisão das responsabilidades domésticas e do cuidado com os filhos. Assim, as obrigações de papéis típicas da trama familiar perdem a rigidez e a estabilidade de outrora (Marques, 2023). Desse modo, o modelo de família contemporâneo vem superando os moldes tradicionalistas, o artigo 226, §5º, da Constituição Federal prevê que os direitos e deveres relacionados à vida conjugal, devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher. No mesmo sentido, declara o art. 21, do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, tendo o legislador reconhecido que a responsabilidade no que tange ao filho será de ambos os genitores.

Dito isso, deve-se trazer ao lume que a Constituição Federal consagrou, em seus artigos 226 e 227, uma nova conceituação ao instituto da família, consubstanciada, a partir de então, em relações afetivas, inclusive no exercício da paternidade, a qual passou por modificações, sendo cada vez mais latente a necessidade de um pai que assuma a corresponsabilidade pelos cuidados dos filhos e de meios que garantam ao homem a possibilidade de estabelecer vínculos e cuidar, por tempo suficiente, da sua prole.

Nesse sentido, Maria Berenice Dias preleciona que a família nada mais seria que uma construção cultural, com estruturação psíquica, na qual todos ocupam um lugar, possuem uma função – lugar de pai, lugar de mãe, lugar dos filhos - sem, contudo, estarem necessariamente ligados biologicamente e, dessa forma, tal estruturação familiar que interessaria investigar e preservar em seu aspecto mais

significativo, o que, para a referida autora, seria de um verdadeiro LAR: Lugar de Afeto e Respeito.

A corroborar com o mencionado acima, insta ressaltar o entendimento do ínclito autor Rolf Madaleno, o qual salienta que:

Em verdade, a grande reviravolta surgida no Direito de Família com o advento da Constituição Federal foi a defesa intransigente dos componentes que formulam a inata estrutura humana, passando a prevalecer o respeito à personalização do homem e de sua família, preocupado o Estado Democrático de Direito com a defesa de cada um dos cidadãos. E a família passou a servir como espaço e instrumento de proteção à dignidade da pessoa, de tal sorte que todas as esparsas disposições pertinentes ao Direito de Família devem ser focadas sob a luz do Direito Constitucional, [...] (MADALENO, Rolf, 2022, p. 86)

Não obstante a família contemporânea trazida na Constituição Federal de 1988 não seja mais, em tese, patriarcal, ainda sobram resquícios da cultura do pai enquanto provedor e da mãe atrelada ao cuidado da casa e dos filhos. Cita-se o tempo de licença-paternidade e licença-maternidade que são, de modo geral, de, respectivamente, 05 (cinco) e 120 (cento e vinte) dias, como um cristalino exemplo de um resquício de uma sociedade fundada no ideal patriarcal e discriminatório, sendo irrefutável que a ampliação da licença-paternidade é um instrumento para que o direito espelhe a atual realidade da sociedade, acompanhando as transformações sociais, se modificando para melhor regulá-las, garantindo a ambos os genitores a possibilidade participação nos primeiros cuidados com o filho. Desse modo, caberia ao Estado ofertar garantias mínimas que possibilitem papéis familiares mais equânimes e auxiliem concretamente para a formação de uma sociedade mais igualitária em direitos e deveres para homens e mulheres.

No que concerne à proteção a ser concedida por parte do Estado ao instituto da família o ilustre autor Carlos Roberto Gonçalves afirma que:

Já se disse, com razão, que a família é uma realidade sociológica e constitui a base do Estado, o núcleo fundamental em que repousa toda a organização social. Em qualquer aspecto em que é considerada aparece **a família como uma instituição necessária e sagrada, que vai merecer a mais ampla proteção do Estado**. A Constituição Federal e o Código Civil a ela se reportam e estabelecem a sua estrutura, sem, no entanto, defini-la. uma vez que não há identidade de conceitos tanto no direito como na sociologia. Dentro do próprio direito a sua natureza e a sua extensão variam, conforme o ramo. (GONÇALVES, Carlos Roberto, 2022, p. 17). (g.n)

Nesse viés, é possível perceber que a família é mecanismo essencial para promoção e proteção da pessoa humana, principalmente na infância em que a criança ainda está se desenvolvendo e criando os primeiros laços afetivos, de segurança e acolhimento, devendo a família, enquanto base da sociedade, ser resguardada na sua integralidade. Assim, constata-se que a manutenção dos atuais moldes da licença-paternidade cria óbice para a plena proteção da família, haja vista que representa uma notória afronta a um princípio fundamental do direito de família, qual seja, da isonomia entre o homem e a mulher no seio familiar.

Além disso, sabe-se que a família é o primeiro mecanismo de socialização e acolhimento, o primeiro contato da criança com o mundo exterior, sendo o pai, como já dito, detentor de responsabilidade em contribuir para a resguardar os direitos fundamentais da pessoa em formação. Todavia, a paternidade que assume a corresponsabilidade foi, desde os primórdios, secundarizada, inexistindo, muitas vezes, meios eficientes resguardados pelo Estado para o pai cumprir com os seus deveres. Prova disso, é a, já mencionada, abrupta diferença temporal existente entre a licença-maternidade e licença-paternidade, a qual corrobora com o ideal de que o cuidado é um dever materno, cabendo ao pai a mera participação financeira.

O deslinde da questão é que se a própria legislação constitucional e infraconstitucional preceitua que o pai e a mãe possuem os mesmos deveres e direitos passa a ser obrigação do Estado propiciar condições igualitárias para que os pais possam atender as necessidades do infante, não devendo mais ser admitido no ordenamento jurídico pátrio que o período de licença maternidade e paternidade apresentem prazos desarrazoados quando comparados, refletindo uma sociedade enraizada no ideal de distinção de obrigação de cuidar e custear entre os membros da família, ao passo que se o poder familiar deve ser exercido com igualdade entre o pai e a mãe, os direitos também deveriam ser estabelecidos com igualdade. Desse modo, a legislação e o ínfimo prazo de licença estabelecido ao pai, pensados moldes de uma família patriarcal tradicional, precisam ser atualizados para atender ao modelo contemporâneo e plural das famílias.

3.2. DA RELAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE COM OS PRINCÍPIOS DO MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

O melhor interesse da criança pode ser considerado um princípio pois está previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, *caput*, o qual versa acerca

dos deveres que a família tem para com a criança e adolescente. Além da disposição constitucional, encontra-se a previsão do referido princípio no artigo 3º, do Estatuto da Criança e do Adolescente, tendo como objetivo a proteção de forma integral e com absoluta prioridade dos direitos fundamentais da pessoa em formação. No que diz respeito à garantia prioritária dos direitos da criança, a ilustre autora Maria Berenice Dias aduz que:

Uma das técnicas originárias de proteção social que até hoje se mantém é a família. A lei aproveita do comprometimento afetivo que existe no âmbito das relações familiares para gerar deveres recíprocos entre os integrantes do grupo familiar. Assim, safa-se o Estado do encargo de prover a enorme gama de direitos que são assegurados constitucionalmente a todos. **Com relação a crianças e adolescentes, é atribuído primeiro à família, depois à sociedade e finalmente ao Estado o dever de garantir com absoluta prioridade os direitos inerentes aos cidadãos em formação (CR 227).** Impor aos pais o dever de assistência aos filhos decorre do princípio da solidariedade (CR 229). (DIAS, Maria Berenice, 2020, p. 69) (g.n)

Assim, a importância da presença, em conjunto, do pai e da mãe é objeto de previsões legais na Constituição Federal e pelo Direito de Família, tendo em vista que contribui significativamente para o desenvolvimento da criança. Nesse diapasão, quando a figura paterna possui mais tempo para ficar com o filho, os elos de afeto e carinho se ampliam, além de propiciar à criança a sensação de estar mais acolhida e segura. Desse modo, a proximidade de ambos os pais também é de extrema importância para o desenvolvimento psicológico e cognitivo da criança (SILVEIRA, 2021).

Cumprido aludir que o Estatuto da Criança do Adolescente traz que o dever de cuidar e educar é pertencente à família, em decorrência disso defende-se a necessidade de uma participação mais atuante na vida da pessoa em formação, não restringindo o papel do homem apenas a figura provedora. Nesse aspecto, importa dizer que o prazo de licença-paternidade atual é uma barreira para o exercício da paternidade corresponsável, dificulta a possibilidade de envolvimento do pai no cuidado com a criança, inviabilizando, muitas vezes, o estabelecimento de vínculos afetivos mais profundos e estáveis entre pais e filhos, sendo, também, uma afronta a dignidade da pessoa humana, seja dos homens enquanto pais, seja, em especial, das crianças.

Além disso, corrobora com o ideal de uma sociedade patriarcal, firmando a posição paterna como coadjuvante na efetivação da garantia do melhor interesse da

criança e nas atividades da casa, o que acarreta a urgência de estímulo à paternidade corresponsável, por meio da reformulação do instituto da licença-paternidade, com a valorização do vínculo, participação nas tarefas educacionais das crianças e incentivo aos pais terem mais tempo para participação das etapas de crescimento e desenvolvimento de seus filhos, o que, por consequência, fortalecerá o núcleo familiar.

Salienta-se, nesse sentido, que o princípio do melhor interesse da criança e do adolescente deve ser reconhecido como pilar fundamental do Direito de Família contemporâneo (PEREIRA, Caio Mário da Silva, 2020, p. 68). Dessa forma, os deveres parentais, atribuídos em equidade ao pai e à mãe, incluem a satisfação das necessidades físicas e afetivas do filho, visando sempre o desenvolvimento pleno e a formação integral da criança. Por conseguinte, a licença-paternidade tem que ser entendida como um instrumento de efetivação da igualdade dos deveres parentais, contribuindo para construção de famílias mais equitativas com crianças devidamente amparadas.

Impende frisar, também, que cabe aos pais contribuírem para a ampla proteção da sua prole, participando da vida da criança, adotando ações para fins de garantir o melhor interesse do menor. Neste tema, Rolf Madaleno ressalta que o poder familiar é instituído no interesse dos filhos e da família, não em proveito dos genitores (Madaleno, 2023, p. 4). Diante disso, a divisão mais igualitária das responsabilidades parentais entre o pai e mãe efetiva o melhor interesse da criança, a qual será melhor assistida com um pai que passa a ter meios para assumir a corresponsabilidade de cuidado e uma mãe menos sobrecarregada. É nesse sentido que Bruna Bonow Jansen assevera que:

Uma divisão equilibrada entre pai e mãe do tempo destinado ao cuidar certamente alcançaria o melhor interesse da criança. Logo, a proteção não deve ocorrer em relação à maternidade ou à paternidade, mas sim em relação à criança, tutelando o pleno desenvolvimento dessa ao promover a ampliação do tempo de cuidar, a fim de favorecer e estimular seu crescimento saudável. (JANSEN, 2021, p. 56).

Nesse contexto, atentar-se à licença-paternidade e suas implicações nas esferas empregatícias, econômicas e familiares, especificamente, analisadas sob o amparo do princípio do melhor interesse da criança, é um tema extremamente complexo e que foi, erroneamente, deixado de lado por muito tempo, mesmo já se verificando na própria sociedade sinais da sua relevância e necessidade de

regulamentação/efetivação. Logo, promover a ampliação da licença-paternidade seria uma forma de garantir a dignidade da pessoa humana, uma vez que os pais, no âmbito familiar, apresentam um papel importante na proteção integral da criança, permitindo que com o convívio por tempo suficiente com os genitores a criança possa se desenvolver plenamente e tenha um amparo maior considerando que é na infância que o ser humano se apresenta mais vulnerável, sendo, portanto, crucial o cuidado daqueles que o rodeiam.

3.3. A MATERIALIZAÇÃO DA IGUALDADE PELA EQUIPARAÇÃO ENTRE OS PRAZOS DE LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE.

Para fins de chegar uma conceituação do que seria igualdade, o autor André de Carvalho Ramos, discorreu que:

A igualdade consiste em um atributo de comparação do tratamento dado a todos os seres humanos, visando assegurar uma vida digna a todos, sem privilégios odiosos. Conseqüentemente, o direito à igualdade consiste na exigência de um tratamento sem discriminação odiosa, que assegure a fruição adequada de uma vida digna. (RAMOS, André de Carvalho, 2021, p. 675)

Em vista disso, no que diz respeito ao princípio da igualdade, observa-se a sua previsão no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, o qual determina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Além disso, como se não bastasse a igualdade perante a lei estabelecida no referido dispositivo legal, o constituinte com escopo de inibir distinções entre os gêneros, acrescentou, no inciso I, do art. 5º, da Carta Magna, a igualdade, em específico, entre o homem e a mulher, já menciona no art. 3º, inciso IV, o qual estabelece como objetivo da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos, entre outros, de sexo.

Ademais, com fulcro no art. 226, § 5º, da Constituição, há a igualdade de direitos e deveres referentes à sociedade conjugal, além de outros dispositivos que demonstram que o ordenamento jurídico brasileiro estaria fundado no ideal de uma sociedade mais igualitária. Apesar disso, mesmo que a Constituição traga o princípio da igualdade como um dos princípios basilares da ordem constitucional, vendando, inclusive, qualquer tipo de discriminação, verifica-se a existência da adoção, injustificada, de tratamento diferenciados entre os direitos concedidos ao homem e à

mulher como é o caso do prazo superior de licença-maternidade quando contraposto com o período exíguo de licença-paternidade.

Para mais, o artigo 229, da Constituição pátria, estabelece que tanto o pai quanto a mãe têm o dever de cuidar da sua prole, assim como, na esfera infraconstitucional, cita-se a previsão do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a saber:

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

Parágrafo único. **A mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança**, devendo ser resguardado o direito de transmissão familiar de suas crenças e culturas, assegurados os direitos da criança estabelecidos nesta Lei (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016) (grifo nosso)

Com base no parágrafo único, do art. 22, do Estatuto da Criança e do Adolescente, há o reconhecimento da igualdade entre o pai e a mãe. Entretanto, a diferença de tratamento concedido à licença-maternidade e à licença-paternidade obstrui a igualdade de deveres familiares, e, conseqüentemente, cria barreiras para a equidade no mercado de trabalho, conforme será posteriormente abordado.

Sendo assim, a atual licença-paternidade acaba por privar o homem de participar dos primeiros cuidados dos seus filhos e dificulta substancialmente o direito da mulher de integrar a esfera pública, uma vez que há uma sobrecarga sobre a mulher com os afazeres domésticos e cuidado dos filhos. Dito isso, é inegável, considerando as normas explicitadas, que o pai e mãe estariam igualados em poderes e deveres pela legislação brasileira, entretanto, é controverso constatar que a própria legislação, quando trata da licença-paternidade, mantém a disparidade na distribuição dos deveres domésticos e da criação dos filhos, os quais, verdadeiramente, permanecem sendo atribuído à mulher, ocasionando, com isso, uma irrefutável afronta ao princípio da igualdade.

Todavia, sabe-se que ambos os sexos detêm capacidade de educar e cuidar da criança recém chegada e sendo o homem e a mulher, tratados, nesta ocasião, como pai e mãe, iguais, a responsabilidade com os filhos não deveria ser suportada somente pela mulher. É a partir disso que se observa que para que seja alcançada uma igualdade efetiva se faz mister que o instituto licença-paternidade seja revisto

com a sua efetiva regulamentação, a qual deverá estabelecer um prazo capaz de contribuir com uma sociedade democrática e igualitária.

Vale observar que o modelo de licença-paternidade adotado, atualmente, no Brasil, demonstra uma intensa fragilidade de efetividade, uma vez que fomenta a desigualdade entre os gêneros, provocando diversos impactos negativos para a admissão e manutenção da mulher no mercado de trabalho. Para além disso, como já abordado, interfere de modo prejudicial no desenvolvimento dos filhos, bem como desconsidera as organizações familiares hodiernas que apresentam arranjos diversos do modelo patriarcal. Portanto, a referida licença acabou por não acompanhar a evolução da própria sociedade no âmbito familiar, tampouco na seara trabalhista.

A corroborar com o afirmado, em observância à pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, denominada como “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, publicada em 2021, verifica-se que os resultados obtidos, referente ao nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos, demonstram que com a existência de crianças de até 03 (três) anos de idade no domicílio, o percentual de mulheres empregadas cai de 67,2% para 54,6%. Por outro lado, o cenário em relação aos homens é completamente oposto, vez que aqueles que vivem com crianças de até 03 (três) anos de idade no domicílio têm uma porcentagem de ocupação equivalente a 89,2% e os que não têm filhos nessa idade representam 83,4%.

Dessa forma, o nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres nas duas situações, sendo possível concluir, com isso, que a presença de filhos pequenos acaba por determinar a participação das mulheres no mercado de trabalho, as quais acabam anulando suas carreiras em prol da maternidade para o cuidado com a prole, enquanto o homem raramente sofre impactos significativos na sua vida laboral devido à paternidade.

Nesta esteira, constata-se que o homem é destinado e capacitado para ocupar o ambiente público, como se só tivesse a responsabilidade de meramente prover o sustento de sua família, enquanto à mulher se atribui às atividades do ambiente privado, realizando o trabalho de cuidado com a família e a casa. Ocorre que tal visão deve ser superada, haja vista que cria inúmeras barreiras para a entrada e a permanência das mulheres, principalmente das que se tornam mães, no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, forçoso é perceber que a distinção de tratamento concedidos à licença-paternidade em comparação à licença-maternidade, gera

impactos na contratação e permanência da mulher no mercado de trabalho, senão vejamos:

[...] a inserção profissional feminina também é influenciada pela visão dos empregadores de que as mulheres aumentam as despesas organizacionais por terem a predisposição biológica para gerar um filho e, com isso, usufruir de direitos como a licença-maternidade remunerada, pausa para a amamentação, auxílio creche e estabilidade no emprego previstos na legislação (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 272).

Assim, sobressale notar que com a inserção da mulher no mercado de trabalho, as desigualdades entre os sexos se intensificaram, posto que o trabalho reprodutivo não foi dividido entre homens e mulheres, mantendo para elas quase que toda responsabilidade de cuidado e dos afazeres domésticos. Sendo assim, a sobrecarga da mulher impacta substancialmente o desenvolvimento de atividades laborais, tendo em vista que ao integrar o mercado de trabalho a mulher, aqui tratada na sua perspectiva de mãe, acaba assumindo uma dupla jornada entre trabalho remunerado e não-remunerado referente ao cuidado dos filhos e da casa. Também por este prisma é o entendimento da ilustre jurista Cristina Peduzzi ao asseverar que:

Há ainda uma forte divisão sexual do trabalho, **que atribui culturalmente a maior parcela da responsabilidade pelo cuidado dos filhos as mulheres, pelo cuidado da casa, relegando aos pais o papel coadjuvante**, assim as empresas incorporam e acabam reproduzindo essa lógica da **divisão sexual do trabalho considerando que sempre a mulher se tiver um homem disputando o mesmo espaço será preterida, porque seu afastamento poderá ocorrer do trabalho com mais facilidade**. (PEDUZZI, 2020). (g.n)

Neste ponto, mostra-se importante trazer ao debate que à exceção da gravidez e do aleitamento materno, tanto o pai quanto a mãe possuem as mesmas condições de cuidar da prole, isto é, a divisão de tarefas levando em consideração os gêneros não faz sentido, tendo vista que o pai não só possui capacidade como tem o dever de cuidar do seu filho. Nesse viés, a atual licença-paternidade corrobora para a ausência da figura paterna no cuidado com a prole e para desigualdade dos gêneros no mercado de trabalho e na família, reforçando o estereótipo da mulher atrelada aos afazeres domésticos e ao cuidado das crianças, enquanto ao homem cabe galgar pelo seu reconhecimento na carreira para prover a família. Nesse cenário, Cristina Peduzzi salienta que:

O direito tem um papel fundamental, porque cabe ao direito formular uma arquitetura normativa que incentive a divisão de responsabilidades por tarefas domésticas, com a família, com a casa, entre todos os integrantes da família, porque as relações de poder no espaço doméstico também se refletem nos espaços de trabalho remunerado existentes no mercado, daí a importância de normatizar adequadamente e de forma que estimule essas práticas. (PEDUZZI, 2020)

Com amparo no exposto acima, o direito, por meio das suas legislações, apresenta impacto significativo na sociedade, razão pela qual surge a necessidade de extensão da licença-paternidade, com objetivo de possibilitar a divisão dos deveres parentais e para diminuir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, visto que tanto mulheres quanto os homens possuem atribuições necessárias no âmbito familiar e laboral, em decorrência disso a extensão da licença-paternidade se configura como benéfica para a família e para a sociedade como um todo, visto que representaria mais uma conquista para a promoção de uma concreta igualdade de gênero na seara familiar e trabalhista. No tocante à discrepância entre as licenças concedida ao pai e à mãe, Carolina Tamega alude que:

A discussão acerca de tal disparidade entre as licenças e da desigualdade de gêneros é um debate antigo e polêmico. A criação dos filhos não é mais exclusividade das mães. Essa já não é a realidade da sociedade brasileira, de tal modo que a legislação merece uma readequação. Trata-se de típica normatização arcaica e discriminatória em relação à estrutura familiar, que, ao tentar proteger a mulher, concedendo-lhe a licença estendida, menospreza a importância paterna e incentiva a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. (TAMEGA, 2018)

Do mesmo modo, como uma forma de colocar a mulher e o homem em mais paridade do mercado de trabalho, enfatiza-se que:

Além disso, **a equiparação do tempo das licenças faria com que o homem e a mulher se ausentassem por igual período no emprego, proposta que colocaria o homem e a mulher em situação mais paritária relativamente a oportunidades de trabalho e promoções** e, também, na evolução da carreira. Isso porque os dois dividiriam o cuidado com a prole, naturalizando, assim, as possíveis faltas e afastamentos do trabalho decorrentes das demandas da criação e do cuidado dos filhos, antes centralizados apenas na mãe (LAZZARIN; SANTOS, 2018). (g.n)

Outrossim, segundo Luiza Lobato Andrade, as tarefas desempenhadas no âmbito privado são vistas como não sendo trabalho e, portanto, sem importância para as dinâmicas produtivas, com status social inferior (ANDRADE, 2018). Nesse sentido, o não reconhecimento e valorização do trabalho invisível de cuidado e afazeres

domésticos realizados pelas mulheres cria empecilhos para a redistribuição dos deveres entre homens e mulheres e o próprio Estado ao conceder prazos distintos de licença aos genitores para o cuidado da criança contribui para a manutenção da desigualdade de gêneros.

Assim, alude-se que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho perpetuada pela distinção existente entre licença-paternidade e maternidade no Brasil, merece ser amplamente discutida, dado que é fator limitante para a inserção e manutenção das profissionais mães no mercado de trabalho, posto que corrobora com os estereótipos de gênero que atribui o trabalho de cuidado infantil apenas às mães. Evidência disso, é o impacto criado na própria contratação da mulher, tendo em vista que os empregadores, ainda que de modo velado, podem, muitas vezes, ser relutantes em contratar mulheres em idade fértil, com intuito de evitar os custos de uma possível licença-maternidade, a qual, por previsão legal, será mais longa que a licença que, na mesma situação, seria concedida a um homem que eventualmente viesse a se tornar pai. Nesse viés, tal paradigma prejudica a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, pelo que precisa ser repensado.

4. A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO – ADO N° 20 E A URGÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO E AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE.

Para um melhor entendimento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, convém esclarecer que nas ocasiões em que a norma depende de uma legislação posterior para alcançar a eficácia é tida como norma de eficácia limitada, como é o caso da norma constitucional referente a licença-paternidade que exige a criação de lei posterior específica. Assim, ante a ausência de medida regulamentadora do referido dispositivo constitucional de eficácia limitada é adequada a propositura da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, com escopo efetivar a norma constitucional em decorrência de omissão de qualquer dos Poderes ou de órgão administrativo.

No que tange a competência para o julgamento da referida ação, de acordo com o art. 102, inciso I, alínea “a”, da Constituição pátria, compete ao Supremo Tribunal Federal o processamento e julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual, sendo os legitimados

ativos os dispostos no art. 103, da Carta magna de 1988. Além disso, com base no art. art. 103, § 2º, da CF/88, sendo a omissão de algum dos poderes, este será cientificado de que a norma precisa ser elaborada. Caso for atribuída a um órgão administrativo, o Supremo Tribunal Federal estipulará a elaboração da norma em até 30 dias.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20 foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS, em 2012, com intuito de cobrar a regulamentação da previsão do artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, referente a licença-paternidade, em conformidade com o qual a citada licença é um direito social dos trabalhadores urbanos e rurais, "nos termos fixados em lei". Contudo, decorridos 35 anos desde a promulgação da Constituição Federal, não houve a criação de lei específica sobre a temática, existindo apenas a norma temporária, disposta no artigo 10, § 1º, do Atos de Disposições Constitucionais Temporárias – ADCT, que prevê cinco dias de licença.

Dessa forma, a referida ação começou a ser julgada em 2020, tendo o Ministro Relator, Marco Aurélio, proferido o seu voto no sentido de não reconhecer a existência de omissão legislativa, em decorrência da disposição constitucional transitória, julgando, portanto, improcedente o pedido formulado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS. Em contraposição, o Ministro Edson Fachin, por seu turno, divergiu do relator, julgando a ação procedente, em decorrência da mora legislativa, definindo o prazo de 18 (dezoito) meses ao Congresso para sanar a omissão, como também votou que, até que sobrevenha a respectiva regulamentação, sejam equiparado o direito à licença-paternidade, no que couber, à licença-maternidade. No mesmo sentido, foi, posteriormente, o voto da Ministra Cármen Lúcia.

O Ministro Dias Toffoli, em seu voto, divergiu integralmente do relator e em parte do Ministro Edson Fachin, manifestando que o lapso temporal decorrido desde a promulgação da Constituição tornou a regra transitória sobre a licença-paternidade desatualizada, uma vez que o prazo de cinco dias não seria mais compatível com a realidade das famílias brasileiras, motivo pelo qual reconheceu a existência de mora legislativa, a qual não seria afastada pela existência de norma transitória, tampouco pela existência de projetos de lei em tramitação no Congresso voltados à regulamentação da licença, fixando, dessa maneira, o prazo de 18 (dezoito) meses para que o Congresso tome as medidas necessárias, sem, no entanto, recomendar a

adoção de outra alternativa até o fim do prazo. O ministro Gilmar Mendes, por sua vez, acompanhou o voto de Toffoli.

Após pedido de vista, o julgamento foi retomado, em junho de 2023, tendo ministro Luís Roberto Barroso votado pela procedência parcial do pedido, fixando o prazo de 18 (dezoito) meses para que ocorra a regulamentação e caso, terminado tal prazo, a omissão permanecesse deveria passar a valer a equiparação entre os prazos das licenças maternidade e paternidade. A Ministra Rosa Weber havia pedido vista do processo, em agosto de 2023, tendo proferido o seu voto, posteriormente, no sentido de reconhecer a omissão do Congresso em regulamentar a licença-paternidade, concedendo o prazo de 18 (dezoito) meses para que o Legislativo solucione o impasse, manifestando, também, que até a nova legislação, a licença-paternidade deveria ser equiparada à licença-maternidade, no que for possível.

Para Weber, a atual realidade do instituto da licença-paternidade enseja inúmeras desigualdades, uma vez que contribui significativamente para a perpetuação dos papéis de gênero associados à superioridade masculina e à subordinação feminina, sendo que os papéis domésticos são todos reservados à mãe. Nesse sentido, a até então Ministra reconheceu a importância do referido instituto na tarefa de aproximar as realidades do pai e da mãe, viabilizando a divisão de responsabilidades e o compartilhamento de cuidados com o filho.

Nesse sentido, após os votos supramencionados, o Supremo Tribunal Federal, em setembro de 2023, formou maioria para reconhecer a omissão do Legislativo e estipular o prazo de 18 (dezoito) meses para que o Congresso regule a licença-paternidade, sem, entretanto, chegar a um consenso em relação a regra que deveria valer até a superveniência da referida regulamentação, ao passo que, como visto, alguns ministros defendem a equiparação, desde logo, à licença-maternidade e outros defendem que a mencionada equiparação só deveria ocorrer se, findo o prazo estipulado, a omissão não tiver sido sanada. Em 04 de outubro de 2023, um pedido de destaque do ministro Luís Roberto Barroso, atual presidente da Corte, interrompeu julgamento no plenário virtual acerca da regulamentação da licença-paternidade, o qual será remetido ao plenário físico do Supremo.

Vale frisar que, após feito o destaque, além do processo ser remetido ao plenário físico, o julgamento reinicia-se, de modo que os votos anteriormente registrados são, em tese, desconsiderados, acarretando a necessidade de uma nova fundamentação por parte dos ministros. Impende salientar, também, que até a

presente data de conclusão deste trabalho o julgamento da ADO nº 20 não foi finalizado.

Cuida-se de se analisar, em oportuno, que a decisão oriunda do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20 pode ter um impacto substancial na diminuição das problemáticas abordadas ao longo deste trabalho, tendo em vista que irá reconhecer que as tarefas domésticas e o cuidado da prole não devem ser responsabilidades exclusivas das mulheres, sendo um passo importante para efetivar os princípios constitucionalmente previstos, sobretudo, no que diz respeito à igualdade de gêneros e à proteção integral da criança. Todavia, é preciso não perder de vista que a possível decisão do Supremo Tribunal Federal em reconhecer a omissão legislativa não é o fim da questão, haja vista que a mera regulamentação não irá sanar ou minorar as problemáticas causadas pelo tempo exíguo de licença hodiernamente concedida ao pai.

Dito isso, argumenta-se que o Congresso Nacional ao regulamentar a licença-paternidade, mediante lei específica, deverá observar e deliberar as regras a serem dispostas, o prazo de duração da referida licença para que este atenda a atual realidade da sociedade brasileira e possa, efetivamente, contribuir para a participação ativa do pai no cuidado dos filhos, uma vez que não poderá ser admitido que a superveniência de regulamentação da licença-paternidade favoreça a perpetuação no ordenamento jurídico pátrio dos impasses de ordem social e constitucional expostos.

É necessário, portanto, demandar esforços para garantir a adequada proteção à paternidade, estipulando um prazo de licença apto a concretizar a participação dos pais nos cuidados com a sua prole, que coadune com os princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana, do melhor interesse da criança e da proteção à família, sem que exista reflexos negativos no âmbito do direito trabalhista e previdenciário. Nesse ínterim, passa-se a considerar a possibilidade de equiparação da licença-paternidade à maternidade como uma solução eficaz, enfatizando que as referidas licenças, especialmente, a licença ofertada ao pai que poderá, neste momento, ser regulamentada, devem ser objeto de análise sempre com amparo no atual panorama social e nos princípios constitucionais.

5. DA NECESSIDADE DE EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE À LICENÇA-MATERNIDADE E A INDISPENSÁVEL ATUAÇÃO LEGISLATIVA.

A licença-paternidade é um direito constitucionalmente protegido na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, especificamente no inciso XIX. Apesar disso, a falta de regulamentação do referido direito, com a existência apenas da ínfima previsão geral transitória de somente 05 (cinco) dias, cria óbice para a sua real efetivação, posto que a legislação pertinente não foi criada. Salienta-se, neste tema, que não basta a simples regulamentação, mas sim a elaboração de uma norma que reflita as mudanças da sociedade, sobretudo, na esfera trabalhista e nas relações familiares.

Nessa perspectiva, após o estudo comparativo entre as licenças paternidade e maternidade foi observada a notória distinção de tratamento dado aos dois institutos, o que reforça as problemáticas de desigualdades de gênero, a sobrecarga da mulher com o cuidado dos filhos e cria barreiras para a concreta proteção da criança e para construção de laços afetivos entre os pais e seus respectivos filhos, demonstrando, dessa forma, a necessidade de ampliação da licença-paternidade como um instrumento de solução para esses impasses e adequação do direito à realidade social.

Além da necessária regulamentação e ampliação, defende-se que em observância às disposições constitucionais de proteção especial à família, de igualdade entre os gêneros e de proteção integral da criança, assim como dos direitos e deveres do pai em relação ao cuidado com sua prole, deverá ser promovida a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade, visto que inexistente uma sociedade democrática sem a equivalência de direitos e responsabilidades entre pessoas de todo e qualquer gênero com o condão de garantir a igualdade formal e material entre os indivíduos, aqui tratados como pais e mães.

Desta feita, resta plenamente cabível consignar que a atitude legislativa estatal é ferramenta relevante para a promoção da igualdade de gênero e para sanar as problemáticas decorrentes da descomunal diferença de prazos entre as licenças paterna e materna, vez que a própria sociedade exterioriza o seu interesse na tentativa de estender e efetivar o instituto da licença-paternidade. Prova disso, é a já apontada Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20.

A equiparação entre as licenças concedidas ao pai e à mãe possui amparo constitucional, visto que a Constituição Federal de 1988 não faz distinção entre os deveres parentais do homem e da mulher, pelo contrário veda qualquer tipo de discriminação e se funda no princípio da igualdade entre as pessoas. Nessa perspectiva, a equiparação pode ser interpretada como uma demanda da própria mudança de paradigma social ocorrida, sendo necessário, portanto, que o direito, enquanto reflexo da sociedade, se modifique para efetivamente cumprir o seu papel de tutela.

Nesse sentido, analisando a possibilidade de decisão do Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – ADO nº 20, referente ao reconhecimento da mora legislativa em regulamentar a licença-paternidade, compelindo o Congresso Nacional a legislar sobre a matéria, resta claro que a equiparação é a medida regulamentadora que mais coaduna com os preceitos constitucionais, com a proteção da família e com garantia do melhor interesse da criança.

Entretanto, entende-se que quando da regulamentação do instituto da licença-paternidade é preciso que se atente aos anseios da própria sociedade, realizando os estudos pertinentes com escopo precípua de, ao criar uma lei regulamentadora, tenha sido analisado o prazo, a forma de concepção e os possíveis impactos supervenientes decorrentes da nova norma. Para tanto, para que ocorra a real equiparação é indispensável que seja garantido, em que couber, à paternidade a proteção que existe no ordenamento jurídico brasileiro à maternidade, devendo ser estipulado se, na seara trabalhista, o pai, por exemplo, também gozará de estabilidade.

Ademais, verifica-se que no âmbito previdenciário deverá ser deliberado se o benefício do salário-maternidade será adaptado e estendido ao pai ou se haverá a criação de um benefício próprio destinado ao homem, uma espécie de “salário-paternidade”, possibilitando ao pai que participe do cuidado dos filhos sem prejuízo do seu salário. Ou, se for o caso, se a licença-paternidade será custeada integralmente pelo empregador, o que geraria forte repressão à equiparação das licenças, dado o impacto de tal medida, podendo, ainda, gerar efeito contrário prejudicando a contratação da mão de obra masculina, afastando, mais uma vez, a edificação de uma sociedade democrática e igualitária. Por outro lado, outra saída poderia ser a divisão dos custos entre o empregador e a previdência, de maneira a

nivelar o tratamento legal oferecido às mulheres e aos homens e dividir os custos da extensão da licença.

Assim, entende-se que a melhor forma de facilitar a equiparação entre as licenças na esfera trabalhista, garantindo segurança ao pai e a família, seria adoção de medidas para que a licença concedida ao pai seja nos moldes da licença estabelecida para mãe, tanto em prazo quanto em forma de custeio, ou seja, pela previdência social, tendo em vista que somente com salário garantido o pai poderia, de fato, se dedicar aos cuidados de seu filho.

No tocante do referido custeio, Maria Cecília Máximo Teodoro e Miriam Parreiras de Souza ressaltam que a Previdência Social possui caráter contributivo e solidário, de modo que tanto homens como mulheres contribuem igualmente para o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, não existindo diferença alguma de alíquotas com fundamento no critério de sexo. Nessa lógica, tal proposição se revela acertada, dado que não há distinção na contribuição de homens e mulheres à Previdência Social. Logo, não haveria motivo para apenas a mulher ter seu benefício custeado pelo Poder Público (MARCONDES; VIEIRA, 2020). Com isso, seria cabível garantir aos homens a salvaguarda do seu salário tal qual ocorre com as mulheres.

É relevante que se esclareça, ao se defender a equiparação entre o prazo das licenças, que a grande diferença temporal entre as licenças materna e paterna não pode ser justificada pela diferença biológica entre os sexos. É certo que a mulher após o parto necessita de um período de recuperação. Porém o objetivo central das licenças é o cuidado da criança, garantindo-lhe a possibilidade de amparo e de formação de laços afetivos. Se assim não fosse, a legislação pátria não permitiria a concessão de licença nos casos de adoção, o que ocorre justamente em razão da licença-maternidade e licença-paternidade não serem destinadas para atender unicamente a perspectiva biológica da amamentação e da recuperação do desgaste do parto, mas sim a criança.

Cumprido destacar, em oportuno, que mesmo que se tente legitimar a discrepância de prazos entre as citadas licenças, alegando-se a necessidade de restabelecimento da mãe em puerpério, não teria sentido, haja vista que se a mãe necessita de tempo para se recuperar, justamente por isso deveria poder contar com o seu parceiro, o qual em razão do atual prazo ínfimo de afastamento das suas atividades laborais, muitas vezes, não possui meios de prestar os devidos cuidados à mulher, tampouco à criança.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar comparativamente a licença-paternidade e a licença-maternidade, tendo sido observado que há uma acentuada disparidade entre as referidas licenças no ordenamento jurídico brasileiro, haja vista que, em regra geral, a licença-maternidade é de 120 (cento e vinte) dias enquanto a licença-paternidade é de somente 05 (cinco) dias. Nesse sentido, foi constatado que essa diferença de tratamento legal dado às licenças pode contribuir para a intensificação da desigualdade de gênero no âmbito familiar e laboral, para a perpetuação de uma realidade enraizada em um modelo de família patriarcal, no qual cabe à mãe o dever de cuidado da casa e dos filhos e ao homem compete a função de prover o sustento da família.

Pela análise do cenário atual da licença-paternidade, foi possível perceber que a referida licença percorre por vários setores da sociedade, tendo implicações nas relações sociais, familiares e laborais. Além disso, buscou-se observar a interação do referido instituto com princípios constitucionais aplicáveis ao direito de família. Alude-se, neste ponto, que uma licença-paternidade com um prazo ampliado auxilia no desenvolvimento pleno das crianças e na igualdade entre os gêneros, atuando na garantia da dignidade da pessoa humana, perpassando pela dignidade do homem, enquanto pai, que poderá exercer os seus direitos de cuidado para com o seu filho, da mulher que passará a contar com uma rede de apoio maior, atenuando a sua sobrecarga advinda, muitas vezes, do exercício do trabalho remunerado e da realização de modo exclusivo dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos, bem como desdobra-se na salvaguarda da dignidade da criança que poderá ser melhor amparada, garantindo seu desenvolvimento integral.

Outrossim, o posicionamento acerca de uma possível equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade, em forma de custeio e duração, representa uma necessidade e um anseio da própria sociedade com fins de sanar as desigualdades entre os gêneros na esfera familiar e no mercado de trabalho, tendo em vista que, como já dito, a equivalência temporal das licenças propiciaria a criação conjunta do filho, em um tempo suficiente para desenvolvimento da criança, diminuindo as problemáticas que foram levantadas ao longo deste trabalho.

Desse modo, a ampliação da licença-paternidade é um mecanismo relevante para promover a igualdade de gênero e equilibrar os deveres parentais de forma mais justa, visto que ao se conceder uma licença ao pai mais longa, defende-se neste trabalho, equiparada à licença-maternidade, há o reconhecimento que o cuidado e educação da prole não é uma responsabilidade somente da mulher, combatendo, com isso, os estereótipos de gênero, criando possibilidade de que, com tempo hábil, o pai possa dividir, em igualdade, as tarefas da casa e o cuidado dos filhos com a mãe.

Nesse aspecto, com licenças mais equânimes, as mulheres poderão ser inseridas no mercado de trabalho de forma mais igualitária, menos sobrecarregada, permitindo que ocorram menos interrupções nas carreiras femininas, ao passo que o pai terá assistido o seu direito e dever de participar de modo efetivo da vida do seu filho, desenvolvendo um vínculo mais forte de afeto e cuidado com a criança recém-nascida ou adotada. Sendo assim, debater sobre a licença-paternidade, por meio de um olhar amplo dos impactos causados pelo referido instituto no âmbito familiar e laboral, é de extrema relevância, dado o benefício econômico e social advindos de uma licença-paternidade eficaz, a qual permitirá a criação de uma sociedade mais equitativa e produtiva com o devido compartilhamento entre os genitores dos desafios e das alegrias advindas da maternidade e da paternidade.

Em síntese, intensificar o debate acerca da ampliação e equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade é essencial para possibilitar a igualdade de gênero, incentivar a participação ativa dos pais no cuidado dos filhos e formular um ambiente mais equitativo para as famílias, o que não somente materializa o melhor interesse da criança, criando vínculos familiares mais sólidos, como também cria uma sociedade mais justa e igualitária com responsabilidades parentais compartilhadas entre o pai e a mãe.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de direito e processo previdenciário**. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

ANDRADE, Luiza Lobato. **Gênero, trabalho e bem-estar social na América Latina: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai**. 2018. 127 f. il. Dissertação (Mestrado em Ciências as Sociais) — Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32322/1/2018_LuizaLobatoAndrade.pdf>. Acesso em: 10/09/2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL, **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 28/03/2023.

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

BRASIL. Lei 8.069. Dispõe sobre o **Estatuto da Criança e do Adolescente** e dá outras providências. 13 jun. 1990. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069/Compilado.htm>. Acesso em: 28/03/2023.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 28/03/2023.

BRASIL. Lei nº 11.770. **Programa Empresa Cidadã**, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a lei n/ 8.212, de 24 de jul. de 1991. Ministério da Economia, Brasília, 2008. 11 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm>. Acesso em: 28/03/2023.

CASSAR, Vólia Bomfin. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 22. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 13. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliana. **Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher**. Revista de Psicologia, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio/ago. 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/fractal/v30n2/1984-0292-fractal-30-02-271.pdf>>. Acesso em: 04/08/2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito Previdenciário**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro – Direito de Família** – v. 6. 19 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

IBGE, **Coordenação de População e Indicadores Sociais. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2ª edição. Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica Socioeconômica. Rio de Janeiro. 2021

JANSEN, Bruna Bonow. **A equiparação das licenças-maternidade e paternidade como meio de promoção da igualdade de gêneros**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

MADALENO, Rolf. **Direito de família**. 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022. p. 86.

MADALENO, Rolf. **Direito de Família**. Rio de Janeiro: editora forense, 2023. Ebook. ISBN 9786559648511. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648511/>>. Acesso em: 30/09/2023

MARCONDES, Mariana Mazzini; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Perspectiva de gênero nas licenças por nascimento: uma análise do Brasil, da Argentina e do Uruguai durante os governos de esquerda**. Revista da Informação Legislativa, Brasília, v. 57, n. 228, p. 11-36, out./dez. 2020. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/228/ril_v57_n228_p11. Acesso em: 06/07/2023.

MARQUES, Stanley Souza. Justiça, gênero e famílias em “**O direito da liberdade**”, de Axel Honneth: elementos para uma contribuição ao projeto honnethiano”. *Sociologias*, v. 24, n. 61, 2023.

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. Agenda Brasileira: **Mulher – proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Brasília: Edições Câmara, 2019. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/40685>>. Acesso em: 01/08/2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 156**, de 23 de junho de 1981. Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22/07/2023.

PEDUZZI, Cristina. “**Paternidade, Corresponsabilidade e Equidade no Lar: Fala da Ministra Cristina Peduzzi – Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**”. Brasil: Secretaria Nacional da Família, 2020.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil: direito de família**. 28. ed. rev. e atual. por Tânia da Silva Pereira. Rio de Janeiro: Forense, 2020. v. V. p. 68

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 675.

SILVEIRA, Eduardo Monteiro. **A busca pela diminuição da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro: Licença parental, uma alternativa ao atual modelo de licença maternidade e licença paternidade no Brasil**. Artigo (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2021. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/71178/Eduardo%20Monteiro%20Silveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 02/10/2023.

STF, **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20**. 17 ago. 2020. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>> Acesso em: 30/09/2023.

STF: **Barroso leva discussão da licença-paternidade ao plenário físico**. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/394968/stf-barroso-leva-discussao-da-licenca-paternidade-ao-plenario-fisico>. Acesso em: 05/10/2023

TAMEGA, Carolina. **Licença Paternidade: A necessária adequação nos tempos modernos**. 2018. Disponível em: <https://caroltamega.jusbrasil.com.br/artigos/642096694/licenca-paternidadeanecessaria-adequacao-aos-tempos-modernos?ref=feed>. Acesso em: 20/04/2023.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOUZA, Miriam Parreiras de. **Equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade**. In: TEODORO, M. C. M.; MELLO, R. D. Tópicos contemporâneos de direito do trabalho: reflexões e críticas. v. 1. São Paulo: LTr, 2015.