

**LEANDRO COELHO GRELLA**

**LICENÇA-PATERNIDADE:**  
Origens históricas, atualidade comparada e perspectivas

Dissertação de Mestrado

Orientador: Prof. Dr. Homero Batista Mateus da Silva

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**SÃO PAULO - SP**  
**2021**



**LEANDRO COELHO GRELLA**

**LICENÇA-PATERNIDADE:**

Origens históricas, atualidade comparada e perspectivas

Dissertação apresentada a Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção de título de Mestre em Direito na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Prof. Dr. Homero Batista Mateus da Silva.

Versão corrigida em 08/11/2021. A versão original, em formato eletrônico (PDF), encontra-se disponível na CPG da Unidade.

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**SÃO PAULO – SP**

**2021**



Catálogo da Publicação  
Serviço de Biblioteca e Documentação  
Faculdade de Direito de São Paulo

Grella, Leandro Coelho

Licença-paternidade: origens históricas, atualidade comparada e perspectivas/ Leandro Coelho Grella; orientador Homero Batista Mateus da Silva - São Paulo, 2021.

142 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito, Área de Concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2021.

1. Cuidado. 2. Licença-paternidade. 3. Divisão sexual do trabalho. 4. Direito. 5. Trabalho. I. Silva, Homero Batista Mateus. II. Título.

GRELLA, Leandro Coelho. *Licença paternidade: origens históricas, atualidade comparada e perspectivas*. 2021 140 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

Aprovado, com distinção e recomendação para publicação em: 10/09/2021

### BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_

Profa. Dra. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_



*Para Demilson, Fátima e Natália.*





## AGRADECIMENTOS

Ao professor Homero Batista Mateus da Silva, pela orientação, confiança e incentivo desde a graduação.

À professora Regina Stela Corrêa Vieira pelas perspectivas caras e fundamentais ao andamento da pesquisa; Ao professor Flávio Roberto Batista, pelos valiosos conselhos e caminhos apontados na banca de qualificação.

À Fátima e Demilson, meus pais, e minha irmã Natália, por nossa vida juntos e pela atenção cotidiana.

À Maria Morita, pelas discussões e revisões atentas do texto, pelas manhãs e dias inteiros lembrando que árvores também podem ser araquãs.

Agradeço aos amigos Rafael Gameiro, Adriano Abrantes, Frederico Celestino, Pedro Henrique, Rodrigo Messias e Gustavo Bertola pelos anos de companheirismo e as boas discussões; ao Francesco Scotoni, pelo chamado de janela e o café para o respiro no protocolo pandêmico, sempre trocando novas ideias para este texto. À Marina Macedo Rego e aos Rafael Pacheco, Thales Marreti, Lelo Purini e Henrique Cunha, pelos encontros inspiradores.

Às amigas e amigos do Tribunal de Justiça, Mariana Bellegarde, Renata Góis, Rita Camargo, Patrícia Fernandes e Denis Ruiz. Ao Dr. Marcos Gozzo, que sempre incentivou as atividades acadêmicas.

Agradeço ao colega e amigo Bruno, por compartilhar - além da orientação - a caminhada pelo mestrado.

À Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, para além de suas arcadas, ressaltando-se o acolhimento dado pelos seus professores e professoras, trabalhadores e trabalhadoras, além dos estudantes, pelos anos de graduação e mestrado.

Aos demais amigos e amigas feitos durante essa trajetória, minha sincera gratidão.

*(...) a maioria dos homens não escolheu trabalhar com dedicação no cuidado das crianças. (...) É claro que as demandas de trabalho muitas vezes criam obstáculos para uma maior participação de pais e mães trabalhadores, principalmente os pais, no cuidado da criança. Até que vejamos grandes mudanças na maneira com que o trabalho é estruturado no que se refere a tempo, não viveremos em um mundo onde a vida é projetada para permitir aos homens o tempo e espaço para a paternagem*

(bell hooks, O feminismo é para todo mundo, p. 122-123)



## RESUMO

GRELLA, Leandro Coelho. Licença-paternidade: origens históricas, atualidade comparada e perspectivas. 2021. 142 p. Mestrado – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

A pesquisa analisa o atual marco legal da licença-paternidade no Direito do Trabalho brasileiro, seu papel na igualdade entre homens e mulheres, bem como as possibilidades de mudança do instituto. Parte-se das teorias de igualdade de gênero para analisar criticamente como a licença se configura na legislação nacional, adotando-se a perspectiva do *cuidado como trabalho* para manutenção da vida material, que é tema e prática nas conquistas históricas das lutas de movimentos feministas, não se olvidando da realidade concreta das vivências masculinas provedora e paterna, como masculinidades produzidas para o funcionamento da divisão sexual do trabalho. Objetiva-se com a presente dissertação articular a categoria do cuidado com a análise da licença-paternidade para evidenciar as barreiras produzidas pelo atual contexto jurídico em face de uma paternidade ativa que contribua para a efetiva igualdade. Para tanto o estudo perpassa pelas origens históricas da licença-paternidade por meio de pesquisa histórico-documental do processo legislativo que culminou no atual modelo provisório previsto na Constituição de 1988. Em seguida, amplia-se a análise por meio do método comparativo internacional, perseguindo de que forma outras sociedades se organizaram acerca do tema, notadamente, os países nórdicos que possuem uma intensa agenda sobre o tema, dos quais elege-se a Suécia como representante, bem como demais países sul-americanos, adotando-se a Argentina e o Uruguai como exemplos. As reflexões, por fim, são colocadas em perspectiva com as demandas dos diversos atores sociais brasileiros contemporâneos, evidenciando-se as propostas legislativas sobre o tema.

**Palavras-chave** Licença-paternidade. Cuidado. Divisão sexual do trabalho. Masculinidades. Direito do Trabalho.



## ABSTRACT

GRELLA, Leandro Coelho. Paternity leave: historical origins, contemporary comparisons and perspectives. 2021. 142 p. Master's degree – Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2021

The research analyzes the current legal framework for paternity leave in Brazilian Labor Law, its role in equality between men and women, as well as the institute's possibilities for change. Coming from theories of gender equality to critically analyze how this leave is configured in national legislation, adopting the perspective of *care as work* for the maintenance of material life, which is a theme and practice in the historical achievements of the struggles of feminist movements, not forgetting the concrete reality of male provider and paternal experiences, as masculinities produced for the functioning of the sexual division of labor. The aim of this dissertation is to articulate the category of care with the analysis of paternity leave to highlight the barriers produced by the current legal context in face of an active paternity that contributes to effective equality. Therefore, the study goes through the historical origins of paternity leave throughout historical-documentary research of the legislative process that culminated in the current provisional model foreseen in the 1988 Constitution. Then, the analysis is expanded through the international comparative method, pursuing how other societies organized themselves around the matter, notably the Nordic countries that have an intense agenda on the subject, of which Sweden is elected as representative, as well as other South American countries, adopting Argentina and Uruguay as examples. Finally, the reflections are put into perspective with the demands of the various contemporary Brazilian social actors, highlighting the legislative proposals on the subject.

**Keywords:** Paternity leave. Care. Sexual division of labour. Masculinities. Labour Law.





## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AL – América Latina

CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CEDAW- Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CN- Congresso Nacional (Brasil)

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CNDM - Conselho Nacional de Direitos da Mulher

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EC – Emenda Constitucional

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

FA – Frente Amplio (Uruguay)

FGV – Fundação Getúlio Vargas

FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

INDEC – Instituto Nacional de Estadística y Censos (Argentina)

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

LCT - Ley de Contrato de Trabajo (Argentina)

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Brasil)

LGBTQ+- Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer e outras

MERCOSUL - Mercado Comum do Sul

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde  
ONG – Organização Não Governamental  
ONU – Organização das Nações Unidas  
PEC – Proposta de Emenda Constitucional  
PL – Projeto de Lei  
PNE – Plano Nacional de Educação  
PNPM – Plano Nacional de Políticas para as Mulheres  
SEDIM - Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher  
SNC – Secretaria Nacional de Cuidados (Uruguay)  
SNIC - Sistema Nacional Integrado de Cuidados (Uruguay)  
SPM - Secretaria de Políticas para as Mulheres  
SUS - Sistema Único de Saúde  
UnB - Universidade de Brasília  
UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura  
UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância  
USP - Universidade de São Paulo

## Sumário

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>O cuidado como trabalho e a igualdade de gênero.....</b>	<b>27</b>
1.1 Gênero e cuidado .....	28
1.2 Cuidado como trabalho.....	35
1.3 Paternidade ativa.....	38
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>Licença-paternidade no Brasil: Contexto histórico.....</b>	<b>43</b>
2.1 Brasil – Adoção pela CLT.....	44
2.2 Brasil – Constituição de 1988.....	54
2.3 Brasil – Pós-Constituição de 1988 .....	62
<b>CAPÍTULO 3</b>	
<b>Cenário Internacional e Direito Comparado .....</b>	<b>65</b>
3.1 Os debates internacionais .....	66
3.2 OIT – Recomendação 165 e Convenção 156 – Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família .	72
3.3 Países Nórdicos – O caso sueco .....	79
3.4 Os países sul-americanos – O caso da Argentina e do Uruguai .....	88
<b>CAPÍTULO 4</b>	
<b>Brasil Contemporâneo e Perspectivas .....</b>	<b>101</b>
4.1 Brasil – Contexto e Legislação no Século XXI.....	102
4.2 Brasil – Atores sociais .....	115

4.3 Brasil – Projetos .....	119
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>124</b>
<b>Referências.....</b>	<b>127</b>



## INTRODUÇÃO

O primeiro modelo de licença-paternidade no Brasil data da promulgação da CLT, em 1943. Naquele período foi estipulado apenas um dia para que o pai pudesse, literalmente, efetuar o registro civil da criança<sup>1</sup>. A Constituição Federal de 1988 (CF/88) estendeu esse direito para cinco dias, conforme o art. 7º, XIX e a regulamentação do art. 10º, § 2º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)<sup>2</sup>. O prazo atual, portanto, é provisório e aguarda Lei Complementar a ser promulgada pelo Congresso Nacional.

Apesar das mudanças legislativas no âmbito do Direito do Trabalho, o tema da licença-paternidade ficou praticamente inerte desde a promulgação da CF/88. Pretendemos examinar o panorama em que se encontra a licença-paternidade, compreender sua importância para o Brasil e para os demais países sob o enfoque da igualdade e, a partir desse contexto, analisar como os parlamentares e os diversos movimentos sociais vêm desenvolvendo o tema no âmbito nacional.

A inquietação dessa pesquisa se origina nos debates sobre a igualdade de gênero, com a divisão sexual do trabalho historicamente apontada pelas mulheres, que identifica o homem na esfera do trabalho produtivo, como provedor financeiro, e a mulher na esfera do trabalho reprodutivo (HIRATA, KERGOAT, 2008: 266), como cuidadora do lar.

Ao olharmos conjuntamente para a licença-maternidade e paternidade essa divisão fica evidenciada, também pelo número de dias concedidos a cada um dos cônjuges, de 120 para a licença-maternidade (art. 7º, XVIII da CF/88) e 5 para a licença-paternidade. Não se olvida da

---

<sup>1</sup> “Redação Original – CLT, **Art. 473**. *O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e por tempo não excedente de dois dias, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira profissional, viva sob sua dependência econômica. **Parágrafo único**. Em caso de nascimento de 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*” (destaques nossos).

<sup>2</sup> Ressalta-se, como apontado por Mauricio Godinho Delgado (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012 p. 1084) que o prazo constitucional, por ser maior, absorveu o prazo da CLT, por se fundarem na mesma motivação.

necessária proteção da maternidade, conquista histórica de direitos, mas nos perguntamos se a paternidade tem sido suficientemente ativa, para além da provisão financeira.

Nessa perspectiva, o Direito do Trabalho é um ramo do Direito em que historicamente foi identificada uma tendência "in fieri" (BARROS, 2005: 87) (i.e., de crescente ampliação), que efluiria tanto verticalmente (intensidade) quanto horizontalmente (âmbito pessoal). É justamente essa tendência que merece atenção quando analisamos um direito garantido pela legislação e pela Constituição que, todavia, merece modificações. Por exemplo, na dimensão vertical a licença paternidade já recebeu ajustes, tendo em vista o incremento para cinco dias do único dia inicialmente previsto na CLT (FELICIANO, 2013: 110).

Sabe-se que, todavia, o Direito do Trabalho não está imune às pressões externas, bem como às condições conjunturais do período histórico. Assim, importante analisar também a tendência à “flexibilização” a qual perpassa por este ramo especializado. Ainda que assim o seja, acreditamos que, mesmo diante da necessária discussão para a manutenção dos direitos já garantidos, é também fundamental a discussão ativa dos rumos do Direito do Trabalho.

Para além das reformas trabalhista (Lei 13.467/2017) e previdenciária (EC 103/2019), outro fato atingiu diretamente os trabalhadores brasileiros, a pandemia da Covid-19 (SARS-COV-2) oficialmente declarada pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020. Dados iniciais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), apontam quedas nos rendimentos médios dos trabalhadores e no número da população ocupada (IPEA, 2021: 1).

Ademais, o contexto da pandemia trouxe às famílias brasileiras outras questões diretamente afeitas ao presente estudo, relacionadas aos encargos familiares e sua conciliação com o trabalho. O fechamento das escolas e creches exacerbou ainda mais a questão do cuidado dos filhos, historicamente exercida pelas mulheres, como tem sido demonstrado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), antes mesmo da pandemia, que evidenciam, não só maior taxa de afazeres domésticos, como de cuidado de pessoas por mulheres (IBGE, 2018; IBGE, 2019: 1).

Apesar do sentido corriqueiro da palavra “cuidado”, o termo também tem sido objeto de análise sociológica, ampliando-o para a categoria de outras formas de trabalho. O cuidado não é

um tema novo nos estudos de gênero, já que esteve implícito nos debates sobre a divisão sexual do trabalho, mas adquiriu autonomia se projetou como questão de interesse político e teórico (MARCONDES, 2019: 26-27).

A licença-paternidade insere-se neste contexto, pois concedida para o acompanhamento e cuidados do recém-nascido, tal qual a licença-maternidade. Nossa proposta é articular a categoria do cuidado com o tema da licença-paternidade, sob a perspectiva da efetiva igualdade de gênero. Conforme Mariana Marcondes:

As licenças (maternidade, paternidade e parental) são uma forma de regulamentação do mercado de trabalho, que pode envolver transferência de recursos públicos para cuidar. Sua finalidade é garantir tempo e recursos para que o cuidado possa ser exercido pelas famílias, prevendo-se um período de afastamento do trabalho para o exercício dos primeiros cuidados de bebês, sem perda de vínculo empregatício ou de remuneração. (MARCONDES, 2019: 80).

Ainda neste enfoque, a discriminação de gênero no trabalho se reflete, muitas vezes, em diferenças salariais entre homens e mulheres. Muito se argumenta, nesse sentido, que o custo relacionado ao trabalho feminino é maior tendo em vista a licença-maternidade. Laís Abramo e Rosalba Todaro, todavia, concluíram que “os custos adicionais para o empregador relacionados à contratação das mulheres são muito reduzidos e não explicam as desigualdades entre homens e mulheres” (ABRAMO, TODARO, 2008: 148).

É preciso investigar, portanto, os motivos das desigualdades que colocam homens e mulheres em posições específicas na divisão sexual do trabalho, novamente, elas como cuidadoras, em oposição aos homens, usualmente na posição de provedores dos lares. Propomos, assim, efetuar uma crítica inerente ao instituto jurídico da licença-paternidade. Pretendemos averiguar em quais justificativas se assentam o atual modelo de licença-paternidade, e se estas atendem as atuais necessidades das diversas famílias brasileiras. Para tanto, passaremos pelo seu conteúdo historicamente situado, de maneira a encontrar suas justificações. Dessa análise, poderemos emergir propositivos.

Nosso foco, dessa forma, é a licença-paternidade. No entanto, devemos analisar também as demais licenças conexas, como a licença-maternidade e a licença parental – esta última



inexistente no Brasil, mas utilizada por outros países – entendendo também as suas próprias justificativas.

Para esta investigação, o percurso proposto passa por 4 capítulos. O primeiro deles, retomará o conceito do cuidado e sua relação com o Direito do Trabalho. Buscaremos desenvolver as ferramentas teóricas necessárias para a compreensão do papel da licença-paternidade para a igualdade de gênero.

Nesta seara, será fundamental adentrarmos nas conquistas do movimento feminista, que possui diversas vertentes, mas em comum a luta pela igualdade entre os gêneros, pela ressignificação do papel da mulher na sociedade e pela emancipação e autonomia das mulheres. Embora não unitário, que pode levar ao uso no plural, como *feminismos*, partiremos dessa base comum dos debates. Foram justamente os estudos feministas que tornaram

(...) visível o invisível (...). Para tanto, propuseram a reformulação do conceito de trabalho, incorporando a ela a reprodução social e superando as fronteiras entre público-privado e trabalho-família (...). Com isso, o cuidado tornou-se um conceito explicitado nessa matriz teórica, em conexão com outras categorias centrais, como a divisão sexual trabalho e o trabalho doméstico (MARCONDES, 2019: 54).

De posse destas ferramentas teóricas, adentraremos no capítulo 2, que trata das origens históricas da licença-paternidade no Brasil. Buscaremos demonstrar que a justificativa inicial da licença-paternidade se alterou ao longo dos anos, desde sua introdução em 1943. Assim, efetuaremos uma incursão sobre o desenvolvimento da licença-paternidade até sua alçada como direito constitucionalmente previsto para todos os trabalhadores urbanos e rurais.

Inevitavelmente, passaremos pelos temas relacionados à licença-paternidade, como o desenvolvimento da própria licença-maternidade e a disciplina da família pelo ordenamento nacional. Esses temas continuam em desenvolvimento até a atualidade, no entanto, antes de nos voltarmos à sua análise, partiremos para o contexto dos debates internacionais.

Assim, o capítulo 3 propõe um balanço das discussões efetuadas nos fóruns internacionais, novamente acompanhadas das análises e reivindicações dos movimentos pela igualdade de gênero. Tendo em conta as perspectivas do capítulo 1, observaremos como foram

absorvidas as demandas apresentadas, sobretudo no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Trataremos de salientar que a OIT vem desenvolvendo a temática da igualdade de gênero desde a sua fundação, em 1919. Conforme documento apresentado por Laís Abramo, então Diretora do Escritório da OIT no Brasil e hoje diretora na CEPAL, a entidade possui uma visão tríplice da importância da igualdade de gênero (ABRAMO, 2013: 10):

- É um tema de *Direitos Humanos* e faz parte das condições essenciais para atingir uma democracia efetiva.
- É um tema de *justiça social e diminuição da pobreza*, na medida em que é condição para ampliar as oportunidades de acesso a um trabalho decente.
- É um tema de *desenvolvimento social e econômico*, na medida em que promove a participação das mulheres na atividade econômica e na tomada de decisões relativas à formulação de políticas de desenvolvimento que respondam adequadamente aos objetivos de igualdade. (grifos da autora)

Ainda no capítulo 3, efetuaremos um comparativo de contraste com a Suécia, primeiro país que adotou solução diversa para o tema das licenças, instituindo a licença parental. Em que pese o nosso objeto de estudo, o tema da licença parental possibilita estender a compreensão sobre o cuidado que discutiremos ao longo da dissertação. Da mesma forma, faremos um comparativo com o Uruguai e a Argentina, países de contexto aproximado com o brasileiro.

No quarto e último capítulo, trabalharemos as recentes alterações diretamente ligadas ao tema: a primeira delas, diz respeito à Lei 12.873/2013, que garantiu aos homens segurados da previdência social a transferência do salário-maternidade nos casos de falecimento da genitora e estendeu o direito ao salário-maternidade ao adotante do sexo masculino. Situações estas, até então, relegadas à jurisprudência dos Tribunais e aos processos administrativos dos órgãos envolvidos.

Ainda mais recente, a Lei 13.257/2016 que, buscando estabelecer princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância, possibilitou a prorrogação da licença-paternidade por adicionais quinze dias, além dos cinco dias estabelecidos na CF/88. No entanto, tal mudança só tem validade para os empregados de pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã.

Por fim, diante das experiências analisadas no decorrer do estudo, propõe-se a análise dos projetos em curso no Brasil, de forma a endossar aquele que apresenta maior proximidade com as demandas identificadas até então.

Para finalizar esta seção introdutória, ressaltaremos algumas notas metodológicas, para além da necessária pesquisa bibliográfica, apreciação da legislação nacional e análise do processo legislativo. Em primeiro ponto, optamos pela adoção de um método comparativo internacional, o que permite ampliar a visão, verificando como outras sociedades se organizam acerca do tema em análise. Necessário para tanto, nos atentarmos para que o método não configure mera transposição, já que devemos observar contextos históricos e sociais, o que buscaremos desenvolver na análise comparativa. A opção pelos países analisados se deu, conforme ressaltado, em duas frentes. A primeira delas pelo contraste, já que a Suécia tem sido apontada como pioneira no tema das licenças. A outra delas foi por aproximação, buscando-se países próximos ao contexto brasileiro.

Em segundo ponto, a legislação trabalha uma linguagem universal, referenciando continuamente os beneficiários da licença-paternidade como homens ou pais e da licença-maternidade como mãe ou mulheres. Esta, no entanto, não é a única realidade dos beneficiários. Conforme veremos, casais homoafetivos, ou mesmo famílias monoparentais, também podem fazer uso das licenças. Assim, ao utilizarmos a linguagem da legislação para tratar de pais e mães, também devemos entender que estes termos podem se referir a casais compostos por duas mães ou dois pais.

Por fim, o presente estudo nos apresentou desafios de conexão interdisciplinar aos temas de sociologia, filosofia e política. As antinomias do sistema jurídico com as demais áreas do conhecimento também nos permitirá ser propositivos. Assim, faremos um percurso constantemente atravessado pelo estudo de gênero e pela importância do reconhecimento do lugar de fala. Ainda que a ciência se pretenda neutra e universal, sabemos que muitas vozes são ocultadas sob essa perspectiva. Fundamental, portanto, reconhecermos nossa situação de privilégios, enxergando as hierarquias produzidas a partir desse próprio lugar (RIBEIRO, 2017: 86).

Parte-se do lugar da masculinidade, na busca de atravessar como homem as teorias e práticas feministas, ou ainda, se permitir ser atravessado por estas, para pensar esta masculinidade em um lugar social em que a experiência da paternidade está engessada e beneficiada na atual estrutura da divisão sexual do trabalho. Para além de reconhecer privilégios e benefícios da atual estrutura patriarcal para os homens, o atravessamento pelas práticas feministas também nos aponta para a busca de um direito de viver a prática do cuidado.

Observamos, neste primeiro momento, que a estrutura que sobrecarrega as mulheres na jornada dupla é a mesma que permite que a vivência da masculinidade não experimente praticar o cuidado como parte integrante da subjetividade dos homens e, ao mesmo tempo, comprime o direito das pessoas de serem cuidadas - especialmente na infância, na velhice ou sob condições que demandem cuidado.

## CAPÍTULO 1

### **O cuidado como trabalho e a igualdade de gênero**

É importante iniciarmos com o reconhecimento de que temos necessidade de ferramentas teóricas. O presente estudo envolve questões diretamente relacionada ao gênero, tema que adquiriu nas últimas décadas intensa investigação pelos mais variados atores sociais, o que inclui pesquisa acadêmica.

A licença-paternidade possui um aspecto intrínseco voltado ao gênero, ela foi projetada para ser direcionada ao indivíduo do sexo masculino, o pai da criança. A fim de compreendermos o papel dessa licença, é imprescindível a análise de teorias da igualdade, sobretudo no presente caso, das teorias feministas, que apontem para um modelo de Direito do Trabalho inclusivo.

Historicamente a figura paterna tem sido vinculada à posição de provedor financeiro, em oposição à figura ativa das mães, que cuidam, se preocupam e contribuem para o desenvolvimento dos seus filhos e filhas de forma sistêmica. Há sim raras exceções que, todavia, confirmam a regra geral.

Portanto, pretende-se fazer um percurso sobre os avanços dos movimentos feministas e suas bandeiras, com vistas à igualdade de gênero. Em se tratando desse enfoque, vale dizer, é fundamental dialogarmos com o tema da divisão sexual do trabalho, que reflete, e até mesmo produz (BRIOLI, 2018: 36), os papéis do pai e da mãe na criação e desenvolvimento dos filhos, tema crucial na abordagem perseguida sobre a licença-paternidade.

Nesta seara, deve ser nossa preocupação discutirmos a importância do cuidado no decorrer da vida humana, sobretudo, na infância, bem como de que forma ele é exercido atualmente.

Via atravessamento das práticas e teorias feministas, neste capítulo pretendemos analisar criticamente como se coloca o atual marco legal da licença-paternidade no país, com vistas a compará-lo com outros modelos e apontar para novas experiências pertinentes, que faremos nos capítulos finais.

Dedicamos este capítulo, portanto, para apontamentos do conceito de cuidado e modo como este é entendido na divisão sexual do trabalho, atentando-se que as práticas e teorias que o atravessam estão presentes tanto nas reivindicações de não relegar somente às mulheres o papel do cuidado, mas também para podermos tomar parte no direito de, enquanto homens, nos apropriar deste papel como parte integrante da produção de subjetividades masculinas.

### 1.1 Gênero e cuidado

A luta das mulheres pela igualdade não possui uma data específica de início, poder-se-ia dizer, inclusive, que está presente desde a primeira subjugação a qual foram expostas. Enquanto movimento político na sociedade ocidental, todavia, ganha intensidade inicialmente na busca por cidadania e direitos, até então relegados aos indivíduos homens (TELES, 1999: 11).

Tomemos, nesse contexto, o exemplo do desenvolvimento da educação no Brasil. A Lei de 11 de agosto de 1827 criou os dois primeiros cursos jurídicos brasileiros, o que incluiu a Faculdade de Direito de São Paulo. Poucos meses depois, a Lei de 15 de outubro de 1827<sup>3</sup> estabeleceu as primeiras escolas do ensino fundamental, que previa:

Dom Pedro, por Graça de Deus, e unanime aclamação dos povos, Imperador Constitucional, e Defensor Perpetuo do Brazil: Fazemos saber a todos os nossos subditos, que a Assembléa Geral decretou, e nós queremos a lei seguinte:

Art 1º Em todas as cidades, villas e logares mais populosos, haverão as escolas de primeiras letras que forem necessarias.

(...)

Art 11º Haverão escolas de meninas nas cidades e villas mais populosas, em que os Presidentes em Conselho, julgarem necessario este estabelecimento.

Art 12º As mestras, além do declarado no art 6º, com exclusão das noções de geometria e limitando a instrucção da arithmetica só as suas quatro operações, ensinarão tambem as prendas que servem á economia domestica; e serão nomeadas pelos Presidentes em Conselho, aquellas mulheres, que sendo brasileiras e de reconhecida honestidade, se mostrarem com mais conhecimentos nos exames feitos na fórmula do art. 7º.

---

<sup>3</sup> Redação original da lei. Ver: BRASIL. Lei n. 38.398 de 15 de Outubro de 1827. Coleção de Leis do Império. Disponível em: <[https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei\\_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html)>.

O incipiente modelo de ensino, portanto, limitava a educação das jovens e era voltado ao papel das mulheres para o lar. Aquelas que buscaram transcender as limitações impostas era punidas pelo sistema vigente, como a professora Maria da Glória Sacramento, que teve o ordenamento suspenso por recusar-se efetuar o ensino voltado à questão doméstica (TELES, 1999: 28).

Nesse contexto sequer existia qualquer pensamento acerca da licença-paternidade ou mesmo da licença-maternidade, o próprio ensino das mulheres era voltado para a responsabilização total da atividade desempenhada no lar.

As primeiras escolas voltadas às garotas foram principalmente escolas particulares, fundadas por estrangeiras e mulheres em contato com o pensamento progressista que se desenvolvia<sup>4</sup>. No que diz respeito ao ensino superior, como na Faculdade de Direito de São Paulo, posteriormente integrada à Universidade de São Paulo, a primeira mulher a adentrar como estudante foi Maria Augusta Saraiva, em 1897, por conseguinte, mais de meio século após a criação do curso, mediante intensos embates.

Desde meados da modernidade até o início da contemporaneidade, portanto, o movimento feminista efetuou diversas batalhas para a emancipação das mulheres de uma estrutura dominadora, arregimentando apoiadoras e logrando vitórias em diversas frentes, sobretudo, quanto aos direitos conquistados, como no acesso à educação e o direito ao voto.

A partir da metade do século XX os movimentos feministas se voltam para ainda outros desafios. No âmbito da sexualidade, por exemplo, colocou-se em questão o binário masculino-feminino e suas supostas características inerentes. Ao mesmo tempo, aprofundou-se a problematização do conceito de “mulher universal”, sobretudo, pelos movimentos feministas de mulheres negras e as socialistas, ligadas ao tensionamento de classes (BRIOLI, 2018: 1).

Na introdução do livro *Quem tem medo do feminismo negro?*, a filósofa Djamila Ribeiro afirma que “Uma vez que o conceito de humanidade contempla somente homens brancos, nossa

---

<sup>4</sup> Como o Colégio *Des Oiseaux* de São Paulo, fundado por cónegas belgas da Ordem dos Regrantes de Santo Agostinho no ano de 1907.

luta é para pensar as bases de um novo marco civilizatório. É uma grande luta, que pretende ampliar o projeto democrático” (RIBEIRO, 2018: 27).

Não pretendemos esgotar o escopo dos movimentos feministas nessas breves linhas, mas minimamente atentar para a importância da atuação de mulheres para a transformação da sociedade em suas mais diversas facetas. Toda essa atuação foi acompanhada de reflexões que nos permitem apreender criticamente o papel do direito na questão de gênero.

Ainda que heterogêneo, como explica Flávia Biroli, o campo das teorias feministas funda sua crítica da democracia em duas premissas básicas: análise dos espaços públicos e privados e a análise da posição de poder que os indivíduos ocupam na vivência cotidiana (BRIOLI, 2018: 10).

Estas duas premissas estão intimamente ligadas, ou seja, não é possível compreender a cidadania e os direitos em jogo, quando não se verifica conjuntamente as hierarquias da vida privada e as relações de poder que daí exsurtem, que acabam por afastar a mulher da vida pública, excluindo algumas experiências e priorizando-se outras (BRIOLI, 2018: 11).

É justamente nesse ponto que se verifica a divisão sexual do trabalho, que não é um tema novo na literatura brasileira. Ao final da década de 1960, uma das pioneiras acadêmicas da teoria feminista no Brasil Heleieth Saffioti escreve *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade* (tese de 1967, publicada em 1976). Na obra, a autora pensa a superação da dominação feminina como possível apenas na luta anti-capitalista.

A divisão sexual do trabalho pode ser caracterizada, segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat como a “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções de maior valor social adicionado” (HIRATA, KERGOAT, 2008: 266).

Como já se denota, os estudos de gênero e os estudos do trabalho são imbricados, na medida em que só se pode compreender diferentes dimensões de seus objetos de estudo quando analisados conjuntamente. Só é possível propor o trabalho decente, quando voltamos os olhos também para as relações de gênero no ambiente de trabalho.



Nessa linha, o campo da Sociologia do Trabalho, do Gênero e das Emoções, que tem como alguma de suas expoentes Arlie Russel Hochschild e a já citada Helena Hirata, traz uma valiosa perspectiva quanto à divisão sexual do trabalho e o exercício do cuidado na vivência cotidiana pelas mulheres.

O conceito de cuidado (do inglês, *care*) é de especial importância para o nosso objeto de estudo. Evelyn Glenn define o cuidado como o conjunto de relações e atividades de sustentar pessoas no cotidiano e intergeracionalmente. Ela acrescenta que o trabalho de cuidados envolve três tipos de atividades interconectadas. Em primeiro lugar, o cuidado direto da pessoa, que inclui o cuidado físico em atividades como alimentar, dar banho, cortar o cabelo. Em segundo, o cuidado emocional, seja ouvindo, conversando, oferecendo segurança. Por fim, em terceira atividade, ela trata dos serviços que ajudam as pessoas em suas necessidades biológicas e psíquicas, tais quais a ida ao supermercado, transporte para compromissos e passeios (GLENN, 2010: 5).

O cuidado, portanto, pode ser encarado como um termo polissêmico, ou seja, possui diversas facetas, a depender da linha de investigação. Em linhas gerais, novamente, o conceito descreve “processos, relações e sentimentos entre pessoas que cuidam umas das outras” (HIRATA, DEBERT; 2016: 7), não exclusivamente no âmbito doméstico, mas também nas ações e políticas públicas de Estado voltada aos entendidos como dependentes.

Diz-se *entendidos como dependentes*, pois, a investigação do cuidado revela que, apesar de usualmente ligado às atividades voltadas aos idosos, socialmente vulneráveis, enfermos, portadores de necessidades especiais e crianças; o cuidado tem um escopo ainda maior. Atribuir o status de dependente a um ou outro grupo seria ignorar a condição humana de fragilidade, que sempre demanda cuidados, em menor ou maior grau, a depender da etapa da vida (VIEIRA, 2018: 21).

Reforça-se, todos nós, ao menos em uma etapa da vida, fomos dependentes de alguém. A primeira infância, janela única de oportunidade para as crianças, é fundamental no seu desenvolvimento e no decorrer de suas vidas. O cuidado, nesse aspecto, é imprescindível e inerente à vida humana.

Esses pontos iniciais já nos levantam os principais questionamentos desta seção capitular. Quem cuida? Quem tem acesso ao cuidado quando necessita? São problemáticas da democracia que envolvem questões de alocação de recursos, seja de tempo e energia no âmbito privado, mas também do próprio orçamento do Estado no estabelecimento de políticas públicas.

Quanto ao primeiro ponto, socialmente, a prática cotidiana do cuidado está colocada para as mulheres. Em seu eixo fundamental, o cuidado é um dos elementos que sustenta a lógica da divisão sexual do trabalho. Apesar das diversas transformações ocorridas nos últimos períodos, as mulheres continuam a dedicar o dobro do tempo que os homens dedicam às atividades domésticas no Brasil, o que inclui o cuidado como atividade doméstica. Dados do IBGE apontam que “enquanto as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais a afazeres e/ou cuidados, os homens dedicaram 10,9 horas” (IBGE, 2018: 9) <sup>5</sup>.

No ano de 2018, 34,0% dos ocupados e 29,3% dos não ocupados realizaram práticas de cuidado de moradores ou de parentes não moradores do mesmo domicílio. No caso específico das mulheres, estar trabalhando ou não, pouco interfere na realização de cuidados, sendo que a diferença é de apenas 3,2% (IBGE, 2018: 7). Como traço da divisão sexual do trabalho, a chamada dupla jornada está naturalizada como sendo as mulheres aquelas que realizam as práticas do cuidado para além das jornadas de trabalho formal.

Ao mesmo tempo, tendo em vista a transversalidade que perpassa o tema em análise, o acesso ao cuidado sempre que necessário é um direito garantido plenamente para a parcela da população privilegiada economicamente, quem pode pagar por serviços particulares. A realidade pública da universalização das creches, dos lares de idosos, do acompanhamento domiciliar é ainda claudicante.

O Plano Nacional de Educação – PNE, instituído pela Lei n. 13.005/2014, estabeleceu na Meta 1 que, no mínimo, 50% das crianças de 0 a 3 anos frequentem creches até o final de sua

---

<sup>5</sup> “A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua investiga, além do trabalho para ocupação, as outras formas de trabalho definidas pela 19a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho - CIET promovida pela Organização Internacional do Trabalho - OIT em 2013. Dentre elas, estão os afazeres domésticos, o cuidado de pessoas, o trabalho voluntário e a produção para o próprio consumo” (IBGE, 2018: 1).

vigência, em 2024. Em 2017, todavia, apenas 32,7% dessas crianças tiveram acesso às creches. Como revela a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) - pesquisa contínua do IBGE - grande percentual das crianças não matriculadas se deu pela opção dos pais ou responsáveis. Porém, 34,7% das crianças de 2 e 3 anos e 21,1% das crianças de 0 a 1 ano, não frequentaram creches simplesmente por dificuldade de acesso (IBGE, 2017: 6).

Esses aspectos são sentidos nos lares brasileiros, sobretudo, pelas mulheres (BIROLI, 2018: 67). A começar pelo trabalho, já que o dado alarmante é que quase metade das mulheres perde o emprego nos 36 meses posteriores ao parto (MACHADO, 2016: 10). O drama se torna ainda maior nos lares chefiados apenas pelas mães que, paradoxalmente, são as mais cobradas pela criação de seus filhos e, ao mesmo tempo, não podem contar com o investimento estatal nos aparelhos de cuidado.

Como adiantamos acima, algumas famílias logram superar tais dificuldades via, por exemplo, contratação de serviços particulares de cuidado, tais quais creches privadas, profissionais cuidadores de idosos e empregadas domésticas. Esses serviços, ainda que mercantilizados, são majoritariamente realizados por mulheres, em vinculação do gênero à divisão sexual do trabalho e ao baixo valor agregado a esses trabalhos.

Essas questões chamaram a atenção de algumas autoras, que passaram a tratar do tema da “crise do cuidado” (FRASER, 2016) na sociedade contemporânea. A filósofa do campo da teoria crítica, Nancy Fraser, atenta para o fato de que o atual estágio do capitalismo transferiu a produção para locais de baixos salários, além de promover o enxugamento do Estado, sobretudo, nas áreas voltadas às políticas sociais, incluindo as de cuidado (FRASER, 2016: 104).

Como consequência, a autora argumenta que há uma transferência do cuidado fornecido pelo Estado para as famílias, que passam a realizá-lo de forma quase exclusiva. Há, dessa forma, efetiva externalização do trabalho reprodutivo, com as consequentes dificuldades de concretizá-lo, pelos mais pobres, e o aumento da demanda desses serviços pelos mais ricos, que irão contratar, justamente, essas mulheres mais vulneráveis.

No caso brasileiro, não se olvida que há, desde a Constituição de 1988, um pacto social de cuidado que se manifesta, por exemplo, no sistema de seguridade social, desde a Lei Orgânica de

Assistência Social (LOAS), de 1993, até o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Também que está em curso uma agenda de seu desmonte, aprofundando ainda mais a *crise do cuidado* no país (BIROLI, 2018: 84-85).

Portanto, não se trata de centrar a crítica na necessidade do cuidado em si, pois, como procuramos estabelecer, é parte fundante da vida. Ao contrário, volta-se a atenção para o fato de ser o cuidado uma questão política e de democracia, que deve ser valorizada e reconhecida, sob pena de invisibilizá-la e atenuar a naturalização das responsabilidades de sua prática para as mulheres.

Há ainda mais um aspecto do cuidado que pretendemos enfatizar: o trabalho emocional que o acompanha. A socióloga Arlie Russel Hochschild possui uma extensa linha de pesquisa na chamada *sociologia das emoções*, sobretudo, no campo de entrelaçamento com o trabalho. A autora se refere à ideia de *trabalho das emoções* para tratar do processo de administração das emoções internas e sua adequação externa mediante expectativas sociais. Para a autora, esse processo é ainda mais acentuado entre as mulheres do que entre os homens (BONELI, 2004: 357).

Para tratar do tema, a autora busca exemplos na prática do trabalho. Em seu livro *The managed heart: commercialization of human feeling*, Hochschild analisa os profissionais das companhias aéreas, notadamente as aeromoças (HOCHSCHILD, 1983). Ela verifica que o trabalho a ser desenvolvido por essas empregadas é justamente manipular seus sentimentos, não de uma maneira meramente teatral, mas ainda mais profunda. Nos anos 60, ela argumenta que as aeromoças somente apresentavam aos passageiros os sentimentos vinculados aos papéis da noiva, da esposa, de mãe. Nesse aspecto, seria como se o avião fosse a casa e os passageiros seus convidados, concluindo que mesmo o sorriso e os sentimentos dessas profissionais passam a pertencer à organização que as contrata (BONELI, 2004: 360).

Em uma segunda fase, a autora passa a analisar a dinâmica dos lares, em que os casais trabalham fora e possuem filhos pequenos que demandam cuidado. Ela acompanha o cotidiano desses casais e de que forma arregimentam energia e tempo para as tarefas do próprio trabalho, para as crianças e para o casamento. Nesse ínterim, Hochschild verifica que muito do esforço

emocional recai sobre as mulheres, que precisa sustentar o fato de que o relacionamento é bom para todos e precisa ser preservado (BONELI, 2004: 362).

Nesse aspecto, precisamos ressaltar algo que vem sendo discutido pelos movimentos feministas, que é o trabalho das emoções feito precipuamente pelas mulheres para lidar com a dupla jornada de trabalho e que, ele próprio, acaba se tornando uma terceira jornada de trabalho na vivência do dia a dia.

## 1.2 Cuidado como trabalho

Acreditamos que possuímos elementos de sobeja para afirmar que a prática do cuidado é trabalho. Desde meados do século XX os movimentos de mulheres já apontavam a necessidade de entender a manutenção das tarefas domésticas como trabalho, em oposição à consideração de que somente o trabalho mercantil tradicional deve ser objeto de análises econômicas.

Muito se discutiu acerca da suposta oposição entre *trabalho produtivo* e *trabalho reprodutivo*<sup>6</sup>, denominações estas que trazem consigo diversas concepções problemáticas, como que o valor do trabalho reprodutivo seria sentido somente na realização do trabalho dito produtivo. No âmbito da Economia Feminista, foi necessário alterar o eixo de análise, que do capital, passa-se às pessoas, estas, sim, eixos centrais no trabalho (CARRASCO, 2013: 41).

A economista Cristina Carrasco, no artigo *El cuidado como eje vertebrador de una nueva economia*, demonstra que se buscou, nesse mister, adotar o termo “trabalho não remunerado”. Também criticado pela sua imprecisão terminológica, afinal, englobaria tanto o trabalho voluntário como o trabalho doméstico, além dos trabalhos realizados em empresas familiares.

---

<sup>6</sup> Segundo a teoria marxista, o que distingue trabalho produtivo e improdutivo é a capacidade de geração de lucro do produto, ou seja, se o produto gera mais-valor para o ciclo do capital, o trabalho dispendido para a sua produção será considerada como trabalho produtivo. Sendo assim, uma categoria de trabalho que não gera lucro não é contemplada pelo salário (mediante tempo de trabalho para a produção). Segundo a filósofa Silvia Federici, em *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista* (2019), deve-se destacar, no entanto, o conceito de trabalho reprodutivo em "sua função na produção da força de trabalho" (FEDERICI, 2019: 210). Este destaque revela as contradições desse trabalho, porque ele próprio é responsável pela produção da força de trabalho.

Relativamente ao cuidado, portanto, emergiu-se a necessidade de adoção do termo preciso do *trabalho de cuidados* (CARRASCO, 2013: 41-42).

A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da 19ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (CIET), em 2013, decidiu adotar o termo “outras formas de trabalho” para guiar os dados e pesquisas dos países-membros, o que inclui o trabalho de cuidados (OIT, 2013)<sup>7</sup>. O reconhecimento ultrapassa o simbolismo, já que permite inclusive o detalhamento da atividade em pesquisas como a citada PNAD-Contínua do IBGE (IBGE, 2018).

É fundamental, portanto, valorizar o cuidado e encará-lo como trabalho. Do contrário, estar-se-ia invisibilizando esse aspecto intrínseco da vida, como buscamos apontar no decorrer do capítulo, além de ocultar a dinâmica entre o tradicional trabalho mercantil e a reprodução humana que, justamente, exerce esse trabalho.

Pretendemos nos aprofundar na questão de que essa valorização não foi absorvida pelo Direito do Trabalho. Para tanto, convém-nos mobilizar as categorias analisadas na Teoria Feminista do Direito do Trabalho, que conta com estudiosas como Judy Fudge e Regina Stela Corrêa Vieira, que defende:

(...) Evidente que há uma série de normas voltadas especificadamente às mulheres no ordenamento jurídico-trabalhista que vão desde a proteção à maternidade, até regras de não-discriminação de gênero e que tratam de evitar abusos sexistas, mas elas não mudam a realidade de que a teoria do Direito do Trabalho leva o gênero em consideração apenas em normas específicas; assim, a perspectiva de gênero não é transversal ao Direito do Trabalho, ficando isolada à temática das “mulheres” ou da “sexualidade”, o que gera distorções sexistas em suas categorias fundamentais (VIEIRA, 2018: 76).

Assim, essas medidas pontuais adotadas pela legislação trabalhista não conseguiram “superar seu caráter de gênero, perpetuando a estrutura hierárquica do mercado de trabalho” (VIEIRA, 2018: 76), já que as bases da disciplina permanecem presas a “um padrão normativo masculino que se pretende universal” (VIEIRA, 2018: 77).

---

<sup>7</sup> Do original em inglês: “It would be relevant for statistical systems since it would improve responsiveness of statistics to users and promote the integration of labour force statistics with statistics on other forms of work and other domains” (OIT, 2013: 23).

De fato, o tradicional estudo da disciplina juslaboralista não trata detidamente sobre o trabalho em seu sentido amplo, limitando seu horizonte voltado quase que exclusivamente ao trabalho mercantil e formalizado, ocultando o trabalho de cuidados, que é inerente à reprodução das forças produtivas, ou seja, do trabalho em seu sentido mercantil (CARRASCO, BORDERÍAS e TORNIS, 2011: 59).

Tratar a prática de cuidados como trabalho não significa pretender a ampliação das atuais formas de regulação legal a esses trabalhos. Ao contrário, deve servir para questionar por que algumas formas de subordinação e segregação são aceitáveis e outras não, e de que forma as adequar (FUDGE, 2016: 20-21).

Nessa alheta, o Direito do Trabalho ainda está ancorado a uma concepção do trabalhador universal. O trabalhador “sujeito de direito” previsto pelo ordenamento pressupõe uma série de fatores, entre eles que seja homem, tenha uma esposa que se incumba dos trabalhos de cuidado para que, ele sim, possa se dedicar à atividade dita produtiva em troca de um salário. O sexo feminino, nesta senda, é o modelo desviante que precisaria de categorias específicas de tratamento (VIEIRA, 2018: 99).

Assim, a questão da jornada de trabalho está atrelada ao modelo do trabalhador masculino, “por estar supostamente desvinculado de quaisquer obrigações que não a obtenção do salário, poderia distribuir-se ao longo de cinco a seis dias por semana, por oito horas diárias” (VIEIRA, 2018: 103), somadas aos descansos intrajornada e às extraordinárias legais, na forma demandada pelo empregador.

Valorizar o trabalho de cuidados não perpassa, necessariamente, pelo seu valor mercantil; o efeito desejado pode ser atingido ao, por exemplo, se reduzir as jornadas, de forma a permitir o exercício das práticas de cuidado, ou mesmo com a adoção de uma renda mínima universal que permita outras vivências. O tema da valorização das licenças também entra neste ponto, pois concedidas para a realização desse trabalho. Podemos afirmar que com medidas como estas, os trabalhadores formais considerados como provedores das materialidades, vivenciariam as práticas do cuidado, para além do direito das mulheres de não terem o cuidado como prática naturalizada na divisão sexual do trabalho.

Ainda que essas perspectivas pareçam distantes de nosso contexto imediato, o fundamental é criar um “direito de exercer o cuidado” (FUDGE, 2016: 24) que não seja baseado na divisão sexual do trabalho, de forma que a oferta dos trabalhos tradicionais não mais pressuponha a adaptação unilateral das responsabilidades de cuidados de forma privada e individual pelas trabalhadoras e trabalhadores (FUDGE, 2016: 25). Vivenciar o cuidado, nesta concepção, é um direito do qual os trabalhadores homens provedores ainda não estão apropriados.

### 1.3 Paternidade ativa

No decorrer deste capítulo, demonstramos a figura dos homens-pais marcada pela passividade em relação ao exercício do cuidado. Destacamos que são as mulheres que executam os trabalhos de cuidado e que o próprio Direito do Trabalho corrobora para este quadro, incumbindo ao sexo masculino, na divisão sexual do trabalho, o papel de provedor financeiro. Uma das provas desta corroboração são os atuais cinco dias previstos para a licença-paternidade no Brasil que, com algumas exceções, não destoam da realidade global do trabalho, como pretendemos analisar nas próximas etapas do estudo.

Neste sentido, o conceito de *paternidade ativa* não é glamouroso ou mesmo inovador. Mas deve ser entendido como palavra de ordem para nos alertar sobre a passividade que permeia a parentalidade exercida pelos homens, em oposição à parentalidade ativa historicamente exercida pelas mulheres.

Desta feita, o termo vem sendo usado pelos movimentos sociais e organizações internacionais para propor mudanças. Entra elas, a Convenção sobre os Direitos da Criança (BRASIL, 1990), adotada pela Assembleia Geral da ONU em 20 de novembro de 1989, ratificada pelo Brasil em 24 de setembro de 1990, prevê, em seu art. 18, que: “Os Estados Partes devem envidar seus melhores esforços para assegurar o reconhecimento do princípio de que ambos os pais têm obrigações comuns com relação à educação e ao desenvolvimento da criança”. Da mesma forma, o art. 7 da convenção prevê que a criança terá o direito de, na medida do possível, conhecer os seus pais e de ser cuidada por eles.



Nesse caminho, o Fundo das Nações Unidas para a Infância (em inglês: *United Nations Children's Fund* – UNICEF) tem promovido ações em parceria com os Estados para promover a participação dos pais, em sentido lato, no cuidado e criação de seus filhos e filhas. Na cartilha divulgada em parceria com o governo chileno (AGUAYO, KIMELMAN; 2014), consta que ser um pai ativo é:

Ser partícipe do cuidado diário, da criação e estimulação de seu filho ou sua filha.  
 Ser corresponsável na criação, compartilhando com a mãe as tarefas domésticas e o cuidado, tais quais: alimentar, vestir, passear, fazer dormir, jogar, dar banho e ensinar seu filho ou sua filha.  
 Estimular o desenvolvimento de seu filho ou de sua filha em cada etapa de suas vidas.  
 Ter uma relação afetuosa e incondicional com ele ou ela.  
 Criar de maneira respeitosa, colocando limites com bons tratos.  
 Ser um pai presente implica no provimento econômico, mas é muito mais do que isso (AGUAYO, KIMELMAN; 2014: 5)

As palavras-chave são engajamento e assunção de responsabilidade, que já estão colocadas; e tudo isso perpassa pela luta política pelo “direito de exercer cuidados”, movimento que as lutas feministas historicamente encampam. É preciso uma visão ativa por parte dos homens-pais, superando o paradigma do ajudante, para além das tarefas mais comumente desempenhadas pelos homens-pais (como o transporte ou jogos e brincadeiras).

“A igualdade entre os sexos não pode ocorrer, de fato, sem uma evolução na divisão do trabalho e nas condições materiais nas quais ele realiza” (DEVREUX, 2006: 613), ao que enfatizamos, inclui o cuidado. É uma questão política e de democracia, o que insistimos, deve ser uma tarefa dos homens, homens-pais, reconhecer os seus privilégios relativos às segunda e terceira jornadas, de forma a transformá-los via o direito de exercer a paternidade ativa.

Não se trata aqui de uma discussão relativa à indivíduos, e sim da estrutura da sociedade. Não se olvida que a maioria dos pais/provedores querem, de fato, propiciar boas condições de vida para seus filhos. No entanto, conforme buscamos demonstrar no decorrer deste capítulo, o provimento financeiro é limitado e não deve ser a única resposta a todas essas questões, sob pena de mera manutenção do *status quo* que implica, como vimos, em desvantagens para as mulheres

na divisão sexual do trabalho e, também, o não exercício do direito de exercer cuidados por parte dos homens.

Estudos sobre a masculinidade, que pode ser entendida como o padrão de condutas esperadas do gênero masculino, ainda são incipientes e relativamente recentes, tendo se desenvolvido no mundo a partir da metade da década de 80, sobretudo, diante do impulso dado pelo movimento das mulheres (CONNELL, 2002: 15). Há ainda uma resistência daquele que ocupa uma posição universal, do homem, em refletir sobre suas particularidades.

A socióloga Raewyn Connel, no entanto, aponta alguns caminhos ao tratar do conceito de masculinidade hegemônica. Na análise do quadro de práticas do que se constitui como *masculinidade hegemônica*, o artigo *Masculinidade hegemônica: repensando o conceito* (2013) de Raewyn W. Connel e James W. Messerschmidt, localiza o sujeito homem-pai na vivência da masculinidade subordinada a adotar como norma um padrão de práticas que possibilita a dominação dos homens sobre as mulheres.

A masculinidade hegemônica não se assumiu normal num sentido estatístico; apenas uma minoria dos homens talvez a adote. Mas certamente ela é normativa. Ela incorpora a forma mais honrada de ser um homem, ela exige que todos os outros homens se posicionem em relação a ela e legitima ideologicamente a subordinação global das mulheres aos homens (CONNEL, MESSERSCHMIDT, 2013: 245).

A eficácia da hegemonia sob a perspectiva do homem beneficiado pela estrutura patriarcal não significa - necessariamente - que tal masculinidade hegemônica se efetive na violência, ainda que possa ser sustentada pela força. Trata-se da ascendência que se alcança via persuasão, institucionalidade e cultura (CONNEL, MESSERSCHMIDT, 2013).

Tal fato não significa, igualmente, que as masculinidades hegemônicas correspondam verdadeiramente à vida dos homens reais. É certo que o conjunto de práticas e o modelo normativo expressam desejos, ideais e fantasias difundidos nas múltiplas vivências que oferecem modelos de relações entre os homens e entre mulheres e homens (CONNEL, MESSERSCHMIDT, 2013).

É importante ressaltar que nesses modelos locais, socialmente legitimados, não se pode esperar que a masculinidade hegemônica se sobressaia como padrão definido e nítido, com grau de separação visível para com as masculinidades cúmplices e beneficiárias dos privilégios do patriarcado. Sobreposições e indefinições se hibridizam no ponto mesmo em que se efetiva a hegemonia. Ao mesmo tempo, a nível local, a masculinidade hegemônica, ao dar forma para a vivência da realidade masculina nas relações sociais, opera segundo o domínio cultural aberto para atualizações e alterações, podendo ser constantemente desafiado pela prática da diversidade (CONNEL, MESSERSCHMIDT, 2013).

As práticas e interações cotidianas do homem-pai estão materializadas na sobreposição com a hegemonia da performance de masculinidade provedora e as possibilidades de participação ativa na vida familiar, no acompanhamento do crescimento e desenvolvimento dos filhos.

Para o nosso estudo, conforme adiantamos no decorrer do debate sobre o cuidado, há de se reconhecer o “não-espaço” da legislação relativamente a masculinidades não hegemônicas. Evidente que a presunção do atual Direito do Trabalho de que o trabalhador é um homem, sem encargos familiares e que, portanto, deve exercer a função de provedor com a jornada de trabalho incompatível com demais afazeres (VIEIRA, 2018: 98), se mostra como efetiva barreira para assunção de responsabilidades por estes pais.

Nesse ponto, nos parece que já há uma justificativa para a inquietação com o atual marco legal da licença-paternidade no Brasil. O modelo continua aprisionado a uma masculinidade hegemônica, com as consequências devastadoras da manutenção da desigualdade entre as mulheres e a impossibilidade de exercício do cuidado pelo homens-pais.

Não podemos terminar esse capítulo apenas com perspectivas, é preciso reconhecer que houve avanços relativos ao tema nos últimos períodos. No caso brasileiro, a recente Lei 13.257/2016 trouxe uma dimensão relativa às responsabilidades familiares e ao cuidado para o âmbito do Direito do Trabalho.

Trata-se da previsão de ausência do trabalho para o acompanhamento da filha, filho ou ente próximo para a realização de exames ou tratamentos hospitalares, previsto agora no art. 473 da CLT (VIEIRA, 2018: 131). Ainda que quase simbólica, a medida aponta para uma perspectiva

de conciliação entre as responsabilidades de cuidado e o trabalho remunerado exercido pelos pais.

No próximo capítulo pretendemos discutir historicamente, à luz das perspectivas adotadas nesse primeiro passo, as alterações legais referentes à licença-paternidade no Brasil, bem como os demais dispositivos legais de amparo e cuidado.

## CAPÍTULO 2

### Licença-paternidade no Brasil: Contexto histórico

*Paterfamilias* é um termo que comumente introduz-se aos estudantes de direito logo nos primeiros anos do curso, quando se estuda a história dessa ciência e suas origens no remoto Direito Romano. O *paterfamilias* era o indivíduo masculino que possuía o pátrio poder em face dos seus descendentes, que se caracterizava pela ampla e irrestrita submissão destes em face dele, incluindo o poder de vida e de morte (*ius vitae ac necis*), previsto nas XII Tábuas (MARKY, 1995: 155). Não obstante, o termo “família”, deriva etimologicamente de *famulus* que era o escravo na Roma Antiga, o que denota tal sujeição dos membros da família em face do pátrio poder.

O radical latino *pater*, todavia, dá origem as mais diversas palavras, com significados muito diversos desse primeiro apresentado. É uma hipótese que a palavra “pai” tenha sido a evolução do termo em sua forma vulgar *patre* para *padre*, para então *pade* e, por fim, pai, justamente por influxo da linguagem infantil, que se manifesta nas formas de redobro papá em Portugal e papai no Brasil. O *pater* latino significa pai com valor propriamente social e religioso, em detrimento da paternidade biológica, que era expressa preferencialmente pelos termos *parens* e *genitor* (HOUAISS, 2001: 2.148).

Nessa ordem de ideias, o *pater* não é somente o *paterfamilias*, o patriarcado, o patrimonialismo, o patrão em seu sentido negativo, mas também pode ser o paternal, aquele que demonstra bondade, compreensão, benevolência e complacência; o patrono, defensor e protetor; ou mesmo o compadre, com o qual se tem relações de amizade e companhia.

O próprio conceito de paternidade se distancia e se aproxima de tais sentidos antagônicos no decorrer da história e do contexto analisado. A mesma coisa pode-se dizer da própria “família” que já se confundiu com meras “posses” do *paterfamilias*, para chegar à base da

sociedade, nos ditames da Constituição Federal de 1988<sup>8</sup>. Por outro lado, ainda, a própria noção de “maternidade” também se transmutou ao decorrer da história, até alçar-se como objeto de proteção constitucional<sup>9</sup> e convencional<sup>10</sup>.

Pretendemos nesse capítulo, portanto, de posse dos fundamentos teóricos analisados no anterior, efetuar uma digressão histórica sobre a licença-paternidade no Brasil e sua evolução no tempo. Conjuntamente, nos convém analisar seus temas conexos, tais quais a maternidade e a família, de forma a observar como se entrelaçam, bem como seus reflexos no mundo do trabalho.

## **2.1 Brasil – Adoção pela CLT**

Conforme buscamos apontar no capítulo 1 desta dissertação, o cuidado é tema fundamental para analisarmos o papel social relegado ao homem e à mulher na sociedade contemporânea, o que, por sua vez, afeta diretamente as noções de maternidade e paternidade. Observamos, nessa linha, que o cuidado, na atual divisão sexual do trabalho, é relegado às mulheres, revestido de uma aura “natural” que acaba por justificar as mais diversas segregações e discriminações, inclusive a salarial.

Neste ponto crucial, Bila Sorj e Adriana Fontes argumentam que a ausência de mecanismos que permitam “desfamiliarizar” os cuidados, entre eles pode-se citar a falta de creches públicas, acaba por limitar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, o que implica em menor renda familiar (SORJ, FONTES, 2012: 107). Por outro lado, como temos buscado desenvolver, é necessário destacar o trabalho das mulheres na produção do viver.

---

<sup>8</sup> Art. 226: A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. (CF/88)

<sup>9</sup> Art. 201, II: 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; (CF/88)

<sup>10</sup> Art. III — 1. Toda mulher a qual se aplica a presente convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma licença de maternidade. (OIT, 1952) Convenção n. 103. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm).

Nesta breve retomada, exsurtem dois pontos primordiais que ressaltamos anteriormente, a importância do cuidado na reprodução da vida e como historicamente este trabalho foi incumbido às mulheres.

A maior participação das mulheres no mercado de trabalho mercantil brasileiro, a partir de meados do século XX, veio acompanhada da demanda pelo direito à licença-maternidade. Não havia até aquele momento nenhuma espécie de proteção à maternidade e ao emprego da gestante, de forma que as mulheres grávidas poderiam ser sumariamente dispensadas, não restando a elas qualquer amparo.

A primeira medida de proteção ao trabalho da mulher no Brasil, em caráter amplo, veio com a aprovação do Regulamento do Departamento de Saúde Pública por meio do Decreto nº 16.300, em 31 de dezembro de 1923. No capítulo VI, intitulado “Mulheres”, estabeleceu-se, no art. 345, o repouso facultativo de 30 dias antes e 30 dias depois do parto para as mulheres que trabalham nos estabelecimentos de indústria e comércio<sup>11</sup>.

No art. 349 do citado decreto, havia ainda a previsão de organização de “caixas a favor das mães pobres” por partes dos estabelecimentos empregadores, para que aquelas operárias pudessem, sem prejuízo, dispensar cuidados aos filhos. Da mesma forma, apontou-se para a necessidade de creches e salas de amamentação para proteção das crianças.

Outra importante medida proteção à maternidade foi instituída no Brasil por meio do Decreto nº 21.417-A, em 17 de maio de 1932<sup>12</sup>, que garantiu à gestante um auxílio

---

<sup>11</sup> Art. 345. Nos estabelecimentos de industria e comercio, em que trabalham mulheres, ser-lhes-á facultado o repouso de trinta dias antes e trinta dias depois do parto.

Ver: BRASIL, Decreto n. 16.300, de 31 de dezembro de 1923. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/d16300.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm)>

<sup>12</sup> 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.

Art. 14. O auxílio pecuniário de que tratam os arts. 7º, 9º e 10, será pago elas Caixas criadas pelo Instituto de Seguro Social e, na falta destas, pelo empregador.

correspondente à metade dos seus salários, cujo empregador era subsidiariamente responsável pelo pagamento; bem como uma licença de 4 semanas antes e 4 semanas após o parto, prorrogável por duas semanas mediante necessidade médica.

Verifica-se já um início de preocupação que, no entanto, nos parece limitada. A uma porque não existia o ramo judiciário da Justiça do Trabalho, apto a julgar os casos de violação das normas estabelecidas, a duas porque o auxílio era limitado à metade do salário e, portanto, podendo não ser suficiente ao sustento da família.

No entanto, onze anos depois, houve revisão de tais disposições e incremento substancial da proteção com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Seção V (Da Proteção à Maternidade) do Capítulo III (Da Proteção do Trabalho da Mulher) da CLT, previu originalmente em seus artigos 391, 392 e 393, respectivamente; não constituir justo motivo para a rescisão a gravidez da mulher; que a licença gestante seria de seis semanas antes e seis semanas depois do parto; e, por fim, que seriam assegurados o salário integral e o direito de retorno à função ocupada. No entanto, diga-se, o ônus financeiro era suportado pelo empregador, o que dificultou dar eficácia aos artigos em virtude das mais diversas práticas discriminatórias, o que analisaremos adiante.

A licença-paternidade se insere no mesmo contexto. O Brasil esteve na vanguarda e foi um dos primeiros países a introduzir alguma modalidade de licença-paternidade em seu ordenamento interno (OIT, 2014: 66).

No Capítulo IV da CLT (Da Suspensão e da Interrupção), precisamente no parágrafo único do art. 473, o legislador introduziu o que pode ser considerada a primeira previsão de licença-paternidade no país: “Art. 473. Parágrafo único. 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” (BRASIL, 1943).

---

Ver: BRASIL, Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>>.



Algumas observações precisam ser feitas. De proêmio, evidente que esta primeira interação da licença-paternidade não está em consonância plena com o modelo de Direito do Trabalho que se construiu no capítulo inicial deste estudo.

Primeiramente, quanto aos efeitos no contrato de trabalho, a licença foi inserida especificadamente no capítulo da CLT referente à suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, “Enquanto a suspensão corresponde à sustação ampla e recíproca das cláusulas e efeitos contratuais, a interrupção corresponde à sustação restrita e unilateral das cláusulas e efeitos do contrato de trabalho” (DELGADO, 2012: 1076).

Tratava-se, portanto, de um dia de interrupção do contrato, pois, mantidas as demais cláusulas do contrato de trabalho, com exceção da prestação de serviços, sendo que não havia prejuízo do salário, caracterizando-se como uma falta justificada. Tal qual a licença-maternidade até então, o salário seria pago pelo empregador.

Em segundo ponto, evidente que não se trata de uma norma diretamente preocupada com as questões que levantamos sobre o cuidado e à paternidade ativa, conforme já consignado, visto que expressamente vinculava a falta justificada ao registro civil do infante, e não ao acompanhamento e auxílio familiar nos primeiros dias. Desta feita, a norma acaba por reforçar o papel do pai provedor no espaço público, relegando à mãe o papel de cuidadora no espaço privado, ainda que involuntariamente.

Nessa esteira, como terceiro ponto, podemos dizer que o objetivo dessa primeira interação não era somente a proteção da família propriamente, mas do Estado brasileiro, já que há uma incumbência burocrática diretamente imposta ao genitor. Explica-se: o Decreto nº 9.886, de 1888 instituiu a obrigatoriedade do registro do nascimento<sup>13</sup>e já naquele momento dispôs que o nascimento deveria ser comunicado preferencialmente pelo pai:

---

<sup>13</sup> Regulamento do Registro civil dos nascimentos, casamentos e óbitos. Ver: BRASIL, Decreto n. 9.886, de 7 de março de 1888. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-9886-7-marco-1888-542304-publicacaooriginal-50566-pe.html>>.

Art. 57. O nascimento será comunicado pelo pai; em sua falta ou impedimento, pela mãe; no impedimento de ambos, pelo parente mais próximo, sendo maior e achando-se presente; na sua falta e impedimento, pelo facultativo ou parteira que tenha assistido o parto, e por pessoa idônea da casa em que ocorrer, si sobrevier fóra da residência da mãe (BRASIL, 1888).

O período em que foi promulgada a CLT ficou conhecido na historiografia como o período do Estado Novo, em que amplas reformas administrativas foram realizadas, buscando-se reestruturar e modernizar o aparato público brasileiro. Uma das maneiras de se atingir esse objetivo é justamente a formalização de todos os cidadãos, desde o nascimento.

Não obstante, a concessão deste primeiro dia já foi um grande marco para a licença-paternidade, não se olvidando, também, a grande dificuldade que seria a adoção de outra modalidade naquele período.

Não havia efetivamente no ano de 1943 uma maior preocupação social a respeito da paternidade responsável ou mesmo da divisão das tarefas do lar. O período está marcado como um momento histórico em que as opressões de gênero eram muito mais visíveis para os olhos contemporâneos. Cabia ao homem, somente, o mero papel de provedor do lar, o que só começou a se alterar tempos depois.

Em adendo, a partir do século XX a cesárea tornou-se uma operação rotineira<sup>14</sup>, e o grande número de cesarianas que ocorriam, e ainda ocorrem diariamente no Brasil, faz com que as mulheres muitas vezes tenham que repousar-se por um período pós-operatório (FAÚNDES e CECATTI: 161).

O período de repouso já seria motivo suficiente para impedir fisicamente que as mulheres fossem ao cartório de registros, justificando à incumbência do pai a tal afazer, o que também pode ser encarado como uma responsabilidade familiar. Porém, com o decorrer dos anos, o registro se tornou mais fácil, podendo ser muitas vezes efetuado inclusive no hospital de nascimento da criança, de forma que, como veremos, tal justificativa não mais cabia à licença-paternidade, que ganhou novos contornos.

---

<sup>14</sup> Ainda que a primeira operação cesariana no Brasil tenha sido realizada já no ano de 1822. (REZENDE, 2009: 172) Ver: Rezende, Joffre. *A Primeira operação cesariana em parturiente viva* no livro *À sombra do plátano: crônica de história da medicina*. São Paulo: Editora UNIFESP, 2009.

O Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que teria contado com as colaborações do então Ministro do Trabalho Arnaldo Lopes Süsseskind, alterou diversos dispositivos da CLT, ao argumento de que havia necessidade de adaptação dos dispositivos às alterações decorrentes das recentes modificações de ordem administrativa no então Ministério do Trabalho e Previdência Social. O art. 473 da CLT foi então alterado, passando a prever: “Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: III – por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;”.

Por conseguinte, revogou-se a prevista vinculação entre a concessão da licença-paternidade e a necessidade de registro civil do recém-nascido. Ainda que não fosse esse o exato propósito, percorria-se um caminho que aponta para novas responsabilidades paternas e novas maneiras de se exercer a paternidade, que desaguará nas mudanças propostas com a Constituição de 1988 e seguintes.

Antes da promulgação da Constituição, porém, houve um período de intensas mobilizações sociais. Como primeiro marco histórico, é necessário destacar que a licença-maternidade passou por mudanças no período após sua instituição pela CLT. A partir da edição da Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, o salário-maternidade foi incluído entre as prestações da Previdência Social para as seguradas empregadas.

Se a licença-maternidade é a face trabalhista de uma mesma moeda, seu averso, no âmbito previdenciário, é o salário-maternidade, benefício pago correspondente ao tempo da licença concedida. Conforme já ressaltamos, a licença-maternidade instituída com a promulgação da CLT previa o ônus financeiro a cargo do empregador.

Desde a sua fundação, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), expressou intensa preocupação quanto à proteção à maternidade. Por este motivo, já na Convenção nº 03, adotada em Washington em 29 de novembro de 1919 e ratificada pelo Brasil em 1935, havia a previsão de que seria garantida a licença à mulher, bem como indenização pelo período afastado em decorrência do parto, *in verbis*:

### ARTIGO 3º

Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependencias, com excepção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma familia, uma mulher

- a) não será autorizada a trabalhar durante um periodo de seis semanas, depois do parto;
- b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exhibição de um attestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;
- c) receberá, durante todo o periodo em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos (a) e (b), uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a do filho, em bôas condições de hygiene; a referida indemnização, cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, terá dotada pelos fundos publicos ou satisfeita por meio de um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indemnização, á qual tem direito a contar da data do attestado medico até áquella em que se produzir o parto;
- d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permittam o aleitamento (OIT, 1919).

Conforme se verifica na letra c) do mencionado artigo, já havia uma preocupação para que a indenização respectiva à concessão da licença, que ficou conhecida posteriormente como o salário-maternidade, se originasse de um fundo público, de forma a reduzir a argumentação quanto ao custo adicional do trabalho da mulher e evitar a discriminação no mercado de trabalho. Em que pese a efetiva adoção da licença-maternidade oito anos após a ratificação do instrumento, ela não veio acompanhada desta garantia.

Não obstante, por meio do Decreto nº 51.627, de 18 de dezembro de 1962, o Estado brasileiro efetuou a denúncia da Convenção nº 3, que havia sido revista pela própria OIT em 1952, dando origem à Convenção nº 103. Assim, até o período da ratificação da Convenção nº 103, que ocorreu por meio do Decreto nº 58.829, de 14 de julho de 1966, o Brasil não estava vinculado à posição de estabelecer a licença-maternidade remunerada publicamente.

Ocorre que, a partir da ratificação da Convenção nº 103, em 1966, restaurou-se a responsabilidade do país em estabelecer a licença-maternidade remunerada por fundos públicos ou por meio de seguro obrigatório. Prevê, neste ponto, a Convenção nº 103 em seu Artigo IV:

#### Artigo IV

1. Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do artigo três acima, ela tem direito a prestações em espécie e a assistência médica.

(...)

4. As prestações em espécie e a assistência médica serão concedidas quer nos moldes de um sistema de seguro obrigatório quer mediante pagamento efetuados por fundos públicos, em ambos os casos serão concedidos de pleno direito a tôdas as mulheres que preencham as condições estipuladas.

(...)

8. Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que êle emprega (OIT, 1966).

A Convenção nº 103 preleciona no item 4 do citado Artigo IV, que as prestações em espécie e a assistência médica devem ser concedidas pelo sistema de seguro obrigatório ou por meio de fundos públicos, objetivando – agora expresso também no item 8 – que os custos não fossem de responsabilidade do empregador. Conforme adiantamos acima, esta mudança só ocorreu no país a partir da edição da Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974.

O Brasil passou, portanto, a cumprir parte considerável das disposições da Convenção nº 103, demonstrando compromisso com a proteção da maternidade. Deve-se lembrar, todavia, que a mencionada convenção foi ratificada com reservas. Isto é, o Estado brasileiro decidiu que as proteções previstas, entre elas, a licença concomitante com uma indenização oriunda de fundos públicos, não se aplicariam às trabalhadoras domésticas de lares urbanos, bem como às trabalhadoras em empresas agrícolas.

Não são necessárias muitas digressões para que se note a gravidade da situação. As duas categorias excluídas eram justamente aquelas que mais necessitavam da proteção legal, visto que pertencentes a um mercado altamente marcado pela informalidade, ou seja, dificilmente seriam seguradas da Previdência Social.

Outro fator alarmante, que precisa ser destacado, é que a maioria dessas trabalhadoras domésticas e do campo eram negras ou pardas, de forma que se criou no Brasil uma verdadeira segregação racial de direitos. Em que pese a situação desalentadora, no ano de 1972 foi aprovada a Lei nº 5.859, que passou a disciplinar o trabalho doméstico e estabelecer benefícios mínimos. Ainda assim, para essas trabalhadoras, como veremos, a situação só começou a mudar efetivamente com a promulgação da Constituição de 1988.

Ainda neste contexto, embora tema anexo, como temos insistido, não havia no âmbito internacional uma Convenção que previa a necessidade de uma licença-paternidade e em quais

parâmetros. Ainda assim, cada vez em maior intensidade, ganha corpo no cenário juslaboralista internacional a pauta da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres associada aos encargos familiares.

Essas discussões culminam na adoção, pela OIT, da Convenção nº 156, que pode ser citada como a Convenção sobre os Trabalhadores com Encargos de Família, de 1981. Em breve parêntesis, até os dias atuais essa convenção não foi ratificada pelo Brasil, sendo uma das 24, dentre 189, que aguardam adoção. Pretendemos nos debruçar mais detidamente sobre a convenção, e os debates que a antecederam, no próximo capítulo.

Os efeitos provocados pelas demandas das mulheres por igualdade, no entanto, não passaram despercebidos pelo solo brasileiro. O contexto interno do Brasil naquele momento, entretanto, ainda era outro muito refratário. Nos anos 70 o país vivia o recrudescimento do regime de exceção então em vigor. A partir do golpe de 1964, o movimento feminista sofreu um duro baque em suas organizações, situação que só se esmerou a partir do ano de 1975, quando foi declarado o Ano Internacional da Mulher pela Organização das Nações Unidas. A partir desse pretexto reiniciou-se uma incipiente imprensa feminista (TELES, 1999: 160).

Do mesmo modo, em sentido diverso, cresciam as manifestações de outros movimentos sociais – o que incluía os sindicatos – pela democratização. A academia vivia também situação análoga. Em 1977, o Professor Goffredo da Silva Telles Jr. leu, na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, sua “Carta aos Brasileiros”, em que repudiava as medidas de restrição às liberdades públicas.

Apesar do temor de repressão policial e política, com fechamento de cursos, experiências pioneiras ocorreram no período. A Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) decidiu adotar uma nova modalidade de licença-paternidade, já em 1982. Na edição de 26 de dezembro de 1983 do jornal Folha de São Paulo, lê-se no artigo intitulado “Funcionários conquistam a licença-paternidade”:

A PUC conta com uma associação de funcionários (Afapuc) e de professores (Apropuc). O professor Aloísio Mercadante Oliva, um dos seus diretores, propôs e conseguiu que a universidade concedesse a chamada licença paternidade, conquista pioneira no Brasil. Desde 1982, alunos e professores têm licença de

uma semana para participar do nascimento de seus filhos, ou da adoção. Um sinal de avanço na mentalidade acadêmica<sup>15</sup>.

Pela primeira vez, em vista disso, acrescentava-se expressamente na licença-paternidade – ainda que limitada a uma categoria específica – a possibilidade de fruição diante da adoção. As duas primeiras previsões, seja ela a redação original da CLT, ou mesmo sua modificação em 1974, permaneciam com a vinculação legislativa do nascimento do filho. Irene Cardoso, então jornalista da Folha de São Paulo, assim expressou aquela conquista em artigo intitulado “Trabalhadora é vítima da legislação”, de 23 de março de 1983:

(...) Quando deputados federais começam a mexer na legislação, pensando na mulher que trabalha, deveriam ao menos observar o que se vem passando na realidade. Além das chocantes taxas de desemprego da mulher casada, da mãe, o que notamos é que a reivindicação das trabalhadoras vêm sendo feitas, no Brasil, no sentido de estender os benefícios já existentes ao pai. A licença-paternidade é uma reivindicação feminista que já está sendo colocada em prática, em São Paulo. Professores de escolas superiores de Campinas, recentemente, tiveram atendidas suas reivindicações. Mas a história toda começou na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, onde os docentes têm 15 dias de licença-paternidade, para dividir a tarefa da socialização com a mãe. A reivindicação estendeu-se a todos os professores da rede particular da Capital. Embora olhada com desconfiança, é uma medida sábia, que muda comportamentos e que reflete mudanças. Que, além disso, alivia a mulher dessa tarefa machista que é a de arcar sozinha com os encargos da maternidade social (porque na maternidade biológica, ela, por fatalidade, está sozinha mesmo), fazendo com que o trabalhador do sexo masculino receba benefícios que têm sido utilizados para discriminar a mulher. Levando-os também a ter oportunidade maior de se ligar à vida (CARDOSO, 1983).

As mobilizações, com destaque para o movimento das “Diretas Já!” a partir de 1983, iniciaram a abertura política que resultou na primeira eleição indireta de um presidente civil em mais de vinte anos. No ano de 1985, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 26, que convocou a Assembleia Nacional Constituinte (ANC).

---

<sup>15</sup> PUC rompe com imagem antiga de "templo do saber": funcionários conquistam a licença paternidade, reportagem de Folha de São Paulo, de 26 de dezembro de 1983, In.: *Acervo Folha*. Disponível em: <<https://acervo.folha.com.br/leitor.do?numero=8632&keyword=%22licenca-paternidade%22&anchor=4225873&origem=busca&originURL=&pd=d9a4a79f25ce21c0e51e94b2ccddbda5>>.

## 2.2 Brasil – Constituição de 1988

As intensas movimentações sociais que precederam a instalação da ANC continuaram durante todo o seu trabalho. O objetivo, sem dúvidas, era de instauração de um novo regime, superando o anterior (MENDES, BRANCO, 2011: 107). A população foi convocada a eleger os seus representantes, que também comporiam a ANC, diretamente. Estava-se diante, portanto, do poder constituinte originário, porquanto inicial, autônomo e incondicionado. Foi um momento de catarse social, mas também de grande apreensão das forças políticas que disputariam o rumo do país.

Por força do recorte temático proposto neste estudo, cravemo-nos nas mudanças relativas à licença-maternidade, licença-paternidade e família, esta última deveras invocada nas discussões parlamentares, sob os mais diversos ângulos.

Primordialmente, o papel da bancada feminina na ANC merece destaque. Em 1982, oito mulheres foram eleitas para a Câmara Federal, no contexto de limitação das liberdades públicas. No entanto, nas eleições de 1986 para a ANC, houve um grande incremento, atingindo o número de 26 congressistas. Perto do total de deputados eleitos, que chegou a 487, a bancada feminina tinha pouco mais de 5%. Ainda assim, o baixo número relativo não as impediu, em conjunto com o movimento feminista do período, de efetuar e aprovar diversas propostas.

Como destaca Regina Stela Corrêa Vieira, desde o início da atuação da bancada feminina, houve sua união em torno da “Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte”. O documento foi elaborado através de pesquisas e colaborações com mulheres de todo o país e envolvia temas como a família, o trabalho, saúde, educação, cultura e outros (VIEIRA, 2018: 133).

A “Carta” estabelecia em suas reivindicações específicas sobre a família que a nova Constituição deveria inspirar mudanças na legislação civil, prevendo:

- 1 – A plena igualdade entre os cônjuges no que diz respeito aos direitos e deveres quanto à direção da sociedade conjugal, à administração dos bens do casal, à responsabilidade em relação aos filhos, à fixação do domicílio da família, ao pátrio poder;
- 2 – A plena igualdade entre o casal no que concerne ao registro de filhos;
- 3 – A plena igualdade entre os filhos não importando o vínculo existente entre os pais;



- 4 – A proteção da família, seja ela instituída civil ou naturalmente;
- 5 – Acesso da mulher rural à titularidade de terras em Planos de Reforma Agrária qualquer que seja seu estado civil;
- 6 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais fundamentais, devendo o Estado assegurar os mecanismos do seu desempenho;
- 7 – A lei coibirá a violência na constância das relações familiares, bem como o abandono dos filhos menores (CNDM, 1987).

Nessas primeiras reivindicações, já observamos alguns dos problemas que havia na legislação até então e que procuramos apontar no decorrer do capítulo, entre elas o poder do cônjuge masculino na relação familiar, a questão do registro dos filhos, a baixa importância dada a paternidade e, ironicamente, o paternalismo voltado à questão da maternidade.

Não obstante, quanto ao trabalho especificadamente, as mulheres chegaram ao seguinte consenso:

A legislação trabalhista usando por base o princípio constitucional de isonomia deve garantir:

- 1 – Salário igual para trabalho igual;
- 2 – Igualdade no acesso ao mercado de trabalho e na ascensão profissional;
- 3 – Extensão dos direitos trabalhistas e previdenciários de forma plena às empregadas domésticas e às trabalhadoras rurais;
- 4 – Igualdade de tratamento previdenciário entre homens e mulheres, devendo ser princípio orientador da legislação trabalhista a proteção à maternidade e ao aleitamento através de medidas como:
  - a garantia do emprego à mulher gestante;
  - extensão do direito à creche no local de trabalho e moradia para as crianças de 0 a 6 anos, filhos de mulheres e homens trabalhadores;
- 5 – Estabilidade para a mulher gestante;
- 6 – Licença ao pai nos períodos natal e pós-natal;
- 7 – Licença especial às pessoas no momento da adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, independentemente da idade do adotado;
- (...)
- 10 – Direito do marido ou companheiro a usufruir dos benefícios previdenciários decorrentes da contribuição da esposa ou companheira (CNDM, 1987).

Iniciamos o capítulo lembrando as origens da família romana, em que o *paterfamilias* detinha toda a autoridade e mando sobre o núcleo. Milênios se passaram e evidente que a estrutura familiar sofreu intensas transformações, da mesma forma que o Direito que a regula. Procuramos demonstrar que a luta das mulheres pela igualdade é fundamental para estas transformações, e que ela já rendeu importantes frutos.

De forma a colocar em perspectiva os avanços alcançados, retomemos algumas disposições vigentes anteriormente à CF/88. Dizia o Código Civil de 1916 em seu art. 233: “O marido é o chefe da sociedade conjugal” e em seu art. 240: “A mulher assume, pelo casamento, com os apelidos do marido, a condição de sua companheira, consorte e auxiliar nos encargos da família”. A posição de desigualdade é patente e literal. Tal situação somente se modificou a partir do Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121, de 22 de setembro de 1962), quando o homem passou a exercer a chefia da sociedade conjugal com a colaboração da mulher.

Na já mencionada “Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte”, verifica-se que as mulheres requeriam, de fato, igualdade nas mais diversas frentes, seja na saúde, no trabalho e, notadamente, no âmbito familiar. Neste ponto, a Constituição Federal de 1988 deu um grande passo. Primeiramente, verifica-se nos arts. 226 a 230 da CF que a tutela constitucional se desloca do matrimônio para as relações familiares decorrentes.

Não obstante, a

milénar proteção da família como instituição, unidade de produção e reprodução dos valores culturais, éticos, religiosos e econômicos, dá lugar à tutela essencialmente funcionalidade à dignidade de seus membros, em particular no que concerne ao desenvolvimento da personalidade dos filhos (TEPEDINO, 2012: 22).

A CF/88 consagrou, ademais, no art. 1º, III, entre os princípios fundamentais da República, a dignidade da pessoa humana, de forma que nenhuma estrutura institucional poderia se sobrepor à tutela dos seus integrantes. Assim, supera-se o conceito de família como um fim em si mesmo, para tratá-la como instrumento de desenvolvimento e dignidade de seus membros.

No art. 226, § 5º da CF/88 restou finalmente previsto que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher. Devemos extrair desse ponto, principalmente em vista do objeto em estudo, os deveres da paternidade ativa e responsável. Não foi neste momento constitucional, todavia, que a equalização desses direitos e deveres foi devidamente atribuída, conforme temos observado com a evolução histórica da licença-paternidade.

Novamente, são algumas das questões sobre a qual percorremos neste apanhado histórico. A licença-paternidade de apenas um dia era muito limitada e desproporcional, recaindo à mulher toda a responsabilidade sobre os filhos no momento do nascimento. Não obstante, o preconceito contra a mulher gestante era constante e sem mecanismos de combate, tais quais os pleiteados acesso a creches e locais de amamentação, bem como a fundamental estabilidade de emprego.

Não sem resistência de parte da bancada, mas algumas dessas demandas foram finalmente incorporadas no ordenamento jurídico brasileiro. Os chamados “Direitos Sociais” foram alçados à categoria de direitos humanos fundamentais, sendo previstos logo após os direitos fundamentais do Art. 5º, em capítulo próprio. A Constituição inovou neste ponto, já que tais direitos, incluindo os trabalhistas, eram tradicionalmente relegados ao capítulo da “Ordem Econômica e Social” nas Constituições progressas (MENDES, BRANCO, 2011: 619).

A antiga distinção entre os trabalhadores urbanos e rurais também foi parcialmente superada pela igualdade de direitos prevista no Art. 7º da CF. No entanto, no parágrafo único, remanesceu a discriminação em face das trabalhadoras domésticas. Insistiu-se nessa indevida diferenciação que, conforme apontamos no capítulo inicial, desvaloriza o trabalho relativo ao cuidado e atinge parcela específica da população.

No que diz respeito à licença-maternidade, ela passou a ser prevista no inciso XVIII do mencionado Art. 7º da CF. A proposta inicial foi de 180 dias de licença tanto para o parto, quanto nos casos de interrupção da gravidez. Contudo, após a apresentação de emendas na Fase B e C da sua tramitação (VIEIRA, 2018: 133), subsistiu-se a redação atual que concede 120 de licença, nos casos de parto realizado: “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;”.

A já mencionada Convenção nº 103 da OIT, que versa sobre a proteção da maternidade, recomenda aos países-membros a adoção de, no mínimo, doze semanas, que totalizam 84 dias. Tal patamar já era cumprido pela legislação brasileira desde a promulgação da CLT. No entanto, crescia no mundo desde os anos 70 o movimento pela amamentação e seus benefícios nos primeiros meses da criança, o que se tornava inviável no país diante da falta de creches e

possibilidade de exercício do intervalo para aleitamento. Este foi um dos motivos que levou à elevação da licença, sem mais uma vez invocar as responsabilidades familiares do pai, todavia.

No que tange à licença-paternidade propriamente, os embates foram ainda mais acalorados. Durante a 6ª Reunião Ordinária da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, a deputada Wilma Maia assentou:

**O SR. PRESIDENTE (Geraldo Campos)** – Esta livre a palavra. Concedo a palavra à nobre Constituinte Wilma Maia.

**O SRA. CONSTITUINTE WILMA MAIA:** - Eu gostaria de falar com relação à estabilidade no emprego referente às mulheres, porque elas, principalmente quando se refere à maternidade, são as que mais sofrem (...)

A proposta seria a seguinte:

"A ordem social tem por fim realizar a justiça social com base nos seguintes princípios:

Inciso I – Função social da maternidade e da paternidade como valores sociais fundamentais, devendo o Estado assegurar os mecanismos do seu desempenho".

Então, com relação a essa proposta, eu queria colocar o seguinte: o reconhecimento da função social da maternidade e da paternidade evitará, com isso, práticas discriminatórias correntes que alijam a mulher do mercado de trabalho. Na hora em que a paternidade também for considerada como valor social fundamental, a mulher passa a ser menos discriminada, e, com isso, também, não mais alijada do mercado de trabalho (BRASIL, 1987b: 40).

A licença-paternidade não foi formalmente apresentada na fase de subcomissões e comissões temáticas, em que pese as discussões. Porém, o acúmulo sobre o tema já havia sido realizado, de forma que a licença foi introduzida como emenda já na comissão de sistematização. Como veremos, todavia, o caminho foi deveras tortuoso:

**O SR. PRESIDENTE** (Ulysses Guimarães) Vem à Mesa e vai a publicação o seguinte

#### REQUERIMENTO

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Nacional Constituinte. Os firmatários, autores dos destaques e emendas abaixo indicados, vêm requerer, nos termos do § 2º do art 3º da Resolução nº 03/88, a fusão das proposições para efeito de ser votada, como texto aditivo (à primeira parte) do inciso XVII do art 7º ou ao inciso XVII do art. 8º do Sub, a seguinte redação:

"Bem como, nas mesmas condições, licença paternidade de 8 dias aos que preenchem requisitos fixados em lei." **Luiz Soyer** - D - 294 - E - 2P00391-S - **Alceni Guerra**, 2P01472-1.

**O SR. PRESIDENTE** (Ulysses Guimarães) - Anuncio destaque aditivo – não modificativo nem substitutivo - ao mesmo artigo da emenda que acaba de ser aprovada. É da autoria dos nobres Constituintes Luiz Soyer e Alcení Guerra, e reza o seguinte:

"XVII-... bem como, nas mesmas condições, licença paternidade de oito dias aos que preenchem requisitos fixados em lei".

Trata-se de uma homenagem ao homem gestante. (Palmas.)

Como justificativa da proposição, podíamos lembrar o que disse o talentoso Chico Anísio: há o dia da mãe, e o dia do homem é precisamente nove meses antes do dia da mãe.

Acho que ela não precisa ser justificada, porque é evidente a alegria dos homens que aqui se encontram diante desta proposição (BRASIL, 1988b: 7663)

A proposta da emenda já iniciou-se rememorando o humorista Chico Anísio e invocando uma piada que remete aos conceitos mais primitivos da paternidade, relegando ao homem a posição de mero partícipe da concepção e à mulher as demais responsabilidades familiares. As colocações do presidente da mesa, no entanto, impulsionaram o constituinte Alcení Guerra a efetuar a defesa da propositura:

**O SR. PRESIDENTE** (Ulysses Guimarães) - Concedo a palavra ao nobre Constituinte Alcení Guerra para encaminhar a votação.

**O SR. ALCENÍ GUERRA** (PFL – PR. Sem revisão do orador.) - Sr. Presidente, Sr<sup>a</sup> e Srs. Constituintes, confesso-me evidentemente amargurado com a chacota e com os risos. Recebi ontem, à tarde, do nobre Líder Mário Covas, algo muito semelhante. Fui pedir o apoio de S. Ex<sup>a</sup> e ele disse-me depois de uma sonora gargalhada: "Quero vê-lo defender isso na frente de seus amigos do "Centrão"!"

Não estava inscrito e não queria falar, mas as colocações bem-humoradas - e as considero, Sr. Presidente, um pouquinho exageradas neste momento - que provocaram o riso desta Assembléia, me obrigaram a vir à tribuna defender uma emenda que considero da mais alta seriedade.

Suas origens, Sr. Presidente, remontam à época em que eu era médico-pediatra, há dez ou doze anos. Frequentemente deparava-me com uma mulher que, tendo acabado de dar à luz a um filho, e estando impossibilitada de assisti-lo, não podia ter ao seu lado o marido, o companheiro, o pai da criança que, naquele momento, era muito importante para a preservação, Srs. Constituintes, da família, que considero a '**cellula mater**' da sociedade. (Muito bem!)

Lembro-me, Sr. Presidente, de alguns casos que vou relatar. Recordo-me de uma mulher jovem, bela, negra, que, por uma infelicidade, num acidente lamentável de parto, entrou em coma. Fui companheiro e médico de seu mando, que durante vários dias transitou do meu consultório para o berçário e para a porta da UTI, e só descansou quando a mulher, já morta, foi enterrada. Alguns dias depois, a primeira consulta feita para o filho, o Pedro - dispensado da

construtora, porque estive ao lado de sua mulher - disse-me: "Doutor, preciso agora de um pouco do seu dinheiro". Naquele instante dei-me conta da importância do momento histórico do nascimento de um filho.

Alguns meses depois, Olga, minha funcionária na Previdência Social, teve um filho e fui seu pediatra. Alguns minutos depois do parto tive de comunicá-lhe que seu filho tinha uma anomalia cardíaca incompatível com a vida.

Passei a mão no telefone e liguei para o emprego de seu marido e, quase chantageando, exigi a sua presença ao lado de Olga. A criança morreu alguns dias depois, mas me tornei amigo do casal, porque havia propiciado a Olga a presença do marido numa hora angustiante. Após esse fato, tornei-me advogado das mulheres que tinham dificuldades no parto e que necessitavam da presença de seus maridos.

Só sei o quanto é importante nesta hora para os demais filhos a presença daquele que junto com a mulher gerou um filho.

Confesso a V.Ex<sup>a</sup>, com muita humildade, que tive vergonha de apresentar esta emenda na fase da Subcomissão, da Comissão e da Comissão de Sistematização. Mas Deus me ajudou num caso muito particular. No dia 14 de dezembro de 1987, quando nasceu minha filha Ana Sofia, para minha infelicidade, minha mulher esteve à beira da morte e depois passou três semanas imobilizada no leito por um acidente anestésico. Sr. Presidente, não havia no mundo naquele instante nenhuma Assembléia Nacional Constituinte, nenhum emprego, nenhum patrão, nenhuma força do mundo, nada que me tirasse do lado dela e dos meus filhos. (Palmas.) Por algumas semanas fui pai dedicado, amigo, aprendi a brincar, reaprendi a pintar, a cantar, a acompanhar meus filhos Guilherme Guerra, Pedro Guerra, Maria Pia, Ana Sofia e minha esposa. Mão na mão. Mão de marido, de pai, de companheiro, do homem responsável.

Sr. Presidente, minha emenda dispõe que a lei fixará as condições em que o homem possa ter direito a ficar oito dias ao lado da sua esposa, dos seus filhos.

Recebo com humildade a chacota e as gargalhadas, mas quero que os Senhores saibam que é uma emenda séria de quem viveu durante toda a sua vida esse problema. Não poderia deixar passar esta oportunidade da Assembléia Nacional Constituinte para impor uma vontade que, tenho certeza, é de todas as mulheres e de todos os homens com inteligência neste País. Obrigado. (Palmas.) (BRASIL, 1988b: 7663-7664).

O discurso do deputado sensibilizou os presentes e o clima do plenário sofreu uma reviravolta. Na página comemorativa dos 30 anos da Constituição Federal, elaborada pelo Congresso Nacional, há uma seção de discursos marcantes, tendo sido selecionados sete mais importantes<sup>16</sup>. Entre tais, e limitados, discursos está o do Deputado Alceni Guerra em defesa da licença-paternidade. A comoção foi tamanha que o presidente requereu a palavra:

---

<sup>16</sup> Os discursos foram disponibilizados também em áudio. Ver: 25 anos da Constituição de 1988: Constituinte 1987-1988. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/constituente-1987-1988>>.

**O Sr. PRESIDENTE** (Ulysses Guimarães) - A Presidência pede perdão se eventualmente a manifestação que teve possa ter sensibilizado o nobre Constituinte Alcení Guerra. O Constituinte Alcení Guerra sabe a estima, a admiração e o apreço que lhe tenho, mais do que isso, o reconhecimento. Houve momentos difíceis na minha vida parlamentar em que ele, com muito destemor - e isso não poderei esquecer nunca - trouxe-me sua afetuosa solidariedade. Não tive qualquer intuito senão, no curso dos nossos trabalhos, o de trazer uma palavra que, sei, não poderia prejudicar a proposição. Aliás, quero dizer que agora até me felicito, porque sei que, se isso não ocorresse, não teríamos tido a oportunidade de ver fulgurar o talento e a sinceridade, até emocionante, com que S. Ex<sup>a</sup> defendeu sua proposição. (Palmas.) Peço escusas ao nobre Constituinte Alcení Guerra (BRASIL, 1988b: 7664).

O aditivo da licença-paternidade foi então aprovado com previsão de licença de oito dias para os pais. A aprovação da emenda, quase que por acidente, atingiu as lideranças partidárias de surpresa. Alguns setores refratários começaram a se mobilizar pela supressão da licença-paternidade no texto final da Constituição, apresentando diversas emendas (VIEIRA, 2018: 134).

A solução do impasse deu-se num acordo entre as lideranças. Decidiu-se diminuir o tempo da licença de oito para cinco dias, e que estes cinco dias constassem no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), ou seja, imprime-se aplicabilidade imediata ao texto até a regulamentação por lei complementar. O acordo deu-se na sessão de 11 de agosto de 1988:

**O Sr. Inocêncio Oliveira** - Peço a palavra pela ordem, Sr. Presidente

**O SR. PRESIDENTE** (Ulysses Guimarães)- Tem a palavra o nobre Constituinte.

**O SR. INOCÊNCIO OLIVEIRA** (PFL - PE. Sem revisão do orador.) - Sr. Presidente, Srs. Constituintes, tivemos um acordo, agora, com o Líder do PMDB, Nelson Jobim, e os demais Líderes para que fizéssemos uma fusão de emendas sobre a supressão de 8 dias, ficando apenas o princípio que seria feito agora no texto básico, para que fosse colocado nas Disposições Transitórias como 3 dias

(Tumulto nas galerias)

**O SR. PRESIDENTE** (Ulysses Guimarães) - Atenção! Para que os trabalhos se desenvolvam. (Tumulto nas galerias.) Atenção! Colaborem com o andamento dos trabalhos, em benefício da Constituinte.

**O SR. INOCÊNCIO OLIVEIRA** - Sr. Presidente, houve, mais uma vez, agora, uma tentativa de acordo, colocando 5 dias nas Disposições Transitórias. Neste sentido, vamos aceitar, em nome do Partido da Frente Liberal, pois no texto básico ficaria apenas o princípio. Enquanto a lei não definir, serão 5 dias. Então, aceitamos esse acordo, porque é melhor aceitar o ruim do que o pior (BRASIL, 1988d: 12514).

O debate postergou-se ao se decidir pelo aguardo de lei complementar para disciplinar o assunto. Nesse passo, a licença-paternidade aprovada foi mera extensão do único dia previsto pela CLT, para os atuais cinco dias do ADCT. Não se aprofundou sobre a questão da responsabilidade familiar do pai, de forma que a licença-paternidade foi fixada a ponto de não permitir aos homens-pais se dedicarem aos cuidados das crianças recém-nascidas.

Não se cogitou, também, qualquer interface previdenciária, de modo que a licença-paternidade permaneceu como encargo do empregador. O texto final foi o seguinte: “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;”.

### **2.3 Brasil – Pós-Constituição de 1988**

A disciplina da licença-paternidade, nos termos da lei, não aconteceu. Até o presente vigora no Brasil a disposição transitória do art. 10º, § 2º do ADCT, prevendo cinco dias de licença-paternidade. Nos círculos jurídicos muito se discute quanto à configuração de mora legislativa nos casos em que há o aguardo de lei complementar e, ao mesmo tempo, disposição transitória.

Passaram-se mais de trinta anos desde a promulgação da Constituição Federal, sendo razoável presumir que o constituinte originário, ao prorrogar o debate da licença, esperava pela adoção de lei complementar em menor prazo.

A existência de projetos de lei referentes à matéria posta não descaracteriza a mora, porquanto vinculada à deliberação e não à proposição. Sobre tal argumento repousou a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e o Mandado de Injunção (MI) 4408, ambos propostos pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS perante o Supremo Tribunal Federal (STF).

Nos dois casos houve parecer do Procurador-Geral da República opinando pelo acolhimento parcial dos pedidos, de forma a declarar a omissão do Congresso Nacional e estabelecer prazo razoável para aprovação de lei sobre o direito à licença-paternidade.



No entanto, o MI 4408 teve seu seguimento denegado pelo relator, ao argumento de que a existência de norma constitucional transitória já viabiliza o imediato exercício do direito, descaracterizando a lacuna técnica que, por sua vez, seria pressuposto essencial de admissibilidade do mandado de injunção. A ADO 20, por outro lado, ainda está pendente de análise.

Nessa ordem de ideias, desde a promulgação da Constituição Federal em 1988 a disciplina legal da licença-paternidade praticamente quedou-se inerte. Algumas mudanças e adequações, no entanto, merecem ser destacadas.

A primeira delas, diz respeito à Lei 12.873/2013, que garantiu aos homens segurados da previdência social a transferência do salário-maternidade nos casos de falecimento da genitora e estendeu o direito ao salário-maternidade ao adotante do sexo masculino.

Conforme observamos no decorrer do capítulo, a adoção nunca foi tema associado à licença-paternidade pela legislação. Esse passo demonstra que a responsabilidade da figura paterna vai além dos afazeres burocráticos e acompanhamento da saúde da mulher pós-parto. Vislumbra-se, assim, que o intento da lei é de justamente proporcionar o convívio e o cuidado do adotado nos primeiros momentos. Tais situações de adoção e transferência do salário-maternidade nos casos de morte da mãe eram, até então, relegadas à jurisprudência dos Tribunais.

Ainda, houve a aprovação da Lei 13.257/2016 que, buscando estabelecer princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância, possibilitou a prorrogação da licença-paternidade por adicionais quinze dias, além dos cinco dias estabelecidos na CF. No entanto, tal mudança só tem validade para os empregados de pessoa jurídica que aderir ao “Programa Empresa Cidadã”.

Embora seja esta uma iniciativa louvável, é necessário consignar que o programa ainda tem um alcance muito limitado. Na “empresa cidadã” há a dedução do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica de forma a compensar os salários pagos durante as licenças estendidas. No entanto, só podem participar do programa as empresas que declaram imposto em regime de lucro real. Verificaremos no capítulo 4 essas implicações.

Nessa mesma esteira, foi publicado o Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016, que instituiu o Programa de Prorrogação da Licença-paternidade para os servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou seja, os servidores civis da União, autarquias e fundações públicas federais. Ainda mais recente, em 24 de setembro de 2018, foi sancionada a Lei nº 13.717, que amplia a licença-paternidade para as Forças Armadas de cinco para vinte dias.

Em arremate, convém destacarmos que os demais órgãos públicos, bem como as empresas em seus regulamentos internos, têm firmado novos entendimentos sobre a licença-paternidade e, muitas vezes, prorrogando-a. É o caso do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo que, por meio da Resolução nº 753/2016, permitiu a prorrogação por mais 15 (quinze) dias da licença-paternidade para os magistrados e servidores.

Pretendemos nos debruçar mais detidamente sobre tais experiências nos próximos capítulos desta dissertação. Ressaltando-se que o é momento de superar tais paradigmas que “continuamente afastam os homens do seu potencial cuidador, começando pela legislação (...)” (VIEIRA, 2018: 136).

Nosso objetivo nos próximos capítulos, portanto, será buscar compreender como tema se desenvolveu no cenário internacional e realocá-lo para a nossa realidade mediante as prévias análises teóricas acerca do cuidado e o contexto histórico ora analisado.

## CAPÍTULO 3

### Cenário Internacional e Direito Comparado

No decorrer do capítulo anterior observamos como o tema da licença-paternidade, licença-maternidade e da família alterou-se no Brasil, com alguns apontamentos acerca do contexto internacional. É interessante novamente destacar que o Brasil nem sempre se pautou pelos desdobramentos estrangeiros sobre os temas em análise. Conforme apontamos, foi um dos países pioneiros a adotar alguma modalidade de licença-paternidade, ainda que limitada.

Neste terceiro capítulo pretendemos efetuar um panorama do cenário internacional, com as discussões que embasaram proposições e os caminhos encontrados por outros países. Para tanto, fundamental, novamente, acompanharmos os movimentos de mulheres que encabeçaram lutas pela igualdade de gênero, bem como as conclusões dos órgãos internacionais que se dedicaram ao tema, notadamente, a OIT.

A partir desta primeira etapa, torna-se necessário avaliar como a licença-paternidade se desenvolveu nos ordenamentos estrangeiros, sobretudo, ocidentais. Para essa pesquisa, decidiu-se efetuar um recorte nos países a serem analisados<sup>17</sup>. De partida, pensamos ser essencial tratar da previsão da licença-paternidade nos ordenamentos considerados referências no cenário internacional.

Nesse caminho, a ideia é trabalhar com o contraste de modelos. Assim, elegemos como um ramo de países a serem analisados os países nórdicos, focando-se no caso sueco, por tratar-se de países que adotaram saídas diversas para a questão da conciliação do trabalho e encargos familiares desde a década de 70. A pujante diferença nos permite também enxergar os problemas enfrentados por aqueles países no decorrer dos quase cinquenta anos de adoção de modelos diversos.

---

<sup>17</sup> Para uma pesquisa ampla e colaborativa dos diversos modelos adotados em cada um dos países, ver: Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research*, 2020. Disponível em: <[http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)>.

Em um segundo momento, elegemos os ordenamentos sul-americanos, notadamente a Argentina e o Uruguai para o recorte, por tratar-se de países em condições históricas similares e que muito se comunicaram no ramo juslaboralista. A proximidade geográfica e histórica, aliada à troca acadêmica, nos permite aprofundar nas diferenças entre os modelos adotados.

Por fim, não devemos esquecer das recentes mudanças em diversos países que buscaram alterar os seus modelos, como o caso espanhol. Ainda que proliferem exemplos dignos de análise detida, a contemporaneidade das novas experiências nos impede de analisar os impactos sociais das medidas, um dos objetivos do presente capítulo. Assim sendo, a pauta da licença-paternidade tem sido trazida para o debate público, o que devemos aproveitar para a análise no capítulo seguinte do caso brasileiro contemporâneo.

### 3.1 Os debates internacionais

No decorrer do primeiro e segundo capítulos buscamos destacar as contribuições dos movimentos feministas para a concretização de direitos. Também neste contexto internacional, as pautas e lutas das feministas alavancaram o tema da licença-paternidade. Retomaremos alguns pontos para compreendermos em perspectiva.

Conforme também se destacou anteriormente, as feministas atuam desde os primórdios do chamado Estado de Direito, com lutas pelo direito ao voto, direito ao trabalho, entre outros. Esse primeiro momento ficou conhecido na literatura como a “primeira onda do feminismo”<sup>18</sup>

Não se olvida o papel das mulheres na luta pela adoção da Convenção nº 3 da OIT, acerca da proteção à maternidade, bem como o movimento sufragista, ou mesmo a *Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã*, de Olympe de Gouges. No entanto, para o tema da licença-paternidade, finquemo-nos, durante esta etapa, nos desdobramentos do período pós-guerra.

---

<sup>18</sup> Muitas estudiosas trabalham com o conceito de “ondas do feminismo”, podendo-se destacar a pensadora Nancy Fraser (FRASER, 2009). O termo onda foi cunhado para simplificar didaticamente os grandes debates do pensamento feminista em determinado período, não se olvidando que a redução pode ensejar apagamentos, conforme aponta Angela Davis ao tratar da desconsideração das abolicionistas como parte fundante da luta pela emancipação da mulher (DAVIS, 2016: 58).

Nas sociedades ocidentais, o aumento da força de trabalho da mulher durante o período das grandes guerras (SAFFIOTTI, 1978: 23) não significou a ampliação de direitos, ao contrário, reafirmou-se o pacto de *pai provedor e mãe cuidadora*, agora em mais evidente contradição com a extensão da dupla jornada para as mulheres que também exerciam o trabalho remunerado fora dos lares.

Assim sendo, após as primeiras conquistas<sup>19</sup>, o escopo do movimento passa a ser ainda mais ampliado, aprofundando a luta por igualdade, seja na busca de direitos sexuais e reprodutivos, como também pelo reconhecimento dos trabalhos invisibilizados, tal qual o trabalho de cuidados.

Neste contexto, as lutas feministas deram novos passos. Um ponto a ser destacado na “segunda onda do feminismo” é o seu aspecto radical<sup>20</sup>, por ultrapassar a barreira do anseio de igualdade formal, ou seja, o reconhecimento como sujeito de direitos, para o fortalecimento das questões específicas de gênero, desvelando e atingindo as bases materiais da desigualdade.

É justamente neste ponto que o pensamento feminista se volta não só para o papel público da mulher, mas também para o aspecto privado, sob o mote “o pessoal também é político” (PUELO, 2005: 35), que serviu de norte para as organizações de mulheres, sobretudo, nos desdobramentos das intensas mobilizações a partir de maio de 1968 na França.

Conforme adiantamos na introdução deste estudo, não há que se falar em um único *feminismo*, mas sim *feminismos* como um conjunto de práticas que, ainda que multifacetada e diversa, constitui-se, em última análise, formas de luta pela igualdade. Não se esquecendo disso, portanto, convém-nos destacar algumas importantes contribuições do período e que constituirão as bases para os debates internacionais que pretendemos nos aprofundar.

---

<sup>19</sup> Conquistas que continuam devendo ser aprofundadas, já que o direito ao voto e a disputar eleições ainda não “redundaram em condições igualitárias de participação” (BIROLI, 2018: 171).

<sup>20</sup> Diz-se radical, resumidamente, por perseguir a raiz da desigualdade, em oposição às tentativas de integração ao sistema capitalista presentes durante a chamada primeira onda do feminismo. Ver: PUELO, Alicia “*Lo personal es político: el surgimiento del feminismo radical*”, em Amorós, Celia, De Miguel, Ana (ed.), *Historia de la teoría feminista. De la Ilustración a la globalización*, ed. Minerva, Madrid, 2005, pp.35-67.

Exemplo emblemático do período conhecido como "segunda onda do feminismo", em Silvia Federici (2019) encontramos a análise do caráter das lutas feministas em confrontação com o *trabalho reprodutivo*, entendido como trabalho doméstico. Uma das características marcantes das lutas da segunda metade do século XX, segundo a autora, está no pressuposto da "falta de identificação com a reprodução, não apenas quando realizada para outras partes, mas também quando imaginada para nossa família e nossos parentes" (FEDERICI, 2019: 22).

Crucial para as políticas feministas, a questão do trabalho doméstico reuniu correntes políticas de diversas partes do mundo na organização que foi chamada de Campanha Internacional Salários para o Trabalho Doméstico (do termo em inglês *International Wages for Housework Campaign - WfH*). Segundo Federici,

as mulheres que lançaram a WfH vinham de uma história de militância em organizações que se identificavam como marxistas, com o filtro de experiências dos movimentos anticolonialistas, de direitos civis, do movimento estudantil e operáista (FEDERICI, 2019: 22).

Advinda do caldo das lutas nas fábricas no início da década de 1960 do movimento operáista italiano, é no trabalho com as categorias articuladas nesses movimentos e, ao mesmo tempo, contra elas, que a WfH transformou a "questão das mulheres" em "uma análise do trabalho doméstico como fator crucial na definição da exploração das mulheres no capitalismo" (FEDERICI, 2019: 23). Assim, afirma Federici:

o movimento anticolonialista nos ensinou a ampliar a análise marxiana do trabalho não remunerado para além dos limites da fábrica e, assim, compreender que a casa e o trabalho doméstico não são estranhos ao sistema fabril, mas sua base. A partir daí, também aprendemos a buscar os protagonistas da luta de classes não apenas entre o proletariado industrial masculino, mas sobretudo entre os escravizados, os colonizados e a massa de trabalhadores não remunerados marginalizados pelos anais da tradição comunista, à qual agora podemos acrescentar a figura da dona de casa proletária reconceitualizada como sujeito da (re)produção da força de trabalho (FEDERICI, 2019: 23).

Reunindo mulheres da Itália, Inglaterra, França e Estados Unidos, em 1972 se forma o *International Feminist Collective* (Coletivo Feminista Internacional) que inicia a campanha por salários para o trabalho doméstico. Entendendo o trabalho doméstico como uma "atividade que deve ser remunerada, pois contribui para a produção da força de trabalho e produz capital,

favorecendo a realização de qualquer outra forma de produção" (FEDERICI, 2019: 26), o objetivo da mobilização feminista tinha a perspectiva revolucionária de, para além de expor a opressão das mulheres nas sociedades capitalistas, alcançar o reconhecimento amplo de que "o capitalismo precisa do trabalho reprodutivo não remunerado a fim de conter a força de trabalho" (FEDERICI, 2019: 26). Drenar a fonte do trabalho reprodutivo não remunerado, para as ativistas, significava a luta pela quebra do processo de acumulação do capital, confrontando "capital e Estado em um terreno comum à maioria das mulheres" (FEDERICI, 2019: 27).

Ao desnaturalizar o trabalho doméstico na desconstrução do mito de que este seria um "trabalho feminino", a exigência da WfH era de que as mulheres fossem pagas pelo Estado pelo trabalho que há muito tempo exerciam. A WfH insere a questão da luta pelo salário para o trabalho doméstico no campo do "ataque direto ao lucro do capital e à sua capacidade de extrair de nós trabalho excedente" (FEDERICI, 2019: 81), via o poder que a luta pelo salário expressa contra a relação capitalista constituída na fissura entre "troca justa", trabalho e produtividade.

No caso do não assalariamento do trabalho doméstico, segundo Federici, a luta pelo salário configura um ataque ainda mais radical contra o capital. Pois significa

que o capital terá de pagar pela enorme quantidade de serviços sociais que os empregadores economizam ao passar o fardo para as nossas costas. Mais importante ainda: exigir salários para o trabalho doméstico é recusar-se a aceitar nosso trabalho como um destino biológico, uma condição indispensável para lutar contra ele (FEDERICI, 2019: 81-82).

Em troca de um salário para o trabalho doméstico, as mulheres da WfH não reivindicaram "o preço de uma negociação de produtividade" (FEDERICI, 2019: 82), mas o direito de dispor do tempo e da energia para a realização de suas lutas, por estarem confinadas a uma dupla jornada, em vista da necessidade da independência financeira.

O Brasil também não ignorou os debates da "segunda onda do feminismo". Retomando ainda o capítulo dois, de 1964 até meados dos anos 80 o Brasil vivia sob o jugo da Ditadura Militar, período em que as liberdades democráticas foram suprimidas. Na ocasião, destacamos que se reiniciou uma incipiente imprensa feminista somente a partir de 1975, considerado o ano da mulher pela ONU (PINTO, 2003: 56).

Ainda assim, e apesar de intensamente perseguida pela censura do período, a professora Heleieth Saffioti defendeu sua tese de livre docência no ano de 1967, estudos que mais tarde se consolidaram no livro *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade* (SAFFIOTI, 1976), que tratou detidamente da condição da mulher no mundo do trabalho e sua relação com a família:

O aleitamento tornaria ainda insubstituível a mãe junto à criança pequena. Estes fatos biológicos são, muitas vezes, utilizados para justificar a inatividade profissional da mulher durante toda a sua existência (...). Resta saber se as medidas postas em prática significam soluções adequadas quer do ponto de vista do equilíbrio da personalidade feminina, quer do ângulo da socialização dos imaturos, quer ainda do equilíbrio da sociedade. Já que os problemas de ordem natural são, por assim dizer, tornados sociais pela civilização, é neste nível que suas soluções devem ser encontradas. A maternidade não pode, pois, ser encarada como uma carga exclusiva das mulheres. Estando a sociedade interessada no nascimento e socialização de novas gerações como uma condição de sua própria sobrevivência, é ela que deve pagar pelo menos parte do preço da maternidade, ou seja, encontrar soluções satisfatórias para os problemas de natureza profissional que a maternidade cria para as mulheres. Com efeito, as sociedades de classes têm posto em prática algumas medidas que visam possibilitar a atividade ocupacional da mulher. A licença remunerada, antes e depois do parto, apresenta esse sentido positivo (SAFFIOTI, 1976: 85).

O caldo político trazido pelos debates das lutas feministas atingiu as instituições estatais, que passaram a discutir o tema da conciliação entre as responsabilidades familiares e o trabalho, ainda que somente sob o enfoque da mulher. Novamente, conforme adiantamos no capítulo primeiro desta dissertação, o atual marco teórico do Direito do Trabalho pressupõe um trabalhador universal que, em realidade, esconde o trabalhador apenas provedor, com jornada completa e incompatível com as ditas responsabilidades familiares e possibilidade de exercer o cuidado (VIEIRA, 2018: 103).

Justamente neste ponto surgirão diversas críticas da teoria feminista. Uma das expoentes da “terceira onda do feminismo”, a filósofa Nancy Fraser, expôs de maneira contundente um dos problemas da adoção da mera conciliação entre trabalho e cuidados ou responsabilidades familiares.



Nancy Fraser se debruçou sobre os diversos modelos pela igualdade de gênero, tendo concluído pela existência de dois hegemônicos, que ela irá conceituá-los como os modelos do “provedor universal” e o da “paridade dos cuidadores”<sup>21</sup>.

Para a autora o modelo do “provedor universal” difundiu-se em uma vertente mais liberal, permitindo que as mulheres efetivamente ocupem os espaços anteriormente ocupados exclusivamente pelos homens, tornando-se ela também provedora para do lar. No entanto, essa movimentação pode ampliar a “crise do cuidado” que discutimos no primeiro capítulo, já que os trabalhos de cuidado passam a ser relegados ao mercado (FRASER, 1997: 52). No mais, esse modelo valoriza somente a atividade provedora, invisibilizando ainda mais o cuidado (FRASER, 1997: 55).

No segundo modelo, o de “paridade dos cuidadores”, de vertente mais social-democrata, a autora conclui que este pressupõe políticas públicas voltadas ao cuidado, como licenças parentais obrigatórias, flexibilidade do trabalho e outras. No entanto, os cuidados permanecem na esfera doméstica e pouco se altera em todo contexto laboral, nada incentivando a mudança por parte dos homens (FRASER, 1997: 58/59).

A autora então propõe um terceiro modelo, o dos “Cuidadores universais”<sup>22</sup>. Analisando os modelos prévios, tanto o primeiro que incentiva a adoção do modo de vida masculino/provedor, como o modelo que concilia trabalho e cuidados, mas que nada altera a condição da mulher, Fraser entende que somente alterando a condição do homem para se aproximar do papel exercido socialmente pelas mulheres é que se poderia atingir a verdadeira igualdade de gênero (FRASER, 1997: 60).

A autora deixa o modelo em aberto e volta ao tema diversas vezes durante a sua pesquisa (FRASER, SOUSA FILHO, 2020), assentando, todavia, ser necessário desfazer a oposição de

---

<sup>21</sup> “Universal Breadwinner” e “Caregiver Parity” em tradução livre. Nancy Fraser analisa os modelos no ensaio “After the Family Wage: A Postindustrial Thought Experiment”. Ver: Nancy Fraser, *Justice Interruptus*. 1997; ensaio também presente no livro *Fortunes of feminism: from state-managed capitalism to neoliberal crisis*. Brooklyn, NY: Verso Books, 2013.

<sup>22</sup> “Universal Caregiver” em tradução livre. Ver: Nancy Fraser, *Justice Interruptus*. 1997

gênero entre provedores e cuidadores (FRASER, 1997: 61), o que permitiria a todos os sujeitos, sejam homens ou mulheres, oportunidades de trabalho produtivos e de cuidados (FRASER, 1997: 62).

Optamos por fazer esta breve retomada dos debates feministas para nos auxiliar na análise de pontos-chave do desenvolvimento internacional do tema da licença-paternidade. Novamente, com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho tradicional<sup>23</sup>, vieram à tona diversas questões relativas ao cuidado, anteriormente exercido prioritariamente nos lares, em espaço privado. Essa contradição foi fundamental para os desdobramentos nas políticas públicas, que se iniciaram pautadas pelo segundo modelo descrito por Fraser.

Ainda assim, os primeiros passos dados sobre a conciliação entre trabalho e responsabilidades trouxeram diversas contribuições para o tema. Passemos à análise das primeiras Recomendações e Convenções da OIT sobre a questão e suas consequências nos ordenamentos jurídicos, o que nos permitirá, por fim, efetuar uma comparação com o caso brasileiro.

### **3.2 OIT – Recomendação 165 e Convenção 156 – Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família**

Passamos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) durante o percurso até este ponto, no entanto, faz-se necessária outra breve retomada. A OIT foi criada em 1919 no contexto de fim da Primeira Guerra Mundial, precedendo, portanto, à própria Organização das Nações Unidas (ONU), o que demonstra a centralidade do trabalho nos mais diversos conflitos. A OIT foi criada sobretudo para, em diálogos tripartites (governos, empregadores e empregados), criar padrões internacionais para a regulação do trabalho, com efeitos humanitários, políticos e econômicos (FELICIANO, 2013: 162).

---

<sup>23</sup> Em que pese este novo influxo, como aponta Angela Davis, também cabível ao contexto brasileiro diante do seu histórico escravocrata, sob o risco de apagamento histórico, fundamental reconhecer que “Proporcionalmente, as mulheres negras sempre trabalharam mais fora de casa do que suas irmãs brancas. O enorme espaço que o trabalho ocupa hoje na vida das mulheres negras reproduz um padrão estabelecido durante os primeiros anos da escravidão” (DAVIS, 2016: 24).

No campo legal, a OIT atua por meio de convenções e recomendações. As convenções possuem natureza jurídica de tratados internacionais, com força obrigatória nos territórios dos Estados que as ratificaram, podendo versar sobre os mais variados conteúdos do campo juslaboralista, como saúde, higiene, meio ambiente do trabalho, igualdade no emprego, seguridade, entre outros (FELICIANO, 2013: 162). Conforme já verificamos, também a título de exemplo, a Convenção nº 3 foi de última importância para a proteção da maternidade.

As recomendações, embora possam versar também sobre os mesmos temas, são sinalizações de valor para os Estados-membros, complementando ou antecedendo as convenções. Sendo assim, não são ratificadas pelos Estados. As duas formas, porém, devem ser submetidas à análise da autoridade nacional<sup>24</sup> para deliberar, seja sobre a ratificação da convenção, ou para a adoção de normas sugeridas pela recomendação (FELICIANO, 2013: 163).

Durante todos esses anos, foram diversas as convenções da OIT que contribuíram para a igualdade entre homens e mulheres. Dentre elas, podemos destacar a já citada Convenção nº 3, posteriormente aperfeiçoada pelas Convenções nº 103 e 183, todas acerca da maternidade. Da mesma forma, a Convenção nº 100 relativa à igualdade de remuneração, a nº 111 sobre a não discriminação entre homens e mulheres em matéria de emprego e profissão, além de outras indiretamente.

Quanto ao escopo de nossa pesquisa, a partir dos anos 50, a OIT passa a discutir diretamente o tema das responsabilidades familiares e sua relação com o trabalho. Um desses marcos é a Recomendação nº 95, de 1952, que trata da proteção da maternidade (OIT, 1952b), acompanhando a Convenção nº 103 (OIT, 1952). Nessa recomendação, há disposição expressa sobre a necessidade de intervalo para as mães lactantes, bem como incentivo à criação de creches públicas ou privadas acessíveis<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> No Brasil, a autoridade competente é o Congresso Nacional (Art. 49, I, da CF).

<sup>25</sup> Do original em espanhol : III, 3, (2) Deberían tomarse disposiciones a fin de organizar, de preferencia fuera de las empresas donde estén trabajando las mujeres, instalaciones para la lactancia de los hijos y para la asistencia que deba prestárseles durante la jornada; siempre que sea posible, deberían tomarse disposiciones para que esas instalaciones y esa asistencia sean financiadas, o al menos subvencionadas, con cargo a la colectividad o en virtud de un sistema de seguro social obligatorio.

Pouco mais de dez anos depois, em 1965, adota-se outra recomendação paradigmática, a de nº 123 (OIT, 1965), “sobre o emprego das mulheres com responsabilidades familiares”. Já adiantamos a problematização sobre o fato de que as responsabilidades familiares recaem exclusivamente sobre as mulheres, como a própria recomendação involuntariamente reconheceu em sua nomenclatura, no entanto, essa primeira interação trouxe avanços importantes.

A Recomendação nº 123, novamente, imbuída da noção de que as responsabilidades familiares eram somente das mulheres, previu a necessidade de adoção de medidas que pudessem assegurar a conciliação das atividades profissionais dessas mulheres com o emprego em três eixos principais: (I) Informação e educação pública para avaliar os impactos no mundo do trabalho; (II) Serviços e meios de assistência à infância gratuitos ou acessíveis e (III) Ingresso e reintegração ao emprego, como programas de preparação profissional ou de recapacitação após ausência prolongada da mulher no mercado de trabalho.

Na esteira das discussões do item anterior, essas primeiras recomendações não se mostraram suficientes para atingir a material igualdade de gênero. Ora, evidente que a conciliação entre responsabilidades familiares e emprego não deve partir de apenas um dos membros da família, sob pena de perpetuação da oposição provedor/cuidador. Alguma mudança, todavia, só se iniciaria quase vinte anos depois, com a intensificação daqueles debates.

Nessas bases, em junho de 1981, ocorreu a sexagésima sétima reunião da Conferência Geral da OIT, que marcou uma virada na posição da OIT sobre o tema. Nessa reunião reconheceu-se que as responsabilidades familiares são de todos os trabalhadores da família, superando a Recomendação nº 123 com a adoção da Recomendação nº 165, bem como da Convenção nº 156.

Propomos agora uma análise detida da Convenção nº 156 (OIT, 1981)<sup>26</sup> e de sua recomendação complementar (OIT, 1981b), de forma a averiguar o que foi alterado na visão da

---

<sup>26</sup> Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre os Trabalhadores com Encargos de Família, de 1981

OIT e dos países signatários sobre a conciliação do trabalho e responsabilidades familiares e, ainda, quais os caminhos apontados.

De partida, a Convenção nº 156 invoca o § 14, do preâmbulo da Convenção das Nações Unidas Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher<sup>27</sup>, para afirmar ser necessário modificar tanto o papel do homem como o da mulher na sociedade e na família. Reconhece, ainda, que os problemas dos trabalhadores com encargos de família são apenas parte de questões mais amplas concernentes à família e à sociedade como um todo, devendo ser considerados na elaboração de políticas públicas.

Seu art. 1º apenas define os trabalhadores com responsabilidades familiares, que seriam aqueles que possuem responsabilidade com relação a seus filhos e demais dependentes. Na linha proposta por esta pesquisa, portanto, são aqueles trabalhadores que exercem o cuidado em âmbito doméstico, que pode limitar as suas chances de ingresso, participação ou progressão em atividades ditas econômicas. Esses trabalhadores passam a ser referidos pela convenção como “trabalhadores com encargos de família”.

O art. 2º apenas esclarece que a convenção se aplica a todos os setores de atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores. Os artigos 3º e 4º tratam da não-discriminação, ou seja, adoção de medidas que estabelecem efetiva igualdade de oportunidades de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, incluindo aqueles com encargos de família.

O art. 5º prevê que devem ser tomadas medidas nacionais que levem em consideração as necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares, bem como desenvolver e promover serviços comunitários, sejam públicos ou privados, de assistência à infância e família.

O 6º artigo traz uma abordagem interessante ao tema, que é o da propagação ampla do princípio da igualdade, seja entre homens e mulheres trabalhadores, bem como destes com os

---

<sup>27</sup> “Tendo presente a grande contribuição da mulher ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, até agora não plenamente reconhecida, a importância social da maternidade e a função dos pais na família e na educação dos filhos, e conscientes de que o papel da mulher na procriação não deve ser causa de discriminação, mas sim que a educação dos filhos exige a responsabilidade compartilhada entre homens e mulheres e a sociedade como um conjunto” (ONU, 1979).

demais trabalhadores com encargos de família. Prevê ainda o artigo que as autoridades e órgãos competentes devem tomar medidas para promover informação e educação sobre o tema, que deve gerar a compreensão pública e mudar o clima de opinião, contribuindo para superar as desigualdades.

Prevê o art. 7º, na linha do que já havia sido desenvolvido na ocasião da citada Recomendação nº 123, que devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as possibilidades do Estado ratificante para dar condições aos trabalhadores com encargos familiares de ingressarem ou permanecerem na força de trabalho, bem como nela reingressarem após ausência imposta por essas responsabilidades.

De suma importância, ainda, o previsto no art. 8º, dispondo expressamente que os encargos de família não se constituem, em si, motivo válido para o fim de uma relação de emprego. Acrescentamos, todavia, que no caso brasileiro, tendo em vista a possibilidade de dispensa sem justa causa, a proteção convencional restaria enfraquecida.

Os demais artigos, 9º, 10º, 11 até o 19, tratam da aplicabilidade, ratificação e vigência da Convenção. Nesse ponto, e ressaltamos, há que destacar a falta de ratificação até a atualidade pelo Estado brasileiro, tema a ser aprofundado no decorrer do próximo capítulo.

A Recomendação nº 165 (OIT, 1981b), complementando à Convenção nº 156, trouxe à lume questões ainda mais candentes. De início, a recomendação foi nomeada “Recomendação sobre os trabalhadores com Encargos de Família, de 1981”, substituindo a citada “Recomendação sobre Emprego das Mulheres com Encargos de Família, de 1965”

A recomendação repete muitos aspectos da Convenção nº 156, incluindo a vedação à dispensa por motivos de encargos familiares, promoção da igualdade material, com criação de políticas públicas voltadas a esses trabalhadores, bem como a necessidade de propagação das ideias de igualdade vertentes no tema em análise.

A Recomendação nº 165 a partir do parágrafo 18, no entanto, inova em alguns outros aspectos fundamentais: o § 18 já prevê a dispensa de especial atenção a medidas amplas de melhora nas condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho, tal como a redução

progressiva da jornada, bem como de horas extraordinárias, além da adoção de flexibilidade dos horários de trabalho, repouso e férias.

O § 19 trata da observância dos encargos de família na programação de turnos, sobretudo, diante do trabalho noturno. O § 20, por sua vez, trata da consideração das responsabilidades familiares na ocasião de transferência de trabalhadores, tendo em vista o local de trabalho do cônjuge, além das possibilidades de educação dos filhos.

Imprescindível, também, a lembrança do § 21, que trata da proteção dos trabalhadores em tempo parcial, temporário e domésticos, que da mesma forma devem ser reguladas com observância dos encargos de família. Trata, ainda, da cobertura da seguridade social para esses trabalhadores, que deve ser, tanto quanto possível, equivalente à cobertura dos trabalhadores em tempo integral. Menciona, no mesmo artigo, a oportunidade que deve ser dada aos trabalhadores em tempo parcial de retornar ao emprego em tempo integral, quando cessadas as circunstâncias que levaram-nos ao emprego em tempo parcial.

Diretamente ligada ao nosso estudo, e de importância histórica para marcar a mudança de visão da OIT, é o previsto no § 22 da recomendação. No parágrafo há a previsão de que: “O pai e a mãe devem ter a possibilidade, num período imediatamente seguinte à licença-maternidade, de obterem licença de afastamento sem perda do emprego e dos direitos dele decorrentes”. Trata-se da primeira menção direta à figura do pai, bem como seu direito à alguma forma de licença.

O parágrafo 23, na mesma linha, trata da possibilidade de um trabalhador, homem ou mulher, que possua encargos familiares, obter também licença de afastamento em decorrência de doença do dependente que necessite de seu cuidado ou apoio, algo ainda pouco explorado nas legislações nacionais, só chegando ao Brasil recentemente, com a adição do inciso XI ao art. 473 da CLT<sup>28</sup>, conforme veremos adiante.

---

<sup>28</sup> Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

Por fim, os demais parágrafos tratam dos serviços e facilidades de assistência à infância e à família, atentando-se para a necessidade de elaboração de políticas públicas voltadas a essa camada da sociedade, conjuntamente com as entidades públicas ou privadas interessadas.

Convém destacar, porém, o item VI, que trata da Seguridade Social. Tal qual destacamos na evolução histórica da licença-maternidade, os parágrafos tratam da necessária e fundamental interface previdenciária nas diversas licenças de afastamento propostas pela recomendação.

Feitas essas considerações sobre os dois instrumentos, pode-se afirmar que passos cruciais foram dados, marcando uma mudança de posição internacional. Pela primeira vez a OIT reconheceu expressamente a participação do pai nas responsabilidades familiares (NAVARRO, 2020: 115).

O tema avançou internacionalmente após essas primeiras conquistas. Em setembro de 1995, durante a IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, em Pequim, foi considerado objetivo estratégico o fomento de harmonização de responsabilidades laborais e familiares entre os homens e as mulheres (THOMÉ, 2009: 60).

Desse ponto, sucederam-se conferências periódicas quinquenais para avaliação da Plataforma de Ação de Pequim (ONU, 1995), adotada unanimemente por 189 ações que participaram da IV Conferência Mundial sobre as Mulheres.

No ano 2000, a OIT adotou também a Recomendação 191 (OIT, 2000), sobre a proteção da maternidade, em complementação à Convenção 183, de mesmo tema, e ainda não ratificada pelo Brasil. A recomendação, em seu parágrafo 10, trata do direito a uma licença parental para o pai ou mãe, no período seguinte ao fim da licença-maternidade. A licença parental é uma modalidade de licença que veremos adiante, especialmente importante no caso sueco.

Até o ano de 2021, todavia, ainda não existe algum instrumento internacional no âmbito da OIT que trate especificamente da licença-paternidade. Novamente, não basta o reconhecimento de que os homens também possuam encargos familiares sem possibilitar o seu exercício e participação ativa nessas responsabilidades.



Partimos agora, a partir desse marco temporal, para a análise de como alguns países aplicaram esses princípios e quais os resultados atingidos após todo esse percurso. Conforme adiantamos no início desse capítulo, optamos por fazer um comparativo de contraste e de proximidade para adentrarmos, por fim, no capítulo 4, nos debates contemporâneos vigentes no Brasil.

### 3.3 Países Nórdicos – O caso sueco

Na linha dos pontos anteriores, o período pós-guerra foi marcado pelo incremento da força de trabalho feminina e suas contradições com os trabalhos reprodutivo e de cuidados. A experiência nórdica foi pioneira em propor soluções para essa crise, especificamente na Suécia. Para nos situarmos no desenvolvimento da política desses países, convém antes uma breve digressão sobre seu histórico.

Os países nórdicos, compostos por Dinamarca, Noruega, Suécia, Finlândia e Islândia, são também um grupo muito diverso entre si. No entanto, é possível trabalhar com as suas semelhanças na análise das políticas públicas de cuidado e de conciliação do trabalho com os encargos familiares (KANGAS e PALME, 2009).

O grupo é muitas vezes retratado como um bloco de países que adotaram com sucesso um modelo de Estado de Bem-Estar Social, que resultou na sua posição entre os mais altos índices de desenvolvimento humano (IDH) do mundo<sup>29</sup>. Não obstante, ainda que se questione a possibilidade de replicação do modelo em países em desenvolvimento, alguns aprendizados podem ser feitos (KERSTENENTZY, 2011).

---

<sup>29</sup> Como apurado no índice elaborado pelo Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas. Ver: ONU, *Human development index ranking*, 2020. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking>>.

Celia Lessa Kerstenetzky<sup>30</sup> explica em seu livro, *O Estado do Bem-Estar Social na Idade da Razão* (2012), que as políticas sociais implementadas nos países nórdicos foram fundamentais para o seu desenvolvimento econômico. Esse grupo de países não eram considerados desenvolvidos, sequer expoentes do *welfare state*. Ainda assim, utilizaram-se dos instrumentos de investimento em políticas sociais para se desenvolverem economicamente, destacando-se as políticas sociais de apoio às famílias, que garantiram sua segurança econômica, proporcionaram condições estáveis aos filhos e possibilitaram participação das mulheres também nos trabalhos mercantis (KERSTENENTZY, 2012: 45).

As políticas voltadas às famílias destes países se iniciaram há mais de 100 anos. Em 1901 já foi prevista uma modalidade de licença-maternidade na Suécia, todavia, sem vencimentos e de apenas quatro semanas (DATTA GUPTA, SMITH, e VERNER, 2008: 69). Destaca-se que essa previsão é anterior à da Convenção nº 3 da OIT, de 1919, primeiro instrumento internacional relativo ao tema.

Desde o início do século XX, portanto, os suecos já se preocupavam com o tema da inserção das mulheres no mercado de trabalho. O historiador Carlos Aurélio Pimenta de Faria<sup>31</sup> argumenta que o advento de uma nova lei, em 1939, é considerado um divisor de águas, por ter proibido a dispensa da mulher em casos de gravidez, casamento ou nascimento do filho (FARIA, 2002: 174-175).

Mesmo antes, a Suécia já havia adotado medidas que impulsionaram a maior participação feminina no mercado formal de trabalho, destacando-se: possibilidade de trabalho no comércio para mulheres não casadas, desde 1846; direito das mulheres em exercer novas profissões, como professoras, desde 1859; educação em escolas privadas e quase totalidade dos cursos superiores,

---

<sup>30</sup> Celia Lessa Kerstenetzky é professora titular do Departamento de Ciência Política e do Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal Fluminense (UFF), sua obra traz uma pesquisa detalhada sobre o desenvolvimento econômico-político dos países analisados nesse ponto da pesquisa.

<sup>31</sup> Carlos Aurélio Pimenta de Faria é professor do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais e do curso de Relações Internacionais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e defendeu, em 1997, doutorado com o título: “*Regulating the Family and Domesticating the State: the Swedish Family Policy Experience*”, trazendo grandes contribuições para a análise do nosso tema.

desde 1870; bem como autonomia no controle de sua própria renda, mesmo entre as casadas, desde 1874 (FARIA, 2002: 175).

Finalmente, em 1955, também na Suécia, foi introduzida a primeira licença-maternidade subsidiada entre os países nórdicos, com duração de quatro semanas (DATTA GUPTA, SMITH, e VERNER, 2008: 69). A licença-maternidade nesses moldes, no entanto, vigorou por apenas vinte anos no país.

Uma das características marcantes desses países, e que nos fez selecioná-los para essa análise, é que não seguiram o caminho de adoção de apenas uma licença-paternidade como conhecida no Brasil. Em 1974, também na Suécia, o sistema da licença-maternidade foi reformado e o país adotou um sistema de licença parental (*Föräldraledighet*) (EKBERG, J., ERIKSSON, R. e FRIEBEL, 2005: 6), com auxílio financeiro para ambos os pais (*Föräldrapenning*), experiência pioneira no mundo.

O exemplo foi logo seguido pelos países vizinhos, que também adotaram um sistema de licença parental. A Noruega o fez em 1977 (RØNSEN, 2004: 278); a Finlândia em 1980, sendo que o pai (homem) só poderia utilizar parte do período com a autorização da mãe; também em 1980 a Islândia aderiu ao modelo e, por fim, a Dinamarca em 1984 (DATTA GUPTA, SMITH, e VERNER, 2008: 69-70). Apesar do escopo comum, cada um desses modelos tem as suas particularidades, tal qual o valor do benefício, a existência de pagamentos proporcionais aos ganhos ou parcelas fixas, possibilidade de divisão total do período ou parcial, entre outros. Para esse estudo, novamente, priorizaremos o modelo sueco.

Antes de nos adentrarmos no tema da licença parental, importante destacar que Suécia também introduziu em seu ordenamento, em 1980, a tradicional licença-paternidade (ROSTGAARD, 2014: 8). Pode parecer inicialmente contraditório a cumulação das licenças, mas tal fato elucida um aspecto importante: a licença-paternidade, nos moldes conhecidos em nosso país, está mais relacionada ao acompanhamento direto do nascimento e os primeiros dias subsequentes, além de permitir que os dois pais se afastem ao mesmo tempo do trabalho. A licença parental, por outro lado, possui um aspecto voltado ao cuidado (nos termos discutidos no

primeiro capítulo desta dissertação) e a importância do acompanhamento de todo um período da infância.

A licença parental pode ser definida como uma licença concedida ao pai ou à mãe para cuidados com os filhos após o período da licença-maternidade ou licença-paternidade (OIT, 2009b: 4). O modelo se diferencia, no entanto, pela possibilidade de divisão da fruição do período igualmente entre os pais, sem qualquer distinção de gênero. Em outras palavras, homens/mulheres, cônjuge gestante/não-gestante, pais adotivos, podem se organizar no período do afastamento, dividindo-o de modo conveniente às suas necessidades laborais e suas responsabilidades familiares. Nesse ponto, a licença parental também traz consigo um aspecto de neutralidade de gênero que se amolda também às necessidades dos casais homoafetivos.

No entanto, a mera possibilidade de divisão não implica, necessariamente, na fruição de ambos os pais por períodos iguais ou mesmo aproximados. O modelo sueco necessitou de diversos aprimoramentos ao longo dos quase cinquenta anos desde sua introdução. Dois pontos principais, e correlacionados, precisam ser analisados: o benefício financeiro e os incentivos à divisão mais igualitária do período da licença.

A licença parental sueca concedeu aos pais até 64 semanas de afastamento (FARIA, 2002: 180). De partida, se verifica que o período já era muito maior do que a soma das licenças maternidade (120 dias) e paternidade brasileiras (5 dias), mesmo contando com as extensões introduzidas com o advento da Lei da Empresa Cidadã (180 totais dias para a licença-maternidade e 20 dias totais para a licença-paternidade), que analisaremos no próximo capítulo.

Outro ponto marcante é que, no caso brasileiro, o salário-maternidade (benefício financeiro correspondente à licença) depende da condição de segurada da trabalhadora. A licença na Suécia, porém, comporta exceções, como desemprego do cônjuge, que continua elegível ao pagamento. O cálculo do pagamento de parte do auxílio é baseado no valor da remuneração e, nos casos em que esta é inexistente (como desemprego), há um valor mínimo repassado às famílias (DUVANDER e LÖFGREN, 2020: 559). O financiamento é feito através da contribuição patronal, que é de 31,42% dos salários totais pagos aos seus empregados, sendo

2,6% destinados aos gastos públicos com os programas de licença (DUVANDER e LÖFGREN, 2020: 556).

No Brasil, o salário-maternidade é equivalente à remuneração integral (100%) das seguradas empregadas ou trabalhadoras avulsas, nos termos do art. 72 da Lei 8.213/91. No mesmo sentido, as empregadas domésticas têm direito ao valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição. Quanto às seguradas especiais, o valor corresponde a um doze avos sobre a sua última contribuição anual. Para as demais seguradas, o benefício financeiro equivale a um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados no período de até quinze meses, sendo, por fim, assegurado o pagamento de, ao menos, o piso de um salário-mínimo, nos termos do art. 73, também da Lei 8.213/91.

A Suécia, no entanto, nunca instituiu um benefício financeiro de 100% da remuneração percebida anteriormente ao período da licença. No início, o auxílio previsto aos pais foi de 90% da remuneração durante a maior parte da licença, além de um valor fixo durante três meses. No decorrer dos anos seguintes, todavia, o percentual decresceu, chegando até os atuais 77,6% da remuneração (DUVANDER e LÖFGREN, 2020: 558). No mais, a parte fixa do benefício, recebida por três meses, não foi reajustada por muitos anos, atingindo diretamente as famílias beneficiadas (FARIA, 2002: 182). Por fim, há ainda um teto no benefício que chegou a afetar diretamente 12% dos pais e 4% das mães (EKBERG, J., ERIKSSON, R. e FRIEBEL, 2005: 7)

Em conferência pública realizada no parlamento europeu, Birgitta Åseskog, então conselheira do Ministério da Integração e da Igualdade de Gênero sueco, esclareceu que não é incomum que o restante do benefício seja complementado pelos empregadores para totalizar 100% da renda, o que, no entanto, depende de negociações coletivas (ÅSESKOG, 2009: 3).

Mesmo diante das tentativas de preservação da renda da família, nos primeiros anos de introdução da licença parental, verificou-se que os homens não estavam usufruindo do benefício conforme o planejado. No início da década de 80, somente 10% dos pais utilizaram parte da licença nos primeiros 180 dias depois do nascimento. Olhando para o restante do período de licença, ou seja, considerando também os meses em que o benefício era pago proporcionalmente à renda, somente 28% dos homens fizeram algum uso da licença, ainda que poucos dias. Em

resumo, durante o primeiro ano de nascimento dos filhos, os homens utilizaram somente 4% do total dos dias de licença remunerada, sobrando 96% do tempo para as mães (FARIA, 2002: 184).

Em que pese a existência de campanhas publicitárias públicas promovendo o usufruto da licença entre os homens, a situação só começou a se alterar a partir de 1995, com a introdução de meses exclusivos destinados tanto para os pais quanto para as mães (FARIA, 2002: 191). A nova política ficou marcada, assim, pela existência de quotas, ou seja, pelo menos um mês da licença deveria ser gozado pelo pai e outro mês necessariamente pela mãe, o restante podendo continuar sendo dividido livremente. Não significou, no entanto, que a licença se tornou obrigatória, mas sim, que caso o pai ou a mãe não utilize os meses exclusivos estes são perdidos, não podendo mais serem aproveitados pelo outro cônjuge.

O governo acreditava que a reforma poderia fazer com que os pais passassem mais tempos com os filhos nos primeiros anos de vida, o que levaria a um incremento da participação dos homens nos cuidados com os filhos a longo prazo e que, como consequência, contribuiria também no incremento da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No mais, a reforma poderia diminuir a discriminação em face daqueles homens que já tiravam a licença (EKBERG, J., ERIKSSON, R. e FRIEBEL, 2005: 3-4).

Em alguns pontos, a reforma foi bem-sucedida<sup>32</sup>, destacando-se: 1) o número de pais (homens) que não fizeram uso de qualquer dia da licença caiu de 54% para 18%; 2) O número de homens que utilizaram um mês da licença subiu de 9% para 47% e; 3) O número de dias utilizados pelos homens cresceu em 15, sendo que o número de dias utilizados pelas mulheres foi reduzido em 20. A primeira reforma, portanto, atingiu seus objetivos de curto prazo, o que não levou, todavia, a alterações no comportamento dos pais a longo prazo, sobretudo quando verificado o cuidado com filhos doentes, que permaneceram com as mães (EKBERG, J., ERIKSSON, R. e FRIEBEL, 2005: 18).

---

<sup>32</sup> Como apurado na pesquisa de controle elaborada por: EKBERG, John, ERIKSSON, Rickard e FRIEBEL, Guido. *Parental leave—a policy evaluation of the Swedish Daddy—month reform*. IZA Discussion paper, V. 1617, IZA Bonn, 2005. Disponível em: <<http://ftp.iza.org/dp1617.pdf>>.

Em 2002, portanto, 7 anos após a primeira reforma, uma segunda foi implementada, aumentando para 2 os meses exclusivos e intrasferíveis entre os pais. Novamente, aumentou-se o número de pais que utilizaram dias da licença parental, sendo apurado que 43% dos pais utilizaram os dois meses até que o filho completasse 4 anos (ÅSESKOG, 2009: 4).

Importante notar, nesse ponto, a possibilidade de flexibilização do uso da licença pelos pais, o que aproxima sua utilização do cuidado que viemos discutindo ao longo desta dissertação, e não meramente nos dias subsequentes ao do nascimento. No período do advento da segunda reforma, os pais podiam fazer uso da licença para o afastamento integral do trabalho até que o filho completasse 18 meses, no entanto, também podiam utilizar parte dela até que filho completasse 8 anos ou finalizasse o primeiro ano da escola. A partir de 2014, a idade para o uso parcial da licença foi aumentada até 12 anos, com a possibilidade de serem utilizados 96 dias da licença após os filhos completarem 4 anos (DUVANDER e LÖFGREN, 2020: 558).

Em 2016, por fim, os meses exclusivos e intransferíveis entre os pais foram aumentados para 3, ou 90 dias, o que aumentou ainda mais o uso da licença pelos pais (DUVANDER e LÖFGREN, 2020: 566). Isso denota uma tendência à divisão igualitária, ainda que progressiva, dos períodos da licença, um dos objetivos iniciais da sua concepção. Outra conclusão é a de que a igualdade não é atingida pela mera possibilidade de divisão, pois foi necessária a criação de mecanismos que propiciassem, de fato, a maior participação masculina, experiência que deve ser aproveitada para mudanças do cenário brasileiro.

O resultado do modelo sueco que, como vimos, até 1984 já havia sido replicado em todos os países nórdicos, é expressivo. O Índice de Desigualdade de Gênero<sup>33</sup>, aponta todos os países nórdicos entre as 7 primeiras posições. Na tabela de 2020, que analisa o ano de 2019, o Brasil ainda ocupava a 95ª posição do ranking dos 189 países analisados. Destaca-se, ainda, que a

---

<sup>33</sup> Do inglês, *Gender Inequality Index* (GII). Divulgado pelo Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, que mede a desigualdade em três grandes frentes: saúde, trabalho e empoderamento.

participação das mulheres no parlamento sueco chega ao percentual de 47,3%, enquanto o Brasil ainda dispunha de apenas 15% das mulheres nos cargos<sup>34</sup>.

O modelo acabou atravessando fronteiras e tornando-se referência em toda a Europa. Atualmente, os Estados-Membros da União Europeia devem aprovar leis que implementem em seus ordenamentos internos modelos de licença parental. Desde 1996, o Conselho da União Europeia já havia emitido diretiva (96/34/CE) no sentido de adoção da licença parental pelos membros, de pelo menos três meses e com sugestão de adoção de meses exclusivos<sup>35</sup>.

Em 2010, outra diretiva foi adotada pelo Conselho (2010/18/EU), ampliando o prazo mínimo da licença parental para quatro meses e, mais uma vez, sugerindo a intransferibilidade dos meses entre os pais. Inovou-se, no entanto, ao dispor que ao menos um mês da licença não poderia ser transferido de qualquer maneira<sup>36</sup>, efetivamente elencando a necessidade do estabelecimento de quotas.

Recentemente, em 2019, outra diretiva foi adotada (2019/1158/EU), dessa vez ampliando a quota exclusiva para dois meses intransferíveis. A nova diretiva também tratou da necessidade de os Estados-Membros garantirem aos pais, ou a um segundo progenitor equivalente, o direito à licença-paternidade de 10 dias úteis, que deve ser implementada até agosto de 2022<sup>37</sup>. Essa disposição reforça a colocação de que os modelos não são excludentes. A licença-paternidade,

---

<sup>34</sup> Como apurado no *Gender Inequality Index*, de 2020. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>>.

<sup>35</sup> Ver: Conselho da União Europeia, *Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES*, 1996. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31996L0034&from=EN>>.

<sup>36</sup> Ver: Conselho da União Europeia, *DIRECTIVA 2010/18/UE DO CONSELHO, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE*, 2010. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>>.

<sup>37</sup> Ver: Conselho da União Europeia, *DIRETIVA (UE) 2019/1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho*, 2019. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>>.



novamente, está justificada no afastamento relacionado ao nascimento propriamente, sendo o escopo da licença parental mais amplo, com perspectiva do cuidado.

Apesar dos resultados positivos, a desigualdade de gênero permanece estruturalmente nesses países, que continuam a aprimorar os seus modelos. Retomando as perspectivas trazidas por Fraser, questiona-se se foi realmente atingido o modelo dos cuidadores universais ou se aproximou-se do modelo de paridade de cuidados.

Mercedes Alcañiz Moscardó, ao tratar do contexto europeu, argumenta que a maior parte dos instrumentos utilizados para conciliação do trabalho e encargos familiares perpassa pela redução da jornada para o exercício do cuidado. No entanto, as mulheres são ainda as que mais utilizam tais mecanismos, o que levou ao surgimento de uma nova categoria de desigualdade, agora baseada na presença no mercado de trabalho: a presença integral, de maioria masculina, e a presença parcial, majoritariamente ocupada por mulheres (ALCAÑIZ, 2015: 35).

Da mesma forma, Chiara Saraceno questiona se a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho mercantil não foi ao custo de desvalorizar outras atividades não mercadológicas, tal qual o exercício do cuidado. Sugere que tal processo poderia interromper, ou mesmo reverter, a revisão crítica do modelo do provedor masculino, agora também exercido por algumas mulheres. A autora atenta, dessa forma, para a necessidade de tempo para o cuidado (SARACENO, 2017: 64), na perspectiva mais próxima dos cuidadores universais proposta por Fraser.

Esses foram e são alguns dos desafios enfrentados por esses países ao longo dos mais de cinquenta anos da adoção da licença parental. O Brasil somente dispõe da licença-paternidade e da licença-maternidade. Nossas investigações já sugerem que a licença parental poderia ser implementada no Brasil, sem prejuízo da manutenção da atual licença-paternidade, para tutelar um direito ainda pouco explorado, o direito de exercer cuidados.

Veremos, no Capítulo 4 desta dissertação, como os debates têm sido conduzidos em solo nacional. Antes, porém, partiremos para uma investigação mais próxima, como se desenvolveu o tema da licença-paternidade nos ordenamentos sul-americanos, especificadamente na Argentina e no Uruguai.

### 3.4 Os países sul-americanos – O caso da Argentina e do Uruguai

Do mesmo modo que atentamos para o caso dos países nórdicos, a América Latina não é uma região homogênea. No entanto, relativamente ao cone-sul; a história marcada pela colonização, as ditaduras regionais, o período de redemocratização, a emergência do paradigma neoliberal e os anos de governos de esquerda durante as primeiras décadas do Século XXI, nos permite traçar comparativos pertinentes quanto ao contexto e a legislação da Argentina e do Uruguai.

Deve-se assinalar, todavia, as diferenças étnicas, populacionais e até mesmo organizativas entre Brasil, Argentina e Uruguai. Desses pontos já surgem dificuldades para transposições de modelos. Convém destacar que tanto o Brasil quanto a Argentina adotam o sistema federativo, ao revés do Uruguai, que é unitário. O Uruguai, também diferentemente, nunca adotou um Código de Trabalho, como a CLT ou mesmo a *Ley de Contrato de Trabajo* (LCT) da Argentina que regula as relações individuais de trabalho, caracterizando-se pela legislação assistemática, fragmentária e pontual (ERMIDA URIARTE, 2007: 268).

Ainda assim, pode-se verificar pontos em comum, como a competência para a legislação sobre as licenças. No Brasil, a União detém a competência exclusiva para legislação trabalhista e de seguridade social<sup>38</sup>, o mesmo que nos demais países<sup>39</sup>. No mais, o mencionado contexto histórico-econômico comum serviu de impulso para adoção das leis trabalhistas em períodos próximos por todos estes países.

Iniciemos a investigação com um breve histórico do caso argentino. A primeira lei de proteção à maternidade foi aprovada na Argentina ainda em 1907. Trata-se da *Ley de Trabajo de*

---

<sup>38</sup> Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho; XXIII - seguridade social; da CF/88.

<sup>39</sup> Artículo 75.- Corresponde al Congreso: (...) 12. Dictar los Códigos Civil, Comercial, Penal, de Minería, y del Trabajo y Seguridad Social, *en cuerpos unificados o separados*, sin que tales códigos alteren las jurisdicciones locales, correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales, según que las cosas o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones; (...) ; da Constitución Nacional (CN) – Argentina

*Mujeres y Menores (Ley 5.291)*, que previa a jornada máxima para as mulheres menores de 16 anos, proibia o emprego em indústrias perigosas ou insalubres e o trabalho noturno, bem como previa a possibilidade de afastamento das trabalhadoras grávidas quatro semanas antes do parto, até seis semanas após o nascimento. Dispunha, ainda, sobre direito de amamentação dos filhos em um intervalo de 15 minutos a cada duas horas, quando retornassem ao trabalho. Não havia, no entanto, qualquer remuneração durante o período da licença, somente garantida a reserva do posto de trabalho (BIERNAT, RAMACCIOTTI, 2011: 158).

A primeira interação foi objeto de críticas fundadas, sobretudo, em três pontos principais: a falta de um salário que possibilitasse o exercício da licença, a falta de obrigatoriedade na concessão da licença e, por fim, a falta de espaço físico nos locais de trabalho que possibilitassem os intervalos para amamentação. Por consequência, durante os anos seguintes diversos projetos de lei foram apresentados para modificação das disposições, o que veio a ocorrer em 1924, 17 anos depois da primeira lei (BIERNAT, RAMACCIOTTI, 2011: 159).

A nova lei (*ley 11.317*), de setembro de 1924, não resolveu todas as questões levantadas. No entanto, possibilitou a licença de quatro semanas anteriores ao parto mediante a apresentação de atestado médico. Dispôs expressamente que a gravidez não poderia ser motivo de dispensa do trabalho e determinou que os estabelecimentos que contassem com mais de 50 empregadas dispusessem de salas especiais para amamentação. Uma das principais reivindicações, o benefício ou salário, continuou a não ser pago para as mulheres que fizessem uso da licença (BIERNAT, RAMACCIOTTI, 2011: 159).

Dez anos depois, em 15 de outubro de 1934, estabeleceu-se uma seguinte lei (*ley 11.932*), que aumentou o intervalo de amamentação para meia hora e instituiu, por fim, o benefício equivalente ao salário-maternidade. A nova lei reiterou as disposições de proibição do trabalho quatro semanas antes do parto e seis semanas após, mas também garantiu cuidados médicos gratuitos e a percepção de um subsídio pela maternidade, equivalente a um salário integral, além da garantia do emprego (KOMJATHI, 2013: 11).

Apesar da conquista da interface previdenciária da licença, não havia na Argentina um sistema universal. A solidariedade esperada para a manutenção do sistema foi inicialmente dos

empregadores, do Estado e das trabalhadoras, ou seja, dentre os empregados, somente as mulheres de 15 a 45 anos contribuíam para um fundo comum que pagaria o benefício correspondente à licença-maternidade por elas usufruída (BIERNAT, RAMACCIOTTI, 2011: 162).

A situação começa a alterar somente a partir de 1944 com a criação do *Instituto Nacional de Previsión Social* que incorporaria as distintas caixas e centralizaria a gestão dos benefícios, que, no entanto, encontrou muita resistência para sua implementação (BIERNAT, RAMACCIOTTI, 2011: 168), até o advento da *Administración Nacional de la Seguridad Social* (ANSES), no ano de 1991, que passou a gerir os benefícios, o que vigora até a atualidade.

Ao largo da ótica previdenciária, a Argentina concretizou as licenças maternidade e paternidade no setor privado por meio da *Ley de Contrato Trabajo* (LCT) em 1974. A licença-maternidade prevista ficou em 90 dias, com regra geral de 45 dias antes do parto e 45 dias após o parto<sup>40</sup>, seguindo a lógica até então adotada nas legislações progressas. Na década de 1990, a licença-maternidade foi estendida para 100 dias para as trabalhadoras do setor público federal (MARCONDES, 2019: 154). Há, ainda, a possibilidade de extensão da licença por mais 90 dias, mas somente nos casos de nascimento da criança com Síndrome de Down ou opção da mulher pelo afastamento, o que, todavia, não incluiu qualquer remuneração (MARCONDES, 2019: 155)

Também por meio da LCT, a licença-paternidade foi introduzida na Argentina e da mesma forma perdura até 2021. A licença, inserida nos regimes das licenças especiais, prevê o afastamento por 2 dias corridos na ocasião do nascimento do filho<sup>41</sup>, ao custo do empregador (LANGOU e SACHETTI, 2017: 5). As únicas exceções são as extensões para os trabalhadores

---

<sup>40</sup> Art. 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. (...)

<sup>41</sup> Art. 158. —Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales: a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

do setor público, o que varia por províncias, bem como a ampliação para 30 dias para os trabalhadores rurais não temporários. Nesse sentido, a Argentina remanesce como um dos países com menor número dias de licença-paternidade da América do Sul (MARCONDES, 2019: 156).

Para citarmos um exemplo da diversa legislação provincial, que afeta apenas os seus servidores públicos, a província de *Tierra del Fuego*, no extremo sul do País, adotou um sistema de licença parental de 180 dias, que podem ser igualmente divididos entre os genitores (LANGOU e SACHETTI, 2017: 6).

Ainda outra questão, também presente no cenário brasileiro, acomete os trabalhadores argentinos: cerca de 50% dos trabalhadores estão cobertos pela legislação, que só prevê a licença-paternidade – diante da inexistência de interface previdenciária – para aqueles formalizados (LANGOU e SACHETTI, 2017: 1), o que impossibilita o exercício desse direito para grande parte dos homens.

Rememora-se que a Argentina ratificou a Convenção 156 da OIT já no ano de 1988 (*Ley 23.451*, 1988), no entanto, a medida não culminou na adoção de mecanismos de conciliação do trabalho com encargos familiares (ASPIZAZU, PASQUALE, CUTULI e TERESA, 2021: 8), mesmo porque não há disposição expressa na convenção sobre parâmetros para licença-paternidade ou mesmo de licença parental.

Os últimos dados disponibilizados pelo *Instituto Nacional de Estadística y Censos* (INDEC) da Argentina, apontam que em 2021 permanece uma grande desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho mercantil, tanto nas taxas de atividade, como de emprego formal. A publicação, ainda que se reconheça um incremento da força de trabalho desde 1996, aponta que apenas 45,4% das mulheres desenvolvem atividade econômica, sendo que os homens são 64,5% (IDEC, 2021: 10)<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Ver: INDEC, *Dossier estadístico en conmemoración del 110 Día Internacional de la Mujer*. Buenos Aires, março de 2021. Disponível em: <[https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier\\_estadistico\\_8M\\_2021.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2021.pdf)>.

Semelhantemente ao Brasil, também na Argentina as mulheres respondem por quase a totalidade das vagas nos setores vinculados ao cuidado, o que se verifica na participação em 97,7% dos trabalhos domésticos em lares (IDEC, 2021: 15). Em pesquisa na grande Buenos Aires durante a pandemia da Covid-19, verificou-se que 70% das tarefas de cuidados foram exercidas exclusivamente por mulheres ou com maior dedicação delas (IDEC, 2021: 28).

O Índice de Desigualdade de Gênero, divulgado pelo Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, aponta a Argentina na 75ª posição, 20 posições à frente do Brasil, portanto, destacando-se que o parlamento argentino é composto por 39,9% de mulheres, percentual bem superior ao do parlamento brasileiro, de apenas 15%<sup>43</sup>.

Por fim, acrescentamos que são diversos projetos de lei em curso que visam a mudança da licença-maternidade, paternidade e até a instituição de modelos de licença parental. No ano de 2017, por exemplo, 32 projetos versavam sobre a licença-paternidade, com 23 propondo a sua ampliação no país (LANGOU e SACHETTI, 2017: 6). O tema também fez parte dos debates eleitorais, após críticas por um comentário machista, o então candidato e ex-presidente Mauricio Macri propôs o aumento da licença-paternidade para 20 dias<sup>44</sup>. A falta de consenso, no entanto, impediu até junho de 2021 a mudança do paradigma daquele país.

Passemos à análise do caso Uruguio que, diferentemente da Argentina e do Brasil, inovou a partir do século XXI em aspectos importantes na regulamentação das diversas licenças.

Da mesma forma que o Brasil e a Argentina, as licenças-maternidade e paternidade no Uruguai foram introduzidas no século XX, de forma similar. O início do sistema de seguridade social uruguio, todavia, pode ser apontado ainda no século XIX, no ano 1829, com a criação de

---

<sup>43</sup> Como apurado no *Gender Inequality Index*, de 2020. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>>.

<sup>44</sup> Ver: *Após críticas por comentários machistas, Macri aumenta licença paternidade de 2 para 20 dias*, reportagem de O Globo, de 16 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/mundo/apos-criticas-por-comentario-machista-macri-aumenta-licenca-paternidade-de-2-para-20-dias-24021653>>.

leis voltadas ao pagamento de subsídio aos militares que participaram das campanhas que levaram ao fim da Guerra da Cisplatina, em 1828 (SIENRA, 2007: 9).

Em 1950, foi promulgada a *Ley n° 11577*, que introduziu a licença-maternidade com subsídio no país, ainda que de forma limitada. Esta primeira interação garantiu o direito da trabalhadora se ausentar pelo tempo necessário segundo a prescrição médica. No entanto, somente se ausência fosse inferior a quatro meses ela teria direito ao salário integral, com possibilidade de licença por mais dois meses (totalizando seis), com metade do salário. A mesma lei previa a conservação do emprego e a estabilidade durante a licença, com indenização nos casos de descumprimento (URUGUAY, 1950)<sup>45</sup>.

Ainda que o Uruguai tivesse, no momento da promulgação da lei, ratificado as convenções internacionais sobre o tema da licença-maternidade, como a citada Convenção n° 3 da OIT, a obrigação pelo pagamento do salário era do empregador, e não oriunda de um fundo público, o que implica nos diversos prejuízos ao trabalho da mulher (SIENRA, 2007: 19).

Com a criação do sistema de seguridade social uruguaio, foi promulgada também a *Ley 15084* de 1980, que passou a prever o salário-maternidade para as trabalhadoras que fizessem uso da licença, desta vez através de fundos públicos. Na mesma oportunidade, a licença também foi estendida para 12 semanas, sendo 6 anteriormente ao parto e 6 posteriores, com possibilidade de variação, desde que obedecida a totalidade das 12 semanas. O benefício deveria corresponder à totalidade do salário somada aos reflexos, observado o piso mínimo do salário nacional (URUGUAY, 1980).

Ainda que a lei possa ser considerada um grande avanço, quanto ao direito da licença-maternidade, ainda não havia sido instituído no Uruguai o direito à licença-paternidade. Ressalta-

---

<sup>45</sup> [Artículo 16](#) - Toda mujer en estado de gravidez tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica. Si la ausencia del trabajo durare menos de cuatro meses, tendrá derecho al salario íntegro de la ausencia. Si excediere de ese plazo, ganará medio salario hasta el término de seis meses. El empleo deberá ser conservado si retornare en condiciones normales.

[Artículo 17](#) - En el caso previsto en el artículo anterior, la obrera no podrá ser despedida. Si lo fuere, el patrón deberá satisfacer un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

se, porém, que a *Ley 16104* de 1990, ao regulamentar o regime de licenças para os funcionários públicos, estendeu a licença-maternidade daquelas trabalhadoras para 13 semanas, bem como introduziu no país a primeira modalidade de licença-paternidade (URUGUAY, 1990).

O art. 29 da *Ley 16104* passou a prever que, com a apresentação de certificado médico respectivo, os funcionários públicos pais teriam direito a uma licença-paternidade de três dias<sup>46</sup>. Em 2005, a *Ley 17930* aumentou o período para 10 dias corridos.

Em 2008, foi promulgada a *Ley 18345* que regulamentou o regime das licenças especiais para os trabalhadores da iniciativa privada. Nesta lei, foi finalmente introduzida a licença-paternidade para demais trabalhadores, ainda que formais, sendo previstos três dias corridos, contando-se o dia do nascimento. No mesmo artigo, há a obrigação de comprovação de nascimento sob pena de desconto dos dias como faltas injustificadas<sup>47</sup> (URUGUAY, 2008).

Similar ao Brasil e a Argentina, portanto, o Uruguai iniciou seu modelo de licenças com a adoção da licença-maternidade que leva em conta o período da amamentação e à exclusiva responsabilização das mulheres pelo cuidado do recém-nascido, o que se traduz também pela adoção de licença-paternidade em dias reduzidos.

Da mesma forma, ainda, o financiamento foi misto, ou seja, há um benefício previdenciário vinculado à licença-maternidade (salário-maternidade) e apenas um benefício trabalhista vinculado à licença-paternidade, que permanecia ao custo do empregador (MARCONDES, 2019: 158).

---

<sup>46</sup> Artículo 29. Con la presentación del certificado médico respectivo, los funcionarios padres, tendrán derecho a una licencia por paternidad de tres días.

<sup>47</sup> Artículo 5. (Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva).- En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el artículo 1º de la presente ley tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes. En un plazo máximo de veinte días hábiles deberá acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.



Todavia, a partir da segunda década do século XXI, no período do *giro à esquerda*<sup>48</sup>, o Uruguai trouxe diversas inovações na matéria das licenças, afastando-se dos seus vizinhos sul-americanos e concretizando diversas mudanças quanto ao cuidado e sua relação com as políticas estatais.

Em primeiro ponto, devemos destacar o art. 41 da Constituição uruguaia, que prevê expressamente que a educação e o cuidado dos filhos, para que estes alcancem plena capacidade corporal, intelectual e social, é um dever e um direito dos pais<sup>49</sup>. Importante ressaltar, nesse ponto, o reconhecimento da dupla face do cuidado, tanto ativo de fornecer, como passivo, de receber.

As mudanças iniciaram-se a partir de 2005, no contexto da citada introdução da licença-paternidade aos trabalhadores da iniciativa privada e da quebra da hegemonia dos dois partidos que até então dominavam o debate eleitoral, com a vitória da oposição Frente Ampla.

Naquele mesmo período, o Uruguai passou por reformas no sistema de seguridade social, da saúde e tributária. Buscou-se se criar, ainda, um *Sistema Nacional de Cuidados* (SNC). As organizações de mulheres colocaram o tema na agenda do país, acompanhadas por atividades organizadas pelo governo, pela academia, sociedade civil e até por cooperação internacional (BATTHYÁNY, GENTA e PERROTTA, 2015: 17-18).

Em 2009 os quatro partidos com representação parlamentar no país incluíram em seus programas a necessidade de maior responsabilidade social no tema do cuidado. Em 2010, nessa linha, o Presidente da República, então recém-eleito José Mujica, criou um grupo de trabalho

---

<sup>48</sup> Mariana Mazzini Marcondes conceitua o “giro à esquerda” como fenômeno que se espalhou pela América Latina a partir da primeira década do Século XXI, em que governos de esquerda foram eleitos propondo um contraponto à hegemonia liberal então vigente, ainda que não tenha havido uma ruptura total. Tratou-se, ainda de uma reorientação estatal para garantia e expansão de direitos, a serem efetivados por meio de políticas públicas (MARCONDES, 2019: 90)

<sup>49</sup> Artículo 41.- El cuidado y educación de los hijos para que éstos alcancen su plena capacidad corporal, intelectual y social, es un deber y un derecho de los padres. Quienes tengan a su cargo numerosa prole tienen derecho a auxilios compensatorios, siempre que los necesiten. La ley dispondrá las medidas necesarias para que la infancia y juventud sean protegidas contra el abandono corporal, intelectual o moral de sus padres o tutores, así como contra la explotación y el abuso. (URUGUAY, 1967).

para desenhar o novo *Sistema Nacional de Cuidados*. Os debates – que contaram com a participação de mais de 3.200 pessoas, representando mais de 1.800 organizações e instituições – prosseguiram por todo o mandato e culminaram no documento “*Hacia un modelo solidario de cuidados. Propuesta para la construcción del Sistema Nacional de Cuidados*” (BATTHYÁNY, GENTA e PERROTTA, 2015: 18).

Nesse contexto, foi promulgada a *Ley 19161* em 2013, que estendeu a licença-maternidade para seis semanas anteriormente ao parto e oito semanas posteriores, mantida a possibilidade de variação da licença anterior ao nascimento, desde que observado o período total de quatorze semanas (URUGUAY, 2013).

A mesma lei tratou da licença-paternidade estendendo progressivamente sua duração, 3 dias a partir de sua vigência, sete dias a partir do ano de 2015 e, finalmente, 10 dias a partir de 2016. A nova lei não revogou a anterior licença-paternidade prevista a cargo do empregador, mas criou o benefício do salário-paternidade, experiência pioneira na região. Dessa forma, os trabalhadores uruguaios passaram a contar com 13 dias de licença-paternidade, 3 dias destes a cargo do empregador e 10 dias custeados pelo sistema de seguridade social (BATTHYÁNY e PERROTTA, 2020: 617).

Buscou-se ressaltar durante esta pesquisa a importância do benefício previdenciário vinculado à licença, sobretudo, quanto ao ônus financeiro e a discriminação nas relações de trabalho. No mais, passam a contar com a licença-paternidade também os trabalhadores autônomos que contribuem para a previdência, o que não é possível nos casos de custeio pelo empregador. A nova experiência uruguaia, portanto, quebrou um paradigma da licença-paternidade da região sul-americana, até então a cargo do empregador.

A *Ley 19161* trouxe ainda outra mudança: a instituição da licença parental no Uruguai, intitulada *subsídio parental para cuidados*. Trata-se de um benefício previdenciário para propiciar o cuidado do recém-nascido, podendo ser utilizado tanto pelo pai quanto pela mãe, sem distinção, assim que finalizado o período da licença-maternidade.

Diferentemente da analisada licença parental sueca, todavia, a licença uruguaia é exclusivamente de meio período, ou seja, no período da licença os pais se afastam do trabalho

mercantil apenas parcialmente, recebendo integralmente o salário correspondente ao horário reduzido, até o máximo de quatro horas.

Tal qual o incremento progressivo da nova licença-paternidade, a licença parental foi introduzida em etapas. Inicialmente a lei previu a licença até que o filho completasse 4 meses de idade, ressaltando-se que ela se inicia somente com o fim da licença-maternidade de 14 semanas (em regra, de 6 semanas antes do nascimento e 8 semanas após o parto). A partir de 2015 a licença parental foi aumentada para até 5 meses de idade do filho e, por fim, a partir de 2016, para até 6 meses de idade. A licença pode ser requerida por todos os trabalhadores privados e pelos autônomos que contribuem para a seguridade social. No entanto, ela é voluntária, somente para aqueles pais que fizerem a requisição (BATTHYÁNY e PERROTTA, 2020: 618).

Apesar de recente, alguns dados já podem ser analisados acerca da introdução desta modalidade de licença no ordenamento uruguaio. A *Ley 19161* foi promulgada no final do ano de 2013, em 2014 foram concedidos 6.258 subsídios. Em 2016 esse número já havia aumentado para 9.525, um incremento significativo de 52%, ainda que somente 59,1% das famílias elegíveis fizeram uso do tempo (BATTHYÁNY e PERROTTA, 2020: 622).

Questão importante para análise da licença parental e seu impacto na mudança laboral é a sua utilização por parte dos homens, que podem fazer uso e dividir o tempo na licença. Tal qual iniciada na Suécia, a licença uruguaia não previu a existência de tempo exclusivo para os pais ou mães (quotas), podendo ser livremente disposta. No entanto, tal como vimos naquele país, os homens não fazem uso imediato da licença, que permanece com as mulheres. No Uruguai, o percentual médio de homens que fizeram uso nos últimos anos é de apenas 2% (BATTHYÁNY e PERROTTA, 2020: 623).

No ano de 2015, o então presidente eleito, Tabaré Vázquez, continuou o processo colocando a instalação do sistema de cuidados como prioridade do mandato. Já nos primeiros dias do governo enviou ao parlamento a lei de criação do SNC, que foi aprovada pelo Senado da República em 13 de agosto do mesmo ano. Dentre os objetivos da lei está a de propiciar a mudança da atual divisão sexual do trabalho, trazendo o conceito de corresponsabilidade de

gênero e geracional como princípio orientador (BATTHYÁNY, GENTA e PERROTTA, 2015: 18).

Reiteramos que, apesar de recentes, as mudanças ocorridas no Uruguai permitem colocar o país como aquele que mais avançou na perspectiva de igualdade de gênero em referência aos seus vizinhos sul-americanos (MARCONDES, 2019: 162). O Índice de Desigualdade de Gênero, que temos utilizado nessa análise comparativa internacional, coloca o Uruguai na 62ª posição, à frente do Brasil, na 95ª posição, e da Argentina, na 75ª. No entanto, tal qual o Brasil, o Uruguai também apresenta déficit representativo no parlamento, com apenas 20,9% dos assentos ocupados por mulheres<sup>50</sup>.

Em um contexto mais amplo, o tema do cuidado tem sido reconhecido institucionalmente no âmbito latino-americano. Dentre tais reconhecimentos, destaca-se as contribuições dadas pelas Conferências Regionais Sobre as Mulheres da América Latina e do Caribe, que são realizadas com periodicidade trianual (MARCONDES, 2019: 99).

Desde o Consenso do México, adotado em 2004, afirma-se a importância de valorizar o trabalho não remunerado realizado pelas mulheres, sobretudo, de cuidado infantil e de idosos. Em 2007, com o Consenso de Quito, atentou-se para a necessidade de promoção da corresponsabilidade entre homens e mulheres através de medidas estatais, reconhecendo-se a importância do cuidado para a superação da atual divisão sexual do trabalho. No ano de 2010, com a adoção do Consenso de Brasília, o cuidado foi finalmente afirmado como um direito que deve ser efetivado por políticas e serviços universais<sup>51</sup>. Destacou-se, ainda, a licença parental e outras políticas de corresponsabilização (MARCONDES, 2019: 100):

Adoptar políticas que permitan establecer o ampliar las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de los hijos e hijas, a fin de contribuir a la

---

<sup>50</sup> Como apurado no *Gender Inequality Index*, 2020. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>>.

<sup>51</sup> Do original, em espanhol: “Reconociendo que el acceso a la justicia es fundamental para garantizar el carácter indivisible e integral de los derechos humanos, incluido el derecho al cuidado, Señalando que el derecho al cuidado es universal y requiere medidas sólidas para lograr su efectiva materialización y la corresponsabilidad por parte de toda la sociedad, el Estado y el sector privado” (CEPAL, 2010). Disponível em: <[https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensobrasilia\\_esp\\_1.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensobrasilia_esp_1.pdf)>

distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, que permitan avanzar en la corresponsabilidad; (CEPAL, 2010: 4).

Dessas mencionadas conferências seguiram-se a de Santo Domingo, em 2013, de Montevidéu em 2016 e de Santiago, no início de 2020. Todos os consensos firmados seguiram na perspectiva de valorização do cuidado e de adoção de medidas, como as licenças, que efetivem e possibilitem o seu exercício enquanto direito.

Anote-se, ainda, que o Consenso de Brasília, de 2010, também previu a necessidade de os países ratificarem a Convenção 156 da OIT, Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores. Tanto a Argentina, em 1988, quanto o Uruguai, em 1989, já haviam ratificado o instrumento<sup>52</sup>.

Optamos pelo recorte entre os países analisados, não se olvidando das diversas novas experiências que surgiram nos últimos anos. Para citar alguns exemplos, em 2008, o Peru introduziu em seu ordenamento a licença-paternidade de dez dias, que ainda não foi totalmente absorvida pela população trabalhadora (KRIETE, 2020).

A Espanha atingiu, no ano de 2021, um modelo de licença parental igualitário, que foi ampliado em etapas desde o ano de 2019. A licença, que já existia desde 2007, foi ampliada em abril de 2019 com a disponibilização de 8 semanas exclusivas para os homens/pais. Em 2020, passaram-se para 12 semanas e, finalmente, em 2021, atingiu-se o patamar de 16 semanas intransferíveis para a mãe (MEIL, LAPUERTA e ESCOBEDO, 2020: 547). Atualmente, portanto, tanto pais quanto mães espanholas dispõem do mesmo tempo da licença, se tornando um dos países mais avançados nesse quesito.

Feito este apanhado internacional partiremos, por fim, ao capítulo final para analisar o contexto contemporâneo brasileiro. De posse das ferramentas teóricas, do contexto

---

<sup>52</sup> A OIT disponibiliza as ratificações das convenções por países e ano, bem como seu status atual, para os casos de denúncia. Ver: OIT, Ratificações da Convenção n. 156, *Workers with family responsibilities convention*, 1981c. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312301)>.

histórico e internacional poderemos analisar criticamente as propostas em curso, bem como sugerir aquelas que melhor atendem o atual cenário interno sob a perspectiva deste estudo.

## CAPÍTULO 4

### **Brasil Contemporâneo e Perspectivas**

Para este capítulo final do estudo pretendemos analisar o contexto do Brasil na contemporaneidade, com as mudanças instituídas após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e as propostas em curso para a regulamentação da licença-paternidade, até 2021 prevista somente nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da CF.

No decorrer da pesquisa, passamos pelas ferramentas teóricas que nos permitiram analisar criticamente a origem da licença-paternidade no país, bem como o seu desenvolvimento internacional pelo recorte proposto. Fundamental nos determos, ainda, nas mudanças no paradigma da família brasileira, que se alteraram ao longo das décadas. Neste ponto, devemos ressaltar o reconhecimento da união estável homoafetiva pelo STF, famílias que devem ser contempladas na legislação regente, sob pena de verdadeira exclusão do sistema que se propõe universal.

Nessa linha de raciocínio, cumpre-nos, nesta etapa, verificar a situação atual brasileira e apresentar as mudanças instituídas relacionadas ao tema, dentre elas a possibilidade de ampliação da licença-paternidade para os trabalhadores das empresas que aderirem ao programa “Empresa Cidadã”, desde 2016.

Em um segundo momento, cumpre-nos analisar as mudanças perseguidas e já instituídas pelos diversos atores sociais brasileiros, para além das propostas legislativas, como a discussão no meio sindical, em negociações coletivas, os estatutos dos órgãos públicos, além dos regulamentos das empresas que promovem outras formas de licença, mesmo que limitadas aos seus funcionários.

Por fim, nosso objetivo é analisar os diversos projetos de lei que tratam da licença-paternidade, endossando aquele que se propõe a adotar uma perspectiva parental ampla, na esteira de que tanto a maternidade como a paternidade, ligadas às responsabilidades de cuidado, devem ser tratados como responsabilidade social na vida produtiva de um país.

#### 4.1 Brasil – Contexto e Legislação no Século XXI

Em diversos momentos deste estudo o “direito ao cuidado” apareceu como algo a ser buscado pelos homens ou progenitores equivalentes. Há de se perguntar, inicialmente, se o ordenamento nacional já prevê o exercício positivado desse direito. Algumas pistas foram trabalhadas, como as convenções internacionais, dentre elas a Convenção sobre os Direitos da Criança<sup>53</sup>.

No âmbito constitucional, há o direito ao planejamento familiar (art. 226, §7º da CF), fundado no princípio da paternidade responsável, o que defendemos, deve pressupor o direito ao cuidado, além dos deveres da família, sociedade e Estado em assegurar “à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária; além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” (art. 227, da CF). Não à toa, o tema não passou despercebido pelos tribunais brasileiros, destaca-se acórdão proferido pelo C. STJ:

CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. FAMÍLIA. ABANDONO AFETIVO. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. POSSIBILIDADE.

1. Inexistem restrições legais à aplicação das regras concernentes à responsabilidade civil e o conseqüente dever de indenizar/compensar no Direito de Família.

**2. O cuidado como valor jurídico objetivo está incorporado no ordenamento jurídico brasileiro não com essa expressão, mas com locuções e termos que manifestam suas diversas desinências, como se observa do art. 227 da CF/88.**

3. Comprovar que a imposição legal de cuidar da prole foi descumprida implica em se reconhecer a ocorrência de ilicitude civil, sob a forma de omissão. Isso porque o non facere, que atinge um bem juridicamente tutelado, leia-se, o necessário dever de criação,

---

<sup>53</sup> Artigo 18

1. Os Estados Partes envidarão os seus melhores esforços a fim de assegurar o reconhecimento do princípio de que ambos os pais têm obrigações comuns com relação à educação e ao desenvolvimento da criança. Caberá aos pais ou, quando for o caso, aos representantes legais, a responsabilidade primordial pela educação e pelo desenvolvimento da criança. Sua preocupação fundamental visará ao interesse maior da criança.

2. A fim de garantir e promover os direitos enunciados na presente convenção, os Estados Partes prestarão assistência adequada aos pais e aos representantes legais para o desempenho de suas funções no que tange à educação da criança e assegurarão a criação de instituições, instalações e serviços para o cuidado das crianças. (BRASIL, 1990)



educação e companhia - de cuidado - importa em vulneração da imposição legal, exsurgindo, daí, a possibilidade de se pleitear compensação por danos morais por abandono psicológico.

4. Apesar das inúmeras hipóteses que minimizam a possibilidade de pleno cuidado de um dos genitores em relação à sua prole, existe um núcleo mínimo de cuidados parentais que, para além do mero cumprimento da lei, garantam aos filhos, ao menos quanto à afetividade, condições para uma adequada formação psicológica e inserção social.

5. A caracterização do abandono afetivo, a existência de excludentes ou, ainda, fatores atenuantes - por demandarem revolvimento de matéria fática - não podem ser objeto de reavaliação na estreita via do recurso especial.

6. A alteração do valor fixado a título de compensação por danos morais é possível, em recurso especial, nas hipóteses em que a quantia estipulada pelo Tribunal de origem revela-se irrisória ou exagerada.

7. Recurso especial parcialmente provido.

(REsp 1159242/SP, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 24/04/2012, DJe 10/05/2012) (Destques nossos).

Em que pese o exemplo único, proferido na terceira turma ainda no ano de 2012, vislumbra-se a ampliação da discussão do tema, mesmo no âmbito do Poder Judiciário. Em adendo, acrescentamos que o Art. 22, parágrafo único, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), incluído pela Lei nº 13.257, de 2016, prevê expressamente que

Art. 22. 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.

O direito ao cuidado pode ser entendido um direito social, ainda em processo de reconhecimento exposto nos ordenamentos nacionais. Ainda assim, é um direito social que merece atenção dos operadores, não só em seu aspecto passivo, de ser cuidado, mas também ativo, de cuidar (MARRADES, 2016: 237).

Reforçamos nosso compromisso com o direito ao cuidado na proposta de alteração do atual marco legal da licença-paternidade. Temos insistido na existência de barreiras na legislação que permita o direito ativo ao cuidado por parte dos pais. A situação, como vimos no contexto histórico, já foi ainda mais limitada. Como um último exemplo, podemos citar a proibição de reconhecimento de filhos adulterinos prevista no Código Civil de 1916<sup>54</sup>, verdadeira

---

<sup>54</sup> Art. 358. Os filhos incestuosos e os adulterinos não podem ser reconhecidos. (Revogado pela Lei nº 7.841, de 1989). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/13071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm)>.

impossibilidade jurídica do pedido, só revogada em 1989, após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Conforme destacou-se brevemente na parte final do Capítulo 2 deste estudo, a disciplina da licença-paternidade praticamente quedou-se inerte após a promulgação da CF/88. Novamente, ressalta-se que o ADCT trata de regulamentar direitos na ausência da lei complementar que, relativamente à licença-paternidade, ainda não foi aprovada.

A falta de regulamentação não se deu por ausência de propostas legislativas, como veremos adiante, mas por falta de consensos e vontade política para a regulamentação de importante direito, conforme buscamos demonstrar. A regulamentação provisória da licença-paternidade não é somente problemática quanto à sua duração, outro ponto que observamos ao longo do texto foi a importância da vinculação das licenças com um benefício previdenciário correspondente.

No art. 7º da CF/88, lê-se que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”, e no inciso XIX, “licença-paternidade, nos termos fixados em lei;”. No entanto, e centramos nossa crítica neste ponto, atualmente trabalhadores, sobretudo os autônomos, não são contemplados por este direito, visto que não possuem empregadores para arcar com os custos do afastamento.

Não obstante, em ranking elaborado pela OCDE, o Brasil é o 2º país que mais conta com trabalhadores autônomos, o que correspondia, em 2020, a 33% da força de trabalho, somente atrás da Colômbia com 51,3% de autônomos. Os Estados Unidos ocupam a última posição, com menos trabalhadores autônomos, em 6,3% do total<sup>55</sup> (OECD, 2020).

Ainda nesta linha acerca da abrangência da licença-paternidade para as diversas famílias brasileiras, para além da necessária cobertura do vínculo formal de emprego, a licença-paternidade conforma papéis de gênero envoltos na divisão sexual do trabalho. Novamente, reiterando a tônica deste percurso, elegendo o homem, o trabalhador universal, como o provedor

---

<sup>55</sup> Conforme apurado pela organização, com dados da “Labour Force Statistics”. Ver: *Self employment rate*, 2020, OECD. Disponível em: <<https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>>.

e conseqüente sujeito da licença-paternidade, e a mulher, como a principal cuidadora, garante-se o direito à licença-maternidade. As diferenças, como vimos, não são meramente de nomenclatura, mas possuem aspectos materiais quanto à qualidade das licenças.

O que pretendemos ressaltar, neste ponto, é que as recentes conquistas do movimento LGBTQ+ no campo civil, ainda não se desdobraram em medidas no campo trabalhista. Efetuemos uma breve retomada. Ainda no final dos anos de 1970, inicia-se no Brasil a organização do movimento homossexual, com a criação do Grupo Somos de Afirmação Homossexual (SOARES, 2012: 42). Em 1980 também é fundado o Grupo Gay da Bahia (GGB), mais antigo e atuante na América Latina, que encampou lutas de combate ao preconceito e de reivindicação de direitos civis, como o casamento (MOTT, 2006: 512).

Como narra Luís Mott, fundador do GGB, um dos anos fundamentais para a cidadania homossexual no Brasil foi o de 1985, com a retirada do termo “homossexualismo” de condição desviante pelo Conselho Federal de Medicina, iniciativa já encampada na década de 70 pela *American Psychology Association* nos EUA. Outra conquista importante foi a aprovação de lei municipal pioneira em Salvador, no ano de 1990, proibindo a discriminação baseada na orientação sexual, o que foi seguido por diversos municípios. Em 2004 foi também lançado o “Programa Brasil Sem Homofobia – Programa Brasileiro de Combate à Violência e à Discriminação Contra Gays, Lésbicas, Transgêneros e Bissexuais, e de Promoção da Cidadania Homossexual” (MOTT, 2006: 510-512), buscando-se efetivar a cidadania para esta parcela da população brasileira.

Em 2011, em um julgamento histórico conjunto das ADPF 132 e ADI 4.277, o C. STF<sup>56</sup>, deu “interpretação conforme à Constituição” ao exarar o entendimento de que o art. 1.723 do Código Civil<sup>57</sup> também se aplicava aos casais homoafetivos. Tal entendimento, reflete na possibilidade de conversão da união estável em casamento, nos termos do Art. 1.726, também do

---

<sup>56</sup> ADI 4.277, Rel. Min. Ayres Britto, Tribunal Pleno, julgado em 5/5/2011.

<sup>57</sup> 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.

Código Civil<sup>58</sup>. No entanto, ainda que reconhecida pela corte máxima brasileira, alguns cartórios recusavam-se a efetuar a conversão, reiterando as práticas discriminatórias afastadas pela decisão.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), diante das resistências de algumas autoridades competentes em habilitar, celebrar ou converter a união estável em casamento homoafetivo, emitiu a Resolução nº 175 em 14/05/2013 (CNJ, 2013), para vedar a recusa das autoridades, além de determinar a imediata comunicação ao juiz corregedor correspondente para as providências cabíveis nos casos de descumprimento.

Essas últimas medidas efetivaram direitos até então relegados aos LGBTQ+, que continuam sob ataques de setores refratários da sociedade. Há a necessidade de reforçar essas garantias e não permitir retrocessos que afetem brasileiros e brasileiras que buscam constituir famílias, o que justifica também a criação de parâmetros previdenciários e trabalhistas para esta parcela da população.

Da mesma forma que os cartórios inicialmente, há parte de empregadores que recusam a concessão da licença-maternidade e da licença-paternidade aos casais homoafetivos que decidiram gerar filhos, diante da falta de uma regra clara. A via do judiciário foi a única que restou para estes casais em situações de negativa de direitos.

Para ficarmos em um exemplo ainda paradigmático, tomemos o caso do Recurso Extraordinário nº 1211446/SP, pendente de julgamento no STF. A repercussão geral do tema já foi reconhecida pela maioria dos ministros em 08/11/2019<sup>59</sup>, tendo sido recebidas petições de *amicus curiae* durante o ano de 2020, de forma a auxiliar no julgamento do caso.

---

<sup>58</sup> Art. 1.726. A união estável poderá converter-se em casamento, mediante pedido dos companheiros ao juiz e assento no Registro Civil.

<sup>59</sup> “2. Tem-se matéria de envergadura constitucional, circunstância a reclamar o crivo do Supremo. Cumpre a este Tribunal definir o direito, ou não, à licença-maternidade à mãe não gestante considerada união estável homoafetiva. 3. Pronuncio-me no sentido de estar configurada a repercussão geral”.

Ver: BRASIL. Superior Tribunal Federal, *Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1211446/SP*, 07/11/2019. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341717987&ext=.pdf>>.

Trata-se de um pedido de concessão de licença-maternidade por mãe não gestante, ainda que biológica por ter sido a doadora do óvulo para fecundação em sua parceira. O pedido foi negado pelo município do qual a autora é servidora pública, por ausência de disposição legal. A cônjuge gestante não é segurada do INSS e não quer fazer uso de eventual licença-maternidade, já que autônoma. A autora, portanto, requereu assumir o papel de cuidadora inicial, necessitando do benefício para o acompanhamento do recém-nascido.

O pedido foi deferido em primeiro grau e mantido pelo tribunal de origem. O Município então interpôs recurso extraordinário, sendo reconhecida a repercussão geral, conforme já adiantado. Em parecer emitido pela Procuradoria-Geral da República (PGR), em 30/04/2020, esta opinou pelo desprovimento do recurso, ao argumento de que “a concessão do benefício vai além do fator biológico da gravidez e da condição física da mulher e do nascituro. Há de promover a manutenção da família, enaltecendo a importância do convívio familiar” (BRASIL, 2020: 7), apenas elencando a impossibilidade de concessão de duas licenças-maternidade para a mesma entidade familiar<sup>60</sup>.

São diversos os constrangimentos por qual perpassam essa parcela da população diante da falta da regulamentação legal das licenças para os casos da união homoafetiva, o que não pretendemos esgotar, mas atentar para a necessidade de concretização dos direitos dessas famílias no âmbito trabalhista. Questões similares também afetam as famílias monoparentais, quando decide-se adotar, gestar ou mesmo nos casos de viuvez.

Estas questões já levantam problemas no atual marco legal da licença-paternidade brasileira, somadas àquelas apurados ao longo do estudo. Partimos agora para as alterações mais

---

<sup>60</sup> “Em face do exposto, opina o PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA pelo desprovimento do recurso extraordinário e, considerados a sistemática da repercussão geral e os efeitos do julgamento deste recurso em relação aos demais casos que tratem ou venham a tratar do mesmo tema, sugere a fixação das seguintes teses: I – É possível conceder-se licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial. II – É defesa a concessão da licença-maternidade em duplicidade dentro da mesma entidade familiar, assegurado à segunda mãe benefício análogo à licença-paternidade”.

Ver: BRASIL, Ministério Público Federal, *Recurso Extraordinário 1211446/SP*. Disponível em: <[http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/RE1211446\\_Previdencirio.pdf/view](http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/RE1211446_Previdencirio.pdf/view)>.

recentes da legislação, que apontam para uma perspectiva de paternidade mais próxima ao cuidado desenvolvido no texto.

Um primeiro grande marco, atendendo a parte das demandas elencadas, foi a promulgação da Lei 12.873, de 24 de outubro de 2013. A lei alterou a Seção V da CLT, da proteção à maternidade, modificando o art. 392-A e acrescentando seu §5º, bem como os arts. 392-B e 392-C. Retomemos a evolução histórica desses artigos, no período pós-88. De proêmio, o já citado art. 392 da CLT trata do direito da empregada gestante à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

A primeira recente alteração desses dispositivos se deu com a Lei 10.421, de 14 de abril de 2002, que inseriu o art. 392-A na CLT para estender a licença-maternidade à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança. No entanto, a mesma lei previu que a licença concedida seria proporcional à idade da criança, sendo de 120 dias (integral) somente nos casos de criança de até 1 ano de idade e de apenas 30 dias nos casos de crianças a partir de 4 até 8 anos de idade.

Poucos anos depois, a Lei 12.010 de 3 de agosto de 2009, que pretendia aprimorar a sistemática prevista para garantia do direito à convivência familiar a todas as crianças e adolescentes, revogou os parágrafos que tratavam da proporcionalidade, finalmente equiparando a licença-maternidade biológica com a licença-maternidade por adoção.

Uma questão, no entanto, permaneceu relativamente aos homens, teria o empregado pai-solo, direito à licença-maternidade? A Lei 12.873, de 24 de outubro de 2013 esclareceu a situação, até então relegada aos tribunais, e previu expressamente a possibilidade de concessão da licença-maternidade ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, nos termos do art. 392-C da CLT. Da mesma forma, o art. 392-B da CLT previu a transferência da licença-maternidade ao cônjuge em caso de morte da genitora. Por fim, necessitou-se esclarecer que a concessão da licença-maternidade, que agora poderia ser usufruída por homens, fosse limitada a apenas um dos adotantes ou guardiães (art. 392-A, §5º).

Essas alterações atenderam algumas das demandas da já citada Recomendação 191 da OIT, entre elas, a de possibilidade de transferência da licença para o cônjuge, nos casos de

impossibilidade de seu exercício pela gestante. Tais parâmetros apontam também para outras justificativas cabíveis à licença-maternidade, para além do período de amamentação e a recuperação pós-parto, o exercício do cuidado e a valorização do convívio familiar.

Em último ponto relativo às recentes mudanças na legislação, ainda que a licença-paternidade não tenha sido regulamentada por lei complementar, outras medidas relativas ao cuidado, e que apontam também para outras formas de paternidade, se concretizaram com a Lei 13.257 de 8 de março de 2016.

A lei dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância, tendo também alterado diversos dispositivos do ECA, do Código de Processo Penal, da CLT, da Lei 12.662/2002 (Validade Nacional à Declaração de Nascido Vivo – DNV) e da Lei 11.770/2008 (Programa Empresa Cidadã). Para o nosso objeto, trataremos das mudanças na CLT e no Programa Empresa Cidadã.

Primeiramente, a Lei 13.257/2016, acrescentou os incisos X e XI ao art. 473 da CLT, que trata do rol exemplificativo das faltas consideradas justificadas (SILVA, 2018: 340). O inciso X prevê até duas faltas dos trabalhadores para acompanhamento de consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, o que incentiva uma postura ativa do cônjuge não gestante. Acrescenta-se que já estava garantido à gestante a “dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares” (Art. 392, §4º, II da CLT).

O inciso XI, por sua vez, introduziu a falta, por 1 dia por ano, para “acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica”, novamente estimulando o exercício de paternidade responsável (SILVA, 2018: 341), em uma perspectiva de conciliação do trabalho com encargos familiares. Foram medidas pontuais, mas importantes para o direito que buscamos ao longo do estudo.

Por fim, a Lei 13.257/2016 também modificou o Programa Empresa Cidadã, originalmente criado pela Lei 11.770/2008 para prorrogar a duração da licença-maternidade em 60 dias mediante concessão de incentivo fiscal. A nova lei possibilitou também a prorrogação da licença-paternidade em 15 dias que, somados aos cinco dias constitucionalmente previstos,

totalizam-se 20 dias de afastamento pelos trabalhadores das empresas participantes. Os benefícios alcançam igualmente as mães e os pais adotantes. Alguns requisitos, todavia, necessitam ser cumpridos para que a prorrogação ocorra.

Em primeiro ponto, tratemos da abrangência do programa. O Art. 5º da Lei 11.770/2008 prevê que somente a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação das licenças. Nesse sentido, em que pese a possibilidade de todas as pessoas jurídicas, independentemente da forma em que são tributadas, poderem se inscrever no programa, somente aquelas tributadas com base no lucro real terão efetivos incentivos fiscais.

Para melhor compreensão da matéria retomemos a base de cálculo para apuração do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ). A Lei 9.430/1996 dispõe sobre o IRPJ e estabelece que a sua apuração deverá ter como base de cálculo o lucro real, o presumido ou o arbitrado.

O período de apuração, para todas as formas, será trimestral e serão encerrados nos dias 31 de março, 30 de junho, 30 de setembro e 31 de dezembro de cada ano-calendário. Por decisão do contribuinte, o lucro real poderá ser apurado em periodicidade anual. A alíquota do IRPJ é de 15% sobre o lucro apurado, com adicional de 10% sobre a parcela do lucro que exceder R\$ 20.000,00 ao mês.

O Lucro Presumido é a maneira mais simplificada de se compor a base de cálculo do IRPJ, pois consiste na multiplicação do faturamento da empresa por uma alíquota que varia entre 1,6% até 32%, a depender da atividade exercida. A opção pelo lucro presumido é facultada às empresas com receita bruta anual de até R\$ 78.000.000,00 ou o proporcional ao número de meses da atividade do ano-calendário anterior, quando inferior a 12 (doze) meses, com a ressalva de que algumas atividades empresariais ensejam a obrigatoriedade pelo modelo do lucro real.

O Lucro Real é a forma mais complexa de se chegar à base de cálculo do IRPJ, pois será o lucro que efetivamente aconteceu no período de apuração, confrontando-se receitas e despesas. Isso implica que, no caso de prejuízos, valor algum será devido. Ainda que essa hipótese, em



regra, não ocorra na opção pelo lucro presumido, optar pelo lucro real não será sempre a melhor escolha.

Em princípio, sendo a margem de lucro da empresa inferior a 32%, o lucro real poderá ser mais vantajoso. Entretanto, é preciso considerar que a contabilização será mais exigida, haja vista que será necessário a comprovação de todas as despesas com documentos fiscais idôneos, pois de outra forma serão indedutíveis. A todas as empresas é facultada a opção pelo lucro real, mas nem todas tem a possibilidade de escolher o lucro presumido, pois muitas estão sujeitas obrigatoriamente ao lucro real. A Lei 9.718/1998, alterando a legislação tributária, dispõe no art. 14 que estão obrigadas à apuração do lucro real as pessoas jurídicas:

- I – cuja receita bruta total, no ano-calendário anterior, seja superior a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais), ou a R\$ 6.500.000,00 (seis milhões e quinhentos mil reais) multiplicado pelo número de meses de atividade do ano-calendário anterior, quando inferior a 12 (doze) meses (Lei 12.814/2013).
- II – cujas atividades sejam de bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, agências de fomento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras de títulos, valores mobiliários e câmbio, distribuidoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresas de seguros privados e de capitalização e entidades de previdência privada aberta;
- III – que tiverem lucros, rendimentos ou ganhos de capital oriundos do exterior;
- IV – que, autorizadas pela legislação tributária, usufruem de benefícios fiscais relativos à isenção ou redução do imposto;
- V – que, no decorrer do ano-calendário, tenham efetuado pagamento mensal pelo regime de estimativa;
- VI – que explorem as atividades de prestação cumulativa e contínua de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e riscos, administração de contas a pagar e a receber, compras de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços (*factoring*); ou
- VII – que explorem as atividades de securitização de créditos imobiliários, financeiros e do agronegócio.

De partida, já se verifica que a obrigatoriedade do lucro real está associada às grandes empresas e instituições financeira do país, os pequenos negócios, todavia, tem sido aqueles que mais geram empregos no Brasil, comparativamente às grandes e médias empresas (SEBRAE, 2019: 4). Essa é justamente a grande crítica que se faz ao programa, sua limitação em relação ao vasto escopo de empregadores, o que acaba por beneficiar apenas limitados trabalhadores, “trata-se, portanto, de uma medida regressiva, se considerarmos que há financiamento público empregado para ampliar benefícios de setores mais formalizados” (MARCONDES, 2019: 152).

A Receita Federal do Brasil (RFB) disponibiliza o número de empresas participantes que, até 07/02/2021, chegava apenas ao número de 24.180 optantes<sup>61</sup>. A lista não expõe o regime tributário das empresas, no entanto, é possível verificar que nem todas são tributadas por lucro real, já que estão presentes também pessoas jurídicas isentas, imunes ou não contribuintes. Dentre elas pode-se verificar a presença de municípios, prefeituras, igrejas, partidos políticos, conselhos profissionais, sindicatos, hospitais públicos, entre outros. No mais, também é possível verificar a presença de empresas tributadas pelo lucro presumido (consultadas individualmente), ainda que não elegíveis aos benefícios fiscais.

Nesse ponto, em que pese a inexistência de deduções fiscais para todas as empresas, deve-se considerar também a possibilidade de valorização do selo “empresa cidadã”, que ainda é pouco conhecido no Brasil, diante da falta de incentivos. Algumas medidas foram propostas, como o PL 4783/2016<sup>62</sup>, para incluir entre os critérios de desempate em processos licitatórios a adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã. Na mesa linha, foi proposto o PLS 201/2012<sup>63</sup>, que vedava à Administração Pública celebrar contratos de gestão, convênio, termo de parceria, contrato de repasse, acordo, ajuste ou outro instrumento congênere com pessoa jurídica que não conceda licença-maternidade de 6 (seis) meses, participando ou não do Programa Empresa Cidadã. No entanto, por prejudicialidade, a tramitação dos projetos foi encerrada com a aprovação da nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei 14.133/2021).

Em segundo ponto acerca da extensão da licença-paternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã, o Art. 1º, §1º, II, da Lei 11.770/2008 prevê que a prorrogação será garantida mediante a comprovação de participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. A obrigatoriedade, ainda que tenha uma perspectiva interessante de formação, já que, como vimos, a masculinidade hegemônica não tem sido afeita às

---

<sup>61</sup> Disponível no site da Receita Federal, que atualiza os dados periodicamente: <<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>>.

<sup>62</sup> Ver: BRASIL. Congresso Nacional, *PL4783/2016*, 21/03/2016. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-4783-2016>>.

<sup>63</sup> Ver: BRASIL. Senado Federal, *Projeto de Lei do Senado n. 201, de 2012*, 2012. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pls-201-2012>>.

responsabilidades do cuidado, pode acabar por provocar outra barreira para o exercício desta extensão pelos pais.

Ainda assim, desde a introdução da medida, tem-se verificado a oferta de diversos cursos para os postulantes da extensão e demais interessados, que contribui para o debate também perseguido por este estudo. Dentre os exemplos, podemos destacar os cursos oferecidos pela Prefeitura Municipal de São Paulo<sup>64</sup>, além daqueles realizados em parceria com Sindicato Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região<sup>65</sup>.

Em último ponto acerca do Programa Empresa Cidadã, temos insistido na importância da interface previdenciária relativamente às licenças. Nessa ordem, a extensão da licença-paternidade por meio de deduções fiscais pode ser encarada como a primeira forma aproximada de um “salário-paternidade” brasileiro, já que os dias prorrogados são pagos por fundos públicos, ainda que indiretos (MARCONDES, 219: 162), feita as considerações sobre o seu alcance.

Relativamente aos últimos anos, em breve parêntesis, a licença-paternidade também esteve presente na reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) no art. 611-B, XIV, que vedou sua supressão ou redução por meio de convenção coletiva ou acordo de trabalho. No entanto, o artigo em questão tratou-se de mera cópia do art. 7º da CF, já que, conforme consabido, não houve a promulgação da regulamentação da licença nos termos da lei. (SILVA, 2018: 453).

Por derradeiro, neste ponto acerca da legislação no século XXI, retomemos a Convenção 156 Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, ainda não ratificada pelo Brasil. Conforme apresentamos no Capítulo 3, a Convenção foi adotada pela OIT ainda no de 1981, já tendo sido ratificada por todos os membros plenos do Mercosul, como nos casos explorados da Argentina e do Uruguai.

---

<sup>64</sup> Conforme cursos disponíveis e cronogramas para inscrição na página oficial da Prefeitura de São Paulo: <<https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/governo/gestao/emasp/cursos/index.php?p=306205>>

<sup>65</sup> Conforme a lista de cursos e inscrições na página oficial na internet do Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região: <<https://spbancarios.com.br/tag/curso-de-paternidade-responsavel>>.

A ratificação da convenção ampliaria os debates sobre o cuidado no país, incluindo as diversas propostas para regulamentação de suas disposições, bem como as políticas públicas previstas. O Brasil assumiria uma posição vinculada às suas proposituras, devendo enviar relatórios periódicos à OIT, o que fomenta a discussão sobre sua aplicação no país.

Em reunião realizada pela Comissão Tripartite em 10 de dezembro de 2009, tanto os votos dos trabalhadores como do governo foram no sentido de ratificação da convenção, o setor patronal, todavia, manteve-se contrário (CUT, 2011: 14). Em que pese o envio para análise do Congresso Nacional, ainda não se verifica vontade política para a ratificação, apesar das campanhas realizadas pelos diversos atores sociais brasileiros<sup>66</sup>.

Ainda assim, não quer dizer que as convenções não ratificadas não possuem qualquer impacto no estudo do Direito do Trabalho brasileiro, notadamente, por se constituírem como fontes materiais (SÜSSEKIND, 1998: 28). O Ministério Público do Trabalho (MPT) utilizou-se da Convenção 156 na elaboração de Notas Técnicas do Grupo de Trabalho Nacional COVID-19, no contexto da pandemia iniciada no ano de 2020. Dentre elas, destaca-se a Nota Técnica Conjunta 03/2020<sup>67</sup>, que tratou da recomendação de garantia de flexibilidade de jornada e do trabalho remoto para os trabalhadores com encargos familiares.

---

<sup>66</sup> Como a nova campanha pela sua ratificação iniciada no final do ano de 2015. Ver: *Parlamentares pedem ratificação da Convenção 156*, Senado Federal - Institucional: Procuradoria Especial da Mulher, publicado em 12/11/2015. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/parlamentares-pedem-ratificacao-da-convencao-156>>.

<sup>67</sup> “Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil, constitui marco normativo a ser utilizado como parâmetro para a interpretação legal na adoção de políticas pública ou decisões pelos poderes públicos, em todas as suas instâncias, para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares. Referidas normas devem integrar o conteúdo essencial do princípio da igualdade e não discriminação, previsto no art. 5º da Constituição da República. Em consequência, todas as empresas, empregadoras ou empregadores têm obrigação de adotar medidas necessárias para facilitar a compatibilidade da vida profissional e familiar em face das orientações dos poderes públicos para a contenção da disseminação da doença COVID-19”. Ver: BRASIL. Ministério Público do Trabalho, *Nota Técnica conjunta 02/2020*, 17/03/2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-03-coronavirus-coordigualdade-codemat-conap.pdf>>.

## 4.2 Brasil – Atores sociais

Neste ponto pretendemos explorar como os diversos atores sociais brasileiros, dentre eles, os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho (MPT), demais entes públicos como a Universidade de São Paulo (USP), ou mesmo as empresas privadas por meio de seus regimentos internos, tem explorado o tema da licença-paternidade, para além da legislação.

Retomando as iniciativas sindicais, para além das iniciativas políticas, como a citada campanha pela ratificação da Convenção 156 da OIT (CUT, 2011: 9), alguns sindicatos fornecem cursos gratuitos aos seus associados sobre paternidade responsável, requisito para a extensão da licença-paternidade nas empresas participantes do Programa Empresa Cidadã.

As convenções coletivas também podem ser instrumentos de avanço no tema das licenças. A pesquisa, *Igualdade de Gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*, elaborada pela OIT com dados do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), abrangendo negociações de 50 categorias, no entanto, apurou-se que a maioria das cláusulas apenas reitera provisões já existentes na legislação brasileira, com poucos casos de incremento de direitos (OIT, 2009: 46).

Ainda assim, também foi observado em algumas categorias, como a dos Professores do Rio Grande do Sul, o aumento dos dias de licença-paternidade, que passaram a oito para aqueles trabalhadores. No mais, algumas categorias instituíram a estabilidade de emprego ao pai que faz uso da licença, hipótese não regulamentada pela legislação (OIT, 2009: 47).

Por outro lado, necessário destacar que também se verifica que diversas categorias realmente apresentam demandas significativas para “aumentar os direitos relativos à paternidade e a promover um maior equilíbrio entre homens e mulheres trabalhadoras no que se refere ao cuidado infantil e às responsabilidades familiares, no espírito da Convenção 156 da OIT (...)” (ABRAMO, 2007: 208), no entanto, muitas dessas demandas não chegam aos acordos coletivos, por não terem sido aceitas pelos empregadores (ABRAMO, 2007: 209).

Apesar do potencial da negociação coletiva para ampliação desses direitos, há que se lembrar que não são suficientes, já que parte do problema não se encontra na dinâmica laboral, como a provisão de serviços públicos de cuidado, tema discutido pela OIT nas convenções

internacionais (NAVARRO, 2020: 88). Ainda assim, podem ser instrumentos de ampliação de direitos pontuais.

Em caso recente, no ano de 2020, o Banco Santander (Brasil) inicialmente negou a reivindicação da categoria dos bancários apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), que requeria a ampliação da licença-paternidade em 25 dias (CONTRAF, 2020: 40). No entanto, após determinação da matriz espanhola, o banco passou a conceder 28 dias de licença-paternidade, a partir de janeiro de 2021<sup>68</sup>.

Justamente neste ponto, investiguemos como as empresas, sobretudo as multinacionais, que passaram a adotar políticas globais relativamente ao tema das licenças, se posicionaram no Brasil. O que se inicia com o setor de tecnologia, com empresas como Facebook<sup>69</sup>, Netflix e Microsoft<sup>70</sup>, ampliando as licenças de seus funcionários globalmente, chega até as tradicionais montadoras de veículos, como a sueca Volvo<sup>71</sup>.

Nos Estados Unidos da América (EUA), onde muitas dessas empresas se originaram, há apenas uma licença genérica de afastamento nacional (*Family and medical leave*) sem pagamentos correspondentes. A existência das licenças pagas se dá em forma de benefícios concedidos aos trabalhadores pelos empregadores, ou por legislações estaduais (KOSLOWSKI,

---

<sup>68</sup> Ver: *Banco atende reivindicação e ampliará licença paternidade*, Contraf-CUT, 08 de setembro de 2020. Reportagem de CUT-SP, de 08 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://sp.cut.org.br/noticias/banco-atende-reivindicacao-e-ampliara-licenca-paternidade-6187>>.

<sup>69</sup> Ver: *Facebook estende licença parental remunerada para todos os escritórios*, G1, 26 de novembro de 2015. Reportagem de G1 Tecnologia. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2015/11/facebook-estende-licenca-parental-remunerada-para-todos-os-escritorios.html>>.

<sup>70</sup> Ver: *Netflix oferece um ano de licença paternidade a seus funcionários*, El País, 06 de agosto de 2015. Reportagem de El País. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2015/08/05/economia/1438780232\\_488846.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/08/05/economia/1438780232_488846.html)>.

<sup>71</sup> Ver: *Volvo expande licença paternidade para seis meses para enfrentar desigualdade de gênero*, Folha de São Paulo, 30 de março de 2021. Reportagem de Folha de S. Paulo. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2021/03/volvo-expande-licenca-paternidade-para-seis-meses-para-enfrentar-desigualdade-de-genero.shtml>>.

BLUM, DOBROTIĆ, KAUFMAN e MOSS, 2020: 18). No Brasil há o patamar mínimo já discutido no decorrer desse estudo, no entanto, também tem crescido a oferta de ampliação das licenças por meio de incentivos de empresas globais, nos moldes da tendência norte-americana.

Como explica Ricardo Antunes, o mundo do trabalho vive a expansão do desemprego estrutural e o aumento do trabalho precário (ANTUNES, 2006: 49-50). Em que pese o crescimento da força de trabalho formal na primeira década dos anos 2000, as sucessivas crises financeiras e políticas culminaram no aumento da informalidade, hoje ainda mais intensificada com as novas tecnologias (BRAGA e ANTUNES, 2009). A reorganização produtiva com horizontalização da produção, com o conseqüente incremento generalizado da terceirização, fragmentam os trabalhadores em diversas empresas de suporte, o que leva o autor a retomar o conceito de liofilização organizativa, para tratar da empresa enxuta (ANTUNES, 2011).

Justamente nessas mudanças do mundo do trabalho centra-se a nossa crítica, benefícios voltados somente para os trabalhadores da empresa principal (por exemplo, a montadora que dá o nome ao veículo), dificilmente serão transferidos para os empregados terceirizados, quarteirizados e afins, cada vez mais numerosos. Tais avanços, portanto, devem ser vistos em perspectiva. Ainda assim, fomentam o debate que deve ser a busca por ampliação para outras categorias de trabalhadores.

Citamos brevemente, no final do Capítulo 2, as extensões da licença-paternidade efetuadas no âmbito das Forças Armadas brasileiras, bem como no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Diversos outros órgãos públicos também endossaram medidas de ampliação da licença, notadamente, após a aprovação da ampliação por meio do Programa Empresa Cidadã.

É o caso do Ministério Público da União (MPU), o qual, por meio da Portaria nº 36, de 28 de março de 2016, regulamentou a concessão da licença-paternidade aos seus membros e servidores. A portaria estabeleceu que o prazo constitucional de 5 dias é prorrogável por mais 15 dias, totalizando os 20 previstos no Programa Empresa Cidadã. No mais, a prorrogação é automática e imediata após a fruição dos 5 dias iniciais. A mesma medida foi recomendada aos demais órgãos do Ministério Público brasileiro pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), por meio da Recomendação nº 38 de 26 de julho de 2016.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), um dos ramos do MPU, foi além e enviou à Procuradoria-Geral da República anteprojeto de lei para a criação da licença parental no âmbito do MPU. O projeto prevê a possibilidade de utilização dos últimos 60 dias da licença-maternidade, que já de 180 dias para a categoria, pelo cônjuge não-gestante. A intenção é que a iniciativa seja replicada para demais trabalhadores<sup>72</sup>.

Em último exemplo, cita-se o caso da Universidade de São Paulo (USP) que desde a aprovação do novo Regimento de Pós-Graduação, por meio da Resolução nº7493, de 27 de março de 2018, concede aos estudantes matriculados em curso de Mestrado ou Doutorado a licença-paternidade por um prazo de 20 dias (Art. 47, § 2º).

Ficou evidente no decorrer da dissertação que foram as mulheres que primeiramente encamparam os debates da licença-paternidade, inclusive na academia. No entanto, não se pode deixar de notar que há movimentos também de homens em prol da ampliação da licença-paternidade.

Dentre as campanhas lançadas, uma das mais amplas foi a “Dá Licença, Eu Sou Pai!”, que integra o movimento da “Paternidade: Desejo, Direito e Compromisso”, pela promoção da paternidade responsável, desde 1997 (SOUSA, 2015: 29). A campanha foi realizada pelo Núcleo de Pesquisas em Gênero e Masculinidades (Gema/UFPE) e pelo Instituto PAPAI, com parceria da Rede Brasileira de Homens pela Equidade de Gênero (RHEG), Ministério Público de Pernambuco, CUT, além de outras entidades.

Foram três objetivos principais da campanha:

1. Estimular os homens a exercerem o direito de cuidar, solicitando a Licença Paternidade em caso de nascimento ou adoção de um/a filho/a;
2. Promover mobilização pública em prol da ampliação do período da licença.
3. Promover diálogos sobre licença parental. A iniciativa visa, portanto, promover um amplo debate na sociedade, com vistas à elaboração de uma lei de

---

<sup>72</sup> Conforme divulgação da medida pela associação nacional dos procuradores do trabalho (ANPT): *Anteprojeto de lei cria licença parental para promover igualdade de gênero nas relações de trabalho no MPU*, ANPT, 02 de julho de 2019. Reportagem de ANPT. Disponível em: <https://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3521-anteprojeto-de-lei-cria-licenca-parental-para-promover-igualdade-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-no-mpu>>.



licença parental, a ser apresentado ao Congresso Nacional, a partir de uma moção cidadã<sup>73</sup>.

Desde a primeira menção à licença parental, com sua introdução na Suécia, temos visto que o tema da licença-paternidade também perpassa sua análise. A limitação histórica da licença-paternidade tem levado aos diversos atores sociais cogitar a adoção da licença parental, o que também se traduz nos projetos de lei em curso no país. Passemos agora ao último ponto deste capítulo, que trata, justamente, das últimas discussões legislativas e as perspectivas dispostas no Congresso Nacional.

#### **4.3 Brasil – Projetos**

Retoma-se, neste ponto, a questão da mora legislativa para a regulamentação da licença-paternidade no Brasil. Desde a promulgação da CF/88 diversos projetos foram apresentados para regulamentar esse direito, pelos mais variados enfoques. Tanto o Regimento Interno da Câmara dos Deputados, como do Senado Federal, prevê, nos Arts. 105 e 332, respectivamente, que todas as proposições serão arquivadas com o fim das legislaturas, ainda que haja exceções, como a existência de pareceres favoráveis das comissões. O arquivamento, nestes termos, tem sido a realidade dos diversos projetos apresentados.

Em breve histórico das propostas apresentadas, a primeira delas foi o PL n. 1.088/88, do então Deputado Paulo Paim, apresentado logo após a promulgação da CF/88, com intuito de fixar em 10 dias o prazo da licença-paternidade, além de antecipar a possibilidade de transferência da licença-maternidade para o pai, nos casos de falecimento da gestante, o que só se incorporou no ordenamento em 2013, com a Lei 12.873, como vimos. O projeto também tinha o mérito de instituir o "salário-paternidade", tendo sido dado por prejudicado com a aprovação da Lei nº 8.213/91, sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social (NASCIMENTO, 2013: 25).

Ainda sobre os primeiros projetos apresentados, foram propostos diversos que apenas ratificavam o prazo de cinco dias do ADCT, entre eles os PL's nº 1.101/88, 1.205/88, 2.332/89,

---

<sup>73</sup> Conforme o site da campanha. Ver; *Dá Licença, eu sou pai!*, Instituto Papai. Disponível em: <[http://www.papai.org.br/antigo/conteudo/view?ID\\_CONTEUDO=603](http://www.papai.org.br/antigo/conteudo/view?ID_CONTEUDO=603)>

3.139/89, 5.626/90, 2.270/96 e 5.648/01, que continuam sendo apresentados ao decorrer dos anos, caso dos PL's nº 6.753/10 e 2.098/11. Também houve caso de proposta de redução para quatro dias, na contramão do que viemos debatendo, no PL nº 2.268/89. Ressalta-se que diversos projetos pretenderam esclarecer a concessão da licença nos casos de adoção, bem como a estabilidade provisória do emprego (NASCIMENTO, 2013: 26).

Dentre os projetos que se encontram em estágio mais avançado, destacamos o PLS 666/2007, já tendo sido aprovado no Senado e remetido à Câmara dos Deputados como o PL 3935/2008. Os debates parlamentares têm se concentrado em torno dessa proposta, com o apensamento de diversos outros projetos, sendo necessário o seu acompanhamento. O projeto propõe a alteração da CLT para aumentar para 15 dias o período da licença-paternidade, bem como garantir estabilidade provisória de emprego de 30 dias para aqueles que utilizarem a licença.

Nossa crítica, no entanto, permanece quanto a este projeto, visto que não inovou em matéria previdenciária. O pagamento do benefício salarial permanece de responsabilidade do empregador, o que acarreta as consequências discutidas no início deste capítulo, tal qual a impossibilidade de exercício desse direito constitucional por grande parte dos trabalhadores, notadamente os autônomos. No mais, também não inova em matéria de cuidado, apenas estende a licença para quinze dias e garante a estabilidade de emprego, o que sem dúvida se traduz em avanços, mas pontuais.

Outra frente de discussão no Congresso Nacional, é o PL 879/2011, que propõe o aumento da licença-paternidade para 30 dias consecutivos. Diversos outros projetos apresentados, que também apenas propõe a extensão da licença, foram a ele apensados, como os PL's nº 1131/2015, 2534/2015, 4878/2016, 9598/2018, 2786/2019 e 559/2020.

Todavia, há também propostas apresentadas que absorveram as demandas do cuidado. Uma das propostas legislativas que mais se aproximou das perspectivas da licença parental é a Proposta de Emenda à Constituição 110/2011, que institui a licença-natalidade com duração de 180 dias, a ser usufruída por qualquer um dos pais, bem como estende a atual licença-paternidade constitucional para 15 dias. A justificativa da PEC é, sobretudo, a inclusão dos diversos núcleos

familiares ao rol de direitos constitucionais. A PEC está arquivada desde o dia 28/12/2018 devido ao fim da legislatura.

Outra proposta é a do PL 560/2020, apensado ao PL 3935/2008, citado como aquele que se encontra em estágio avançado de tramitação. O projeto transforma as prorrogações da licença-maternidade e paternidade por meio do Programa Empresa Cidadã, em uma licença compartilhada. Assim, os 15 dias prorrogados da licença paternidade, somados aos 60 da licença-maternidade, tornam-se uma licença parental de 75 dias. Acrescentamos, porém, que apesar da interessante iniciativa, a mudança continuaria com os problemas da abrangência analisados acerca do Programa.

Ainda nesta perspectiva, a PEC nº 229/2019 propõe a supressão da licença-maternidade e da licença-paternidade da CF/88, alterando o inciso XVII do art. 7º, para substituí-las pelo direito de uma licença parental compartilhada de 180 dias. Ainda que a medida possa ser considerada um avanço para o caso brasileiro, como analisamos no decorrer de estudo, a licença parental não deve implicar na necessária supressão das licenças-maternidade e paternidade. Alguns países, inclusive, efetuaram o caminho inverso e instituíram licença-paternidade após a experiência da licença parental, como a Suécia. Insistimos que a licença parental deve ter um aspecto do cuidado para além dos primeiros dias após o nascimento.

Destacamos também o PL nº 3418 de 2020, que trata da ampliação da licença-maternidade e da licença-paternidade durante o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, decorrente do coronavírus (Covid-19). Como medida de emergência, o projeto prevê a prorrogação da licença-maternidade por 180 dias adicionais, bem como a prorrogação da licença-paternidade por 85 dias adicionais. No mais, acrescenta que no período de retorno ao trabalho os empregadores deverão, preferencialmente, oferecer condições para que o trabalho ocorra em regime de teletrabalho. Apesar da importância da iniciativa, em vistas do contexto de pandemia, bem como diante de sua consonância com as Notas Técnicas elaboradas pelo MPT, o projeto tem sua limitação temporal, que impede a concretizações desses direitos.

Por fim, tratemos do PL nº 792 de 2021, de iniciativa do Senador Fabiano Contarato. O projeto contempla as medidas que temos buscado no decorrer deste estudo, com exceção de uma delas. Inicialmente, o projeto prorroga a licença-maternidade para 18 semanas (126 dias), o que atende a Recomendação nº 191 da OIT. A licença-paternidade é estendida para quatro semanas, no entanto, e este é o ponto faltante, não se institui o “salário-paternidade”, que permanece ao custo dos empregadores. Ainda, o projeto também prevê a incorporação da licença parental, ao término da licença-maternidade, com 30 dias de licença por ano, até que o filho complete 4 anos, com o pagamento do “salário-parental”, correspondente à remuneração integral. Por fim, os dias da licença são divididos igualmente entre os cônjuges, 60 dias para cada um deles no decorrer nos 4 anos, também contemplando as quotas.

A partir da somatória das experiências analisadas no decorrer do estudo, portanto, tem-se que o PL nº 792 de 2021 foi aquele que melhor atendeu as demandas colocadas, ressalvando-se o fato de inexistir previsão do “salário-paternidade”.

Por derradeiro, relembremos que em épocas de dificuldades econômicas pouco se discute sobre incremento de direitos, tendo em vista que há, entre outras, diminuição da geração de postos de trabalho formais e aumento do desemprego. Esse é um dos pontos a serem enfrentados ao se discutir mudanças em garantias sociais neste momento no Brasil, sem olvidar a necessidade de discussão dos rumos ativos do Direito do Trabalho.

Em artigo intitulado *Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil*, para análise do impacto econômico da extensão dos 15 dias da licença-paternidade por meio do Programa Empresa Cidadã, Sergio Almeida, Paula Pereda e Rafael Ferreira estimaram que o custo direto pode variar de R\$ 5 milhões a R\$ 100 milhões, dependendo do cenário considerado. A conclusão foi de que a extensão é “uma política social de baixo custo, embora não seja possível verificar o custo efetividade da política neste momento”, sendo provável que “os benefícios (...) sejam suficientes para mais do que compensar seus custos econômicos diretos” (ALMEIDA, PEREDA e PERREIRA: 513).

Neste estudo buscamos nos inserir no âmbito da análise dos benefícios que podem ser trazidos com a mudança do atual marco legal da licença-paternidade no Brasil, para além

daqueles econômicos. O mais importante deles, sem dúvida, seria o de fomentar a igualdade de gênero tanto nas relações de trabalho, como familiares, reconhecendo-se o papel e o interesse de toda a sociedade na concretização dessas medidas.

## CONCLUSÃO

Na abordagem que propusemos no início desta pesquisa, pudemos, através das ferramentas teóricas, analisar o desenvolvimento histórico da licença-paternidade no Brasil e internacionalmente, ainda que limitado pelo recorte deste estudo.

Observamos que a licença nasceu no Brasil com uma justificativa muito peculiar, que era a de proporcionar as condições materiais para o registro civil do nascido, em uma tutela muito mais voltado ao Estado do que propriamente à família.

O contexto interno e externo começou a se alterar com o aumento das mulheres no mercado de trabalho mercantil, trazendo consigo diversas contradições no âmbito privado/doméstico que culminou em discriminação do gênero feminino. A luta das mulheres chamou a atenção dos fóruns internacionais e legislativo dos países, que passaram a se debruçar sobre a questão propondo alternativas.

A Convenção 156, de 1981, da OIT, foi um desses marcos, que ainda aguarda ratificação do Brasil, uma das pautas que deve continuar a ser levantada no Brasil contemporâneo. A Convenção marcou a virada de posição da OIT sobre os encargos familiares, elencando também o homem como um de seus sujeitos. Ainda que o Brasil não esteja vinculado à essa posição, trata-se de uma fonte material do Direito, que já foi usada pelos atores sociais brasileiros.

A Constituição de 1988 trouxe avanços para o cenário interno, introduzindo o direito à licença-paternidade, nos termos da lei, dessa vez, com uma justificativa mais voltada à família, como uma espécie de auxílio à gestante ou cuidador principal, já que logo se volta ao trabalho como provedor. Também vimos que o artigo ainda não foi regulamentado pelo legislador, permanecendo a disposição transitória que prevê os atuais cinco dias de licença-paternidade aos trabalhadores, ao custo do empregador.

Os conceitos-chave do cuidado, da divisão sexual do trabalho, do trabalhador universal enquanto homem, nos permitiram identificar essas justificativas dadas à atual forma da licença-paternidade. Na mesma linha, também nos permitiu apontar que atual justificativa não mais

atende aos anseios das diversas famílias brasileiras, ao contrário, serve mesmo de barreira para novas experiências.

Foi preciso tratar de suas origens históricas e seu desenvolvimento no Brasil e no mundo, para apreender o papel que a licença cumpre, sobretudo, quanto à igualdade de gênero. Desta feita, a presente pesquisa pretendeu se inserir no debate de forma propositiva, buscando a igualdade de gênero, não meramente formal, mas material (notadamente, no âmbito do Direito do Trabalho). A nossa tarefa foi a de analisar o atual marco legal da licença-paternidade, a fim de compreender de que maneira seria possível atingir a igualdade entre homens e mulheres também no âmbito do trabalho.

A licença-paternidade, nos moldes atuais, em muito enfatiza a naturalização do discurso biológico, que também é um discurso construído, já que a sua reduzida duração reforça o discurso de que mãe ou a mulher possuem instintos maternos ou equivalentes e que deve ser a única responsável por cuidar de seus filhos. Nesse panorama, foi imprescindível nos atentarmos às mudanças que ocorrem, inclusive, nos núcleos familiares brasileiros. Ao conformar condutas baseadas na hegemonia, o Direito pode acabar marginalizando setores que não se enquadram nessa definição. Nesse sentido, somente recentemente a legislação brasileira passou a prever expressamente a licença para a família monoparental, em que homem ou mulher, solteiros ou viúvos, decidem adotar a criança.

Ainda assim, pode ser problemática a simples extensão da licença-paternidade ou licença-maternidade aos diferentes núcleos familiares, pois, como aventado, isso pode provocar a conformação de papéis encarados como naturais. A licença-paternidade não possui um aspecto intrínseco voltado ao cuidado, no sentido mais amplo buscado por esta pesquisa. Essa característica é uma das condições que faz perpetuar o atual modelo de divisão sexual nas relações de trabalho.

Despontou, através da análise comparativa, a possibilidade da adoção de uma licença parental. Observa-se, nessa seara, que alguns países que adotaram a licença parental, o fizeram para enquadrar os diversos núcleos familiares, bem como para promover maior igualdade de gênero, tanto no trabalho externo como no doméstico. No entanto, também foi constatado em tais

países que, apesar da possibilidade de divisão do tempo da licença entre os cônjuges, nem sempre a mudança resultou na alteração do quadro doméstico que as mulheres enfrentam, historicamente responsáveis pela maioria das atividades do lar. A criação de tempo exclusivo para cada um dos cônjuges, as quotas, mostraram-se necessárias para a mudança do quadro.

Experiências internacionais, como a destacada licença parental sueca, nos demonstraram que outras soluções são possíveis. Ainda que não tenham resultado na total superação das contradições entre o trabalho remunerado e de cuidados, permitiram a redução das desigualdades entre homens e mulheres naquele país.

Iniciamos este estudo determinados a investigar a licença-paternidade propriamente dita, no entanto, no decorrer das investigações percebemos que ela não exclui a adoção de uma licença parental, mais voltada ao cuidado. Os mesmos motivos que nos levaram a questionar o atual marco legal da licença-paternidade no Brasil também nos apontaram para a possibilidade de tutela de um novo direito, a licença parental, vinculada ao direito de exercer o cuidado por ambos os pais.

O modelo do cuidador universal proposto por Nancy Fraser parece apontar para essa superação total, pressupondo, porém, que tanto empregadores, como empregados e Estados enxerguem a importância do cuidado para o universo do trabalho. Não é uma tarefa simples atingir esse patamar, mas deve ser buscado também através de medidas como a aqui proposta, de alteração do atual marco das licenças.

A licença-paternidade deve ter como justificativa a possibilitação do exercício do cuidado pelos pais. Sua mera extensão, seja por programas como a da empresa cidadã, não alterarão o quadro de décadas de dupla jornada feminina, desvalorização do cuidado e discriminação de mulheres no mercado de trabalho, é preciso que ela esteja associada a uma reformulação, como sua adoção concomitante a uma licença parental.

Insistimos, por fim, que os homens devem reconhecer sua posição privilegiada na atual divisão sexual do trabalho, com maiores salários e independência financeira, mas também lutar pelo direito de exercer o cuidado, o que garante a manutenção da vida para todos.



## Referências

### Bibliografia

ABRAMO, Laís. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária?*. Tese (Doutorado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

\_\_\_\_\_. *Igualdade de oportunidades e não discriminação: elementos centrais da Agenda do Trabalho Decente*. Salvador, 2013. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/laissp30julho\\_compatibility\\_mode\\_1062.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/laissp30julho_compatibility_mode_1062.pdf) >. Acesso em: 04 de nov. 2020.

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. "Custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina". In: COSTA, Albertina et al. (Orgs). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 141-158.

ALCAÑIZ, Mercedes. *Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar*. Revista Española De Sociología (23), 2015. Disponível em: <<https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65362>> Acesso em: 15 de out. de 2020.

ALMEIDA, Sergio, PEREDA, Paula e FERREIRA, Rafael. *Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil*. Revista Brasileira de Estudos de População [online]. 2016, v. 33, n. 03, pp. 495-516. Disponível em: <<https://doi.org/10.20947/S0102-30982016c0003>>. Epub Sep-Dec 2016. ISSN 0102-3098. Acesso em: 22 de set. de 2020

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

ANTUNES, Ricardo. *Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?*. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 107, p. 405-419, 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282011000300002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000300002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 11 de jan. de 2021.

ÅSESKOG, Birgitta. *A short presentation of the parental benefit system in Sweden at a Public hearing on maternity, paternity and parental leaves arranged by the European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality*, Bruxelas, 2009.

ASPIAZU, Eliana, PASQUALE, Eugenio Actis Di, CUTULI, Romina e TERESA, Luena. *Políticas de conciliación para la igualdad de género. Algunas experiencias de instalación en la agenda pública en Mar del Plata*. 5to Encuentro del Observatorio de Género y Pobreza. 2012. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/281108226 Políticas de conciliacion para la igualdad](https://www.researchgate.net/publication/281108226_Políticas_de_conciliacion_para_la_igualdad)>

[ad de genero Algunas experiencias de instalacion en la agenda publica en Mar del Plata](#)>

. Acesso em: 27 de jul. de 2020.

BALBO, Laura. *La doppia presenza*, Revista Inchiesta, Vol. VIII. No. 32, pp. 3–6, 1978

BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1995.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2005

BATTHYÁNY, Karina e PERROTTA, Valentina. ‘*Uruguay country note*,’ in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponível em: <[http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)>. Acesso em: 13 de fev. de 2021.

BATTHYÁNY, Karina, GENTA, Natalia e PERROTTA, Valentina. *Avanzando hacia la corresponsabilidad em los cuidados. Análisis de las licencias parentales em el Uruguay* em Serie Asuntos de Género. CEPAL. 2015. Disponível em: <[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39167/1/S1500975\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39167/1/S1500975_es.pdf)>. Acesso em: 09 de mar. de 2021.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: Ltr, 2002.

BIERNAT, Carolina; RAMACCIOTTI, Karina. *La protección a la maternidad de las trabajadoras en Argentina: aspectos legales y administrativos en la primera mitad del siglo XX*. História, Ciências, Saúde – Manguinhos, Rio de Janeiro, v.18, supl.1, dez. 2011, p.153-177.

BONELLI, Maria da Gloria. *Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções*. Cadernos Pagu. Campinas, n. 22, p. 357-372, junho. 2004. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332004000100015&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332004000100015&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 03 de jul. de 2020.

BRAGA, Ruy e ANTUNES, Ricardo. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

BUTLER, Judith. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge, 2006.

CANOTILHO, Jose Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição – 7ª edição*. Coimbra: Almedina, 2003.

- CARRASCO, Cristina, BORDERÍAS, Cristina; TORNS, Teresa (ed.). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata, 2011.
- CARRASCO, Cristina. *El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía*. Cuadernos de Relaciones Laborales [online], v. 31, n.1, p. 39-56, 2013.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho – 29ª edição*. São Paulo: Saraiva, 2004.
- CONNEL, R.W. *Understanding Men: Gender Sociology and the New International Research on Masculinities*. Lecture: University of Kansas. Social Thought & Research, Vol.24,1&2, 2002.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. *Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa*. In: Revista da Faculdade de Direito da UFPR, v. 34, p. 13-34, 2000.
- DATTA GUPTA, Nabanita, SMITH, Nina e VERNER, Mette. *PERSPECTIVE ARTICLE: The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children*. Review of Economics of the Household. 6. 65-89. 10.1007/s11150-007-9023-0. EP - 89, 2008  
Disponível em:  
<[https://www.researchgate.net/publication/5156865\\_PERSPECTIVE\\_ARTICLE\\_The\\_impact\\_of\\_Nordic\\_countries\\_family\\_friendly\\_policies\\_on\\_employment\\_wages\\_and\\_children](https://www.researchgate.net/publication/5156865_PERSPECTIVE_ARTICLE_The_impact_of_Nordic_countries_family_friendly_policies_on_employment_wages_and_children)>. Acesso em: 15 de dez. de 2020.
- DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boi Tempo Editorial, 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012
- DEVREUX, Anne-Marie. *A paternidade na França: entre igualização dos direitos parentais e lutas ligadas às relações sociais de sexo*. **Soc. estado.**, Brasília, v. 21, n. 3, p. 607-624, 2006.  
Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922006000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922006000300003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 20 de maio 2021.
- DUVANDER, A.-Z. e LÖFGREN, N (2020) 'Sweden country note', em Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2020. Disponível em: <[http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)>. Acesso em: 12 de dez. de 2020.
- ECO, Umberto. *Como se faz uma tese*. 22ª edição. São Paulo: Perspectiva, 2009.

EKBERG, John, ERIKSSON, Rickard e FRIEBEL, Guido. *Parental leave—a policy evaluation of the Swedish Daddy—month reform*. IZA Discussion paper, V. 1617, IZA Bonn, 2005. Disponível em: <<http://ftp.iza.org/dp1617.pdf>>. Acesso em: 16 de out. de 2020.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *La nueva legislación laboral uruguaya*. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 33, n. 125, p. 267-276, jan./mar. 2007.

FALQUET, Jules; MANO, Maíra Kubík; GONCALVES, Renata. *50 ANOS DE A MULHER NA SOCIEDADE DE CLASSES: o pioneirismo de Heleieth Saffioti e suas contribuições teóricas para os estudos feministas e de gênero*. Cad. CRH, Salvador, v. 33, e020025, 2020. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792020000100402&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792020000100402&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 17 de set. de 2020.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. *Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. Disponível em: <41 [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 de out. de 2020.

FAÚNDES, Aníbal e CECATTI, José Guilherme. *A operação cesárea no Brasil: incidência, tendências, causas, consequências e propostas de ação*. Cadernos de saúde pública, Rio de Janeiro, 7 (2): 150-153, abr/jun, 1991. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/9xcHKxSZG77NTjTZqCG6zmy/?lang=pt>>. Acesso em: 10 de out. de 2020.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.

FOUCAULT, Michel. *História da sexualidade. O cuidado em si*. - 4ª edição. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985.

FRASER, Nancy. *Foucault on Modern Power: Empirical Insights and Normative Confusions!* In *Fraser, Unruly Practices. Power, Discourse and Gender in Contemporary Social Theory*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1989.

\_\_\_\_\_. *Justice Interruptus: Critical Reflections on the “Postsocialist” Condition*. Nova Iorque, NY: Routledge, 1997.

\_\_\_\_\_. *Feminism, Capitalism and the Cunning of History*. New Left Review London, n. 56, p. 97-117. 2009.

\_\_\_\_\_. *Contradictions of capital and care*. New Left Review [online], v. 100, p. 99-117. Jul./ago. 2016.

FRASER, N.; SOUSA FILHO, J. I. R. DE. *Contradições entre capital e cuidado*. Princípios: Revista de Filosofia (UFRN), v. 27, n. 53, p. 261-288, 2 jul. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/16876/12950>> Acesso em: 10 de out. 2020

FUDGE, Judy. *A new vocabular and imaginary for Labour Law: Taking Legal Constitution, Gender, and Social Reproduciton Seriously*. In: BRODIE, Douglas; BUSBY, Nicole, ZAHN, Rebecca (ed.). *The Future Regulation of Work: New Concepts, New Paradigms*, London: Palgrave Macmillan, 2016, p. 7-26.

GOMES, Orlando. *Curso de Direito do Trabalho – 14ª edição*. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

HIRATA, Helena. *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena, KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão in, COSTA, Albertina de Oliveira, SORJ, Bila. BRUSCHINI, Cristina, HIRATA, Helena (orgs). *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008b, p. 263-278

HIRATA, Helena; DEBERT, Guita Grin. Apresentação. *Cadernos pagu* [online], v. 46, p. 7-15, jan/abr. 2016.

HOCHSCHILD, A. R. *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley, University of California Press, 1983.

HOOKS, Bell. *O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras*. Trad. Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

KANGAS, O.; PALME, J. “*Making social policy work for economic development: the Nordic experience*”. *International Journal of Social Welfare*, v. 18, p. S62-S72, 2009

KERSTENETZKY, Celia Lessa. *Welfare State e Desenvolvimento*. Dados, Rio de Janeiro, v. 54, n.1, p.129-156, 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582011000100004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 12 de dez. de 2020.

\_\_\_\_\_. *O estado do bem-estar social na idade da razão: a reinvenção do estado social no mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012

KOLLONTAI, Alexandra. *A nova mulher e a moral sexual*. São Paulo: Expressão Popular, 2000.

KOMJATHI, Margarita. *Trabajo femenino, evolución legislativa y retroceso fáctico*. Trabajo Final de Posgrado, Universidad de Buenos Aires, 2013. Disponível em: <[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0789\\_KomjathiM.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0789_KomjathiM.pdf)>. Acesso em: 23 de mar. de 2021.

KOSLOWSKI, A., BLUM, S., DOBROTIC, I., KAUFMAN, G. and MOSS, P. *International Review of Leave Policies and Related Research 2020*, 2020. Disponível em: <<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2020/>>. Acesso em: 24 de mar. de 2021.

KRIETE, Karolina. *El cumplimiento de la licencia por paternidad en la ciudad de Lima Metropolitana del año 2010 al 2018*. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Unidad de Posgrado, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, 2020.

LANGOU, Gala Díaz e SACHETTI, Florencia Caro. *Más días para cuidar: Una propuesta para modificar el régimen de licencias desde la equidad*. Documento de Políticas Públicas / Recomendación N°193. Buenos Aires: CIPPEC, 2017.

MACHADO, Cecília; V. Pinho Neto. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidences from brazil*. Dez. 2016. Disponível em: <[https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the\\_labor\\_market\\_consequences\\_of\\_maternity\\_leave\\_policies\\_evidence\\_from\\_brazil.pdf](https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf)>. Acesso em: 24 mar. de 2021.

MARCONDES, Mariana Mazzini. *Transversalidade de Gênero em Políticas de Cuidado: uma análise compara das políticas de cuidado infantil no Brasil, Argentina e Uruguai durante o giro à esquerda*. Tese (doutorado CDAPG). Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo. São Paulo, 2019.

MARKY, Thomas. *Curso Elementar de Direito Romano*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

MARRADES, Ana. *Los nuevos derechos sociales: El derecho al cuidado como fundamento del pacto constitucional*. **Revista de Derecho Político**, [S.l.], n. 97, p. 209-242, dez. 2016. ISSN 2174-5625. Disponível em: <<http://revistas.uned.es/index.php/derechopolitico/article/view/17623/14986>>. Acesso em: 20 mar. de 2021

MEIL, Gerardo, LAPUERTA, Irene e ESCOBEDO, Anna. ‘Spain country note’, in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave*

Policies and Research 2020. Disponível em: <[http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)>. Acesso em 14. de fev. de 2021.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. São Paulo: Malheiros, 1999.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

MOTT, Luis. *Homo-afetividade e direitos humanos*. Estudos feministas, v. 14, n. 2, p. 509- 521, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v14n2/a11v14n2.pdf>. Acesso em: 21 mai. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho – 23ª edição*. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Rafael Monteiro de Castro. *Licença-paternidade no Brasil: situação atual e possibilidades de mudança*. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Direito. Universidade de Brasília, Brasília, 2013

NAVARRO, Isabel Esbrí. *Permiso por nacimiento y cuidado del menor: La incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidade. Regulación jurídico y su aplicación en la negociación colectiva de la comunidade valenciana*. Universidade Jaume I, Castellón de la Plana, 2020

PATNAIK, Ankita. *Reserving Time for Daddy: The short and Long-run consequences of Father's Quotas*. Cornell University, 2014.

PAUTASSI, Laura, Eleonor Faur e Natalia Gherardi. 2004. *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. CEPAL-Serie Mujer y Desarrollo, 56

PINTO, Celi Regina Jardim. *Uma História do Feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PUELO, Alicia “*Lo personal es político: el surgimiento del feminismo radical*”, em Amorós, Celia, De Miguel, Ana (ed.), “*Historia de la teoría feminista. De la Ilustración a la globalización*”, Minerva, Madrid, 2005, pp.35-67

REZENDE, Joffre Marcondes de. *A primeira operação cesariana em parturiente viva em À sombra do plátano: crônicas de história da medicina* [online]. São Paulo: Editora Unifesp, 2009. pp. 171-172. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/8kf92/pdf/rezende-9788561673635-19.pdf>> Acesso em: 14 jun. 2018

- RIBEIRO, Djamila. *O que é lugar de fala?* Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2017.
- \_\_\_\_\_. *Quem tem medo do feminismo negro?* São Paulo: Companhia das Letras, 2018
- RODRÍGUEZ, Corina Enríquez, *Todo por dos pesos (o menos): Empleo femenino remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral*. Documentos de Trabajo N° 31 CIEPP, Buenos Aires, 2002.
- RØNSEN, M e SUNDSTRÖM. *Family policy and after-birth employment among new mothers*. European Journal of Population. 18, pp. 121-152, 2002.
- RØNSEN, M. *Fertility and public policies—evidence from Norway and Finland*. Demographic Research, 10(6), Max-Planck-Gesellschaft, Rostock, pp. 265-286, 2004
- ROSTGAARD, Tine. *Family policies in Scandinavia* (Report). Berlin, Germany: Friedrich-Ebert-Stiftung. 2014. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/id/11106.pdf>>. Acesso em: 18 dez. 2020
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- SAFFIOTI, Heleieth Iara B. *A mulher na sociedade de classes*. Petrópolis: Vozes, 1976.
- \_\_\_\_\_. *Força de Trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras*. São Paulo, 1985.
- \_\_\_\_\_. *Mulher brasileira: opressão e exploração*. Rio de Janeiro: Achiamé, 1984.
- \_\_\_\_\_. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. 3. Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.
- SARACENO, Chiara. *Family relationships and gender equality in the social investment discourse: a too reduced view?* Em: HEMERIJCK, Anton. *The Uses of Social Investment*. Oxford University Press. 2017.
- SIENRA, Mariana. *La Evolución del Sistema de Seguridad Social em el Uruguay (1829-1986)*. Instituto de Economía. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Universidad de La República. 2007. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/6335095.pdf>>. Acesso em: 18 de dez. de 2020.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. *Direito do trabalho aplicado, vol. 3: Segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Curso de Direito do trabalho aplicado, vol. 1: Parte Geral*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.



\_\_\_\_\_. *CLT Comentada*. 2ª Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo* – 34ª edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana. O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena (org.). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012, p. 103-116.

SOUSA, Lethicia Torres de. *Licença-paternidade: a problemática da falta de regulamentação em face das novas configurações familiares*. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Direito. Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Instituições de direito do trabalho* – 22ª edição. São Paulo: LTR, 2005.

\_\_\_\_\_. *Convenções da OIT* - 2ª edição. São Paulo: LTR, 1998.

TELES, Maria Amélia de Almeida. *Breve história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1999

THOMÉ, Candy Florêncio. *Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença maternidade e licença paternidade*. São Paulo: LTr, 2009.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. *Cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero*. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

## Documentos

AGUAYO, Francisco; Kilmelman, Eduardo. *Guia de Paternidad Activa para Padres*. Santiago: Ministerio do Desenrrollo Social, Gobierno de Chile, Unicef, 2013. Disponível em: <<http://www.eme.cl/wp-content/uploads/2014-Guia-de-Paternidad-Activa-para-Padres-ChCC-UNICEF-CulturaSalud.pdf>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

ARGENTINA. *Ley no 5.291. Trabajo de mujeres y niños*. Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores, Buenos Aires, p.321-322. 24 jun. 1907.

ARGENTINA. *Ley no 11.317. Reglamentación del trabajo de mujeres y niños*. Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores, Buenos Aires, p.850-852. 30 sep. 1924.

ARGENTINA. *Lei n. 20.744, 13/05/1976. Ley de Contrato de Trabajo*. Infoleg – Informação Legislativa. Buenos Aires, 1976. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>. Acesso em maio de 2021.

ARGENTINA. *Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Argentina (INDEC). Dossier estadístico en conmemoración del 110 Día Internacional de la Mujer*. Buenos Aires, 2021. Disponível em: <[https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier\\_estadistico\\_8M\\_2021.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2021.pdf)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

BRASIL. *Lei n. 38.398, de 15 de outubro de 1827*. Coleção de Leis do Império. Rio de Janeiro, 1827. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-9886-7-marco-1888-542304-publicacaooriginal-50566-pe.html>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL. *Decreto n. 9886, de 7 de março de 1888*. Rio de Janeiro, 1888. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-9886-7-marco-1888-542304-publicacaooriginal-50566-pe.html>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL. *Decreto n. 16.300, de 31 de dezembro de 1923*. Rio de Janeiro, 1923. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/d16300.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm)> Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL. *Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932*. Rio de Janeiro, 1932. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 21 de maio de 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (Redação Original). Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL. *Decreto n. 51.627, de 18 de dezembro de 1962. Torna pública a denúncia, por parte do Brasil, da Convenção (n. 3) relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto, concluída em Washington, a 29 de novembro de 1919*. Brasília, 1962. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-51627-18-dezembro-1962-345297-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 21 de maio de 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Direito da Mulher (CNDM). *Carta das Mulheres Brasileiras à Constituinte*. Brasília, 1987.

BRASIL. *Anais da Assembleia Constituinte Atas das Comissões. Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos*. 1987b.

BRASIL. *Constituição Federal*. Brasília, 1988.

BRASIL. *Decreto n. 99.710, de 21 de novembro de 1990, Promulga a Convenção sobre os direitos da criança*. Brasília, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d99710.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm)>. Acesso em 21 de maio de 2021.

BRASIL. *Diário da Assembleia Nacional Constituinte*, Brasília, ano II, n. 191. 26 de fev. 1988b.

BRASIL. *Diário da Assembleia Nacional Constituinte*, Brasília, ano II, n. 290. 11 de ago. 1988c.

BRASIL. Congresso Nacional, *PL4783/2016*, 21/03/2016. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-4783-2016>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria-Geral da República. *Manifestação no RE nº 1211446/SP*. Brasília, 2020. Disponível em: [http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/RE1211446\\_Previdencirio.pdf/view](http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/RE1211446_Previdencirio.pdf/view). Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL, Ministério Público Federal, *Recurso Extraordinário 1211446/SP*. Disponível em: <[http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/RE1211446\\_Previdencirio.pdf/view](http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/RE1211446_Previdencirio.pdf/view)>. Brasília, 2019. Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL. Senado Federal, *Projeto de Lei do Senado n. 201, de 2012*. Brasília, 2012. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pls-201-2012>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL. Superior Tribunal Federal, *Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1211446/SP*, 07/11/2019. Brasília, 2019. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341717987&ext=.pdf>>. Acesso em 21 de maio de 2021.

CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). *Consenso de Brasília*. Brasília, 2010. Disponível em: <[https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consenso\\_brasilia\\_esp\\_1.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consenso_brasilia_esp_1.pdf)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA (CUE). *Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES*. Bruxelas, 1996. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal->

[content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31996L0034&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31996L0034&from=EN)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA (CUE). *DIRECTIVA 2010/18/UE DO CONSELHO, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE*. Bruxelas, 2010. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA (CUE). *DIRETIVA (UE) 2019/1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho*. Bruxelas, 2019.

Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

CONTRAF, *MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2020*. São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/wp-content/uploads/2020/07/anexo-i-minuta-da-pauta-de-reivindicacoes-2020.pdf>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

CUT. *Convenção 156: igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares*. Central Única dos Trabalhadores, Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora. – São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2011. 32 p.: il. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/acao/download/1224f88570c8c1ef19588ae005d0061b>>. Acesso em 15 de maio de 2021.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101576\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101576_informativo.pdf)>. Acesso em 15 de maio de 2021.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101576\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101576_informativo.pdf)>. Acesso em 15 de maio de 2021.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Outras formas de trabalho*. 2019 Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722_informativo.pdf)>

INDEC. *Dossier estadístico en conmemoración del 110 Día Internacional de la Mujer*. Buenos Aires, março de 2021. Disponível em: <[https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier\\_estadistico\\_8M\\_2021.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2021.pdf)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

IPEA. *Retrato dos rendimentos e horas trabalhadas durante a pandemia – resultados da PNAD Contínua do primeiro trimestre de 2021*. 16 de junho de 2021. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210616\\_nota\\_rendimento\\_do\\_trabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210616_nota_rendimento_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 17 de jun. de 2021.

OECD. *Self employment rate*. Paris, 2021. Disponível em: <<https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

OIT. *Convenção n. 103, de 1952. Amparo à maternidade*. Genebra, 1952. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

OIT. *Recomendación sobre la protección de la Maternidade, 1952 (n. 95)*. Genebra, 1952b. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312433](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312433)>. Acesso em 15 de maio de 2021.

OIT. *Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (n. 123)*. Genebra, 1965. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:7981890860970::NO::P12100\\_SHOW\\_T\\_EXT:Y](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:7981890860970::NO::P12100_SHOW_T_EXT:Y)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

OIT. *Convenção n. 156. Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981*. Genebra, 1981. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242709/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: maio 15 de maio de 2021.

OIT. *Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (n. 165)*. Genebra, 1981b. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312503:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

OIT. *Ratifications of C156 – Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (n. 156)*. Genebra, 1981c. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312301)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

OIT. *Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (n. 191)*. Genebra, 2000. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312529:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

OIT. *Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil*. Organização internacional do Trabalho, Brasília, 2009. Disponível em: <[wcms\\_229480.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/stat/documents/publication/wcms_229480.pdf)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

OIT. *Report of the conference: 19<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians*. Genebra, 2013. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/stat/documents/publication/wcms\\_234124.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/stat/documents/publication/wcms_234124.pdf)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

OIT. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Genebra, 2014. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)>. Acesso em 15 de maio de 2021.

ONU. *Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher*. 1979. Disponível em: <[https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

ONU. *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher*. Pequim, 1995. Disponível em: <[https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao\\_beijing.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf)>. Acesso em: 15 de maio 2021.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUPD). *Latest Human Development Report Index Ranking*. 2020. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUPD). *Gender Inequality Index*. 2020. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

URUGUAY. Lei n. 11.577, de 05 de janeiro de 1959. *INDUSTRIAS INSALUBRES. CREACION DE LA COMISION HONORARIA DE TRABAJOS INSALUBRES*. IMPO – Normativos y Avisos Legales del Uruguay. Montevideo, 1950. Disponível em: <<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/11577-1950>>. Acesso em: 14 fev. de 2021.

URUGUAY. *Constitucion de La Republica*. IMPO – Normativos y Avisos Legales del Uruguay. Montevideo, 1967. Disponível em: <<https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>>. Acesso em: 17 mar. de 2021.

URUGUAY. Lei n. 15.084, de 09 de dezembro de 1980. *Dirección de las asignaciones familiares*. IMPO – Normativos y Avisos Legales del Uruguay. Montevideo, 1980. Disponível em: <<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/15084-1980>>. Acesso em: 15 fev. de 2021.

URUGUAY. Lei n. 16.104, de 23 de janeiro de 1990. *REGULACION DE LICENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS*. IMPO – Normativos y Avisos Legales del Uruguay. Montevideo, 1990. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16104-1990>. Acesso em: 15 fev. de 2021.

URUGUAY. Lei n. 17.930, de 19 de dezembro de 2005. *PRESUPUESTO NACIONAL DE SUELDOS GASTOS E INVERSIONES. EJERCICIO 2005 – 2009*. IMPO – Normativos y Avisos Legales del Uruguay. Montevideo, 2005. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17930-2005>. Acesso em: 15 de fev. de 2021.

URUGUAY. Lei n. 18.345, de 11 de setembro de 2008. *LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE SUELDO PARA LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA*. IMPO – Normativos y Avisos Legales del Uruguay. Montevideo, 2008. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18345-2008>. Acesso em: fevereiro de 2021.

URUGUAY. Lei n. 19.161, de 01 de novembro de 2013. *MODIFICACION DEL SUBSIDIO POR MATERNIDAD Y FIJACION DE SUBSIDIO POR PATERNIDAD Y SUBSIDIO PARA CUIDADO DEL RECIEN NACIDO*. IMPO – Normativos y Avisos Legales del Uruguay. Montevideo, 2013. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>. Acesso em: 15 de fev. de 2021.

## Imprensa

*ANTEPROJETO de lei cria licença parental para promover igualdade de gênero nas relações de trabalho no MPU*, ANPT, 02 de julho de 2019. Reportagem de ANPT. Disponível em: <https://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3521-anteprojeto-de-lei-cria-licenca-parental-para-promover-igualdade-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-no-mpu>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

*APÓS críticas por comentários machistas, Macri aumenta licença-paternidade de 2 para 20 dias*, O Globo, 16 de outubro de 2019. reportagem de O Globo, de 16 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/mundo/apos-criticas-por-comentario-machista-macri-aumenta-licenca-paternidade-de-2-para-20-dias-24021653>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

*BANCO atende reivindicação e ampliará licença paternidade*, Contraf-CUT, 08 de setembro de 2020. reportagem de CUT-SP, de 08 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://sp.cut.org.br/noticias/banco-atende-reivindicacao-e-ampliara-licenca-paternidade-6187>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

*FACEBOOK estende licença parental remunerada para todos os escritórios*, G1, 26 de novembro de 2015. Reportagem de G1 Tecnologia. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2015/11/facebook-estende-licenca-parental-remunerada-para-todos-os-escritorios.html>>. Acesso em: 15 maio de 2021.

*NETFLIX oferece um ano de licença paternidade a seus funcionários*, El País, 06 de agosto de 2015. Reportagem de El País. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2015/08/05/economia/1438780232\\_488846.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/08/05/economia/1438780232_488846.html)>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

*PARLAMENTARES pedem ratificação da Convenção 156*, Senado Federal - Institucional: Procuradoria Especial da Mulher, publicado em 12/11/2015. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/parlamentares-pedem-ratificacao-da-convencao-156>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

*PUC rompe com imagem antiga de “templo do saber”: funcionários conquistam licença-paternidade*, Folha de São Paulo, 26 de dezembro de 1983. *Acervo Folha*. Disponível em: <<https://acervo.folha.com.br/leitor.do?numero=8632&keyword=%22licenca-paternidade%22&anchor=4225873&origem=busca&originURL=&pd=d9a4a79f25ce21c0e51e94b2ccddbda5>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

*VOLVO expande licença paternidade para seis meses para enfrentar desigualdade de gênero*, Folha de São Paulo, 30 de março de 2021. Reportagem de Folha de S. Paulo. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2021/03/volvo-expande-licenca-paternidade-para-seis-meses-para-enfrentar-desigualdade-de-genero.shtml>>. Acesso em: 10 de junho de 2021.