



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A INSERÇÃO DO INSTITUTO DA LICENÇA PARENTAL NO DIREITO  
BRASILEIRO**

**ALUNA: JULIANA DE ALANO SCHEFFER  
ORIENTADORA: GRAZIELLY ALESSANDRA BAGGENSTOSS**

Florianópolis (SC), junho de 2017.

JULIANA DE ALANO SCHEFFER

**A INSERÇÃO DO INSTITUTO DA LICENÇA PARENTAL NO DIREITO  
BRASILEIRO**

Monografia submetida à Universidade  
Federal de Santa Catarina, para a  
obtenção do título de Bacharel em Direito.  
Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Grazielly  
Alessandra Baggenstoss.

Florianópolis (SC), junho de 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
COORDENADORIA DE MONOGRAFIA

ATA DE SESSÃO DE DEFESA DE TCC

Aos 19 dias do mês de junho do ano de 2017, às 09 horas e 30 minutos, na Sala 005 do CCJ, foi realizada a defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado “**A Inserção do Instituto da Licença Parental no Direito Brasileiro**”, elaborado pela acadêmica **Juliana de Alano Scheffer**, matrícula **13103386**, composta pelos membros Prof<sup>a</sup>. Dra. Grazielly Alessandra Baggenstoss, Prof<sup>a</sup>. Dra. Luana Renostro Heinen e Prof<sup>a</sup> Ma. Amanda Muniz Oliveira, abaixo assinadas, obteve a aprovação com nota 10,0 (DEZ), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Aprovação Integral

Aprovação Condicionada aos seguintes reparos, sob fiscalização do Prof. Orientador

Florianópolis, 19 de Junho de 2017.



---

**Grazielly Alessandra Baggenstoss**  
Professora Orientadora



---

**Luana Renostro Heinen**  
Membro de Banca



---

**Amanda Muniz Oliveira**  
Membro de Banca

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “**A Inserção do Instituto da Licença Parental no Direito Brasileiro**”, elaborado pelo(a) acadêmico(a) **Juliana de Alano Scheffer**, defendido em **19/06/2017** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10,0 (DEZ), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 19 de junho de 2017.



---

**Grazielly Alessandra Baggenstoss**  
Professora Orientadora



---

**Luana Renostro Heinen**  
Membro de Banca



---

**Amanda Muniz Oliveira**  
Membro de Banca



**Universidade Federal de Santa Catarina**  
**Centro de Ciências Jurídicas**  
**COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO**

**TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E**  
**ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA**

Aluno(a): Juliana de Alano Scheffer  
Matrícula: 13103386  
Título do TCC: "A Inserção do Instituto da Licença Parental no Direito Brasileiro"  
Orientador(a): Grazielly Alessandra Baggenstoss

Eu, Juliana de Alano Scheffer, acima qualificado(a); venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, 19 de junho de 2017.

Assinatura manuscrita em azul da Juliana de Alano Scheffer.

---

Juliana de Alano Scheffer

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao Hiury, parceiro de jornada. Sou imensamente grata pela tua presença, pela revisão desta pesquisa, paciência, risadas e compreensão, em todo o nosso caminho.

Essencial agradecer à minha família querida (mãe, pai, vó, mano), que me deu suporte e compreendeu as minhas ausências. O agradecimento também fica à família afetiva (sideropolitanos e sombrienses).

O apoio de minhas amigas e amigos maravilhosos foi importante – não citarei nomes para não cometer nenhuma injustiça. Seja em conversas casuais, seja no ambiente de trabalho, seja no Centro de Ciências Jurídicas ou por controle e cobranças de meu cronograma à distância: vocês fazem minha vida mais leve.

Por fim, deixo meu muito obrigada à Professora Grazielly Alessandra Baggenstoss e às integrantes do Grupo de Pesquisa e Extensão de Direito das Mulheres, da UFSC (que continua neste segundo ano como Lilith). Esse trabalho não teria se iniciado, caso não houvesse a fagulha lançada por vocês.

*“A verdade te libertará, mas antes ela vai  
te enfurecer.”*  
Gloria Steinem

## RESUMO

A igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda não é uma realidade, tanto no Brasil quanto nas mais diversas regiões do mundo. Há uma associação entre as dificuldades de acesso das mulheres ao mercado de trabalho (e conseqüentemente, ao poder) e suas responsabilidades implícitas sobre os cuidados com filhos e filhas. A licença-paternidade brasileira de 05 dias (prevista pelo ADCT, e aplicáveis à maioria de trabalhadores) ou de 20 dias (pela Lei nº 11.770, a Lei da Empresa Cidadã) é insuficiente para colaborar com a igualdade e a corresponsabilidade familiar. Diversos estudos foram encontrados demonstrando que a licença parental (licença estendida concedida a pais ou mães em razão do nascimento ou adoção de filhos e filhas) tem feitos positivos – tanto para a participação paterna no longo prazo e para o desenvolvimento das crianças, quanto para o retorno das mães ao mercado de trabalho. Este trabalho aborda a problemática da inserção do instituto da licença parental no ordenamento jurídico brasileiro, como forma de incentivo a corresponsabilidade familiar e promoção da igualdade de gêneros, especialmente no mercado de trabalho. Ao longo da pesquisa foi utilizado o método de abordagem dedutivo, e uma combinação de métodos de procedimentos bibliográfico, comparativo e estatístico. O primeiro capítulo objetiva traçar um quadro da legislação brasileira sobre licença-maternidade e paternidade, relacionando-o com os papéis de gênero e as diferenciações no mercado de trabalho. No segundo capítulo, objetiva-se a realização de um estudo comparativo de legislação sobre licença parental e corresponsabilidade familiar (OIT, Comunidade Europeia, breve panorama geral sobre experiências internacionais, Chile e Espanha). No terceiro e último capítulo, objetiva-se a análise da situação nacional futura, através de pesquisa estatística qualitativa e quantitativa sobre os projetos de lei em andamento no Congresso Nacional. Também se realizou estudo jurisprudencial sobre as decisões do STF, STJ e TRF da 4ª Região, bem como análise da Lei de Santa Catarina nº 447/2009. Pode-se constatar que é possível a inserção futura da licença parental no Brasil, a partir de um recente incremento de propostas sobre o tema no Congresso Nacional.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Licença parental. Licença-maternidade. Licença-paternidade. Corresponsabilidade familiar.

## ABSTRACT

The equality between men and women at labor market still is not a reality, in Brazil as well as in the most variable regions in the world. There is an association among difficulties of women access to labor market (and consequently, to power) and their implicit responsibilities for sons and daughters. The brazilian paternity leave of 05 days (which is previewed by ADCT, and applicable for the most workers) or of 20 days (which is previewed by Law n. 11.770, called “Lei da Empresa Cidadã”) is insufficient to collaborate with the equality and co-responsibility in the families. Several studies had been found, showing that parental leave (extended leave conceded to fathers and mothers due to birth or adoption) has positive effects – for fatherly participation in the long term and development of children, as much as for the mother return to labor market. This work approaches the problem of insertion of the institute of parental leave in the brazilian legal order, as a form of incentive familiar co-responsibility and promotion of gender equality, especially in the labor market. Throughout the research it was utilized the deductive method of approach, and a combination of procedural methods - bibliographical, comparative and statistical. The first chapter aims to trace an overview of brazilian law about maternity and paternity leave, associating it with gender roles and the differentiations in the labor market. The second chapter objectives to accomplish a comparative study about legislation concerning parental leave and familiar co-responsibility (ILO, European Community, brief overview about international experiences, Chile and Spain). In the third and last chapter, it intends to analyze the national future overview, through statistical research, qualitative and quantitative, regarding projects of law in progress in the National Congress. Also it was performed a jurisprudential study on decisions of STF, STJ and TRF of 4<sup>th</sup> Region, as well as analysis of the Law of Santa Catarina n. 447/2009. It is possible to verify that is achievable the future insertion of parental leave in Brazil, from a recent increment of legal proposals about the theme in the National Congress.

Keywords: Labor Rights. Parental Leave. Maternity Leave. Paternity Leave. Familiar Co-responsibility.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>O TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO: A RELAÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS DE GÊNERO BINÁRIO E AS LICENÇAS-MATERNIDADE E PATERNIDADE</b> .....	<b>15</b>
2.1	Os papéis de gênero e sua relação com mercado de trabalho .....	17
2.2	Licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil.....	26
<b>3</b>	<b>EXPERIÊNCIAS LEGISLATIVAS INTERNACIONAIS QUANTO À LICENÇA PARENTAL</b> .....	<b>34</b>
3.1	Convenções, Resoluções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho.....	37
3.2	Experiências Internacionais: Breve Panorama Geral.....	47
3.3	Licença Parental na Comunidade Europeia.....	55
3.4	A Licença Parental na Espanha.....	57
3.5	A Licença Parental no Chile.....	61
<b>4</b>	<b>NOVAS POSSIBILIDADES DE LICENÇA PARENTAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO</b> .....	<b>66</b>
4.1	Projetos de lei .....	67
4.2	Lei Catarinense.....	76
4.3	Jurisprudência atual: 4ª Região e Tribunais Superiores.....	80
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>86</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>92</b>
	<b>APÊNDICE A – Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade</b> .....	<b>109</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Entende-se que a igualdade de tratamento no emprego e na profissão deve ser promovida tanto pela Organização Internacional do Trabalho quanto pelo Estado brasileiro. Seja em convenções internacionais, seja através da previsão constitucional de igualdade, trata-se de fim almejado por Estados democráticos.

Nesse sentido, em concurso sobre a igualdade de gênero promovido pelas Nações Unidas em 2015, recebeu destaque a imagem criada por Agata Hop, da Polônia<sup>1</sup>. Nela, um homem de terno sobe despreocupado uma escada rolante rumo ao sucesso profissional. Ao lado dele, a artista retratou uma mulher, também em trajes formais de trabalho, que se encontrava na base de uma escada comum, a qual ela deveria escalar com o peso do bebê que carregava nas costas e com as bagagens extras que trazia em mãos. Assim, verifica-se uma crítica a eventuais desigualdades no ambiente trabalhista.

Como forma de colaborar com a igualdade de gênero no ambiente laboral, a temática central dessa pesquisa volta-se à análise da possibilidade de inserção do instituto da licença parental no ordenamento jurídico brasileiro.

O interesse pelo tema surgiu a partir de alteração trazida em 2016 pelo Marco Legal da Primeira Infância, que aumentou o prazo de licença-paternidade de 05 para 20 dias, para as empresas que trabalham com a Lei da Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008).

Vários países, reconhecendo a necessidade da corresponsabilidade familiar como ferramenta de promoção da igualdade e dos direitos da mulher, já disponibilizam a trabalhadoras e trabalhadores a licença parental. Trata-se, grosso modo, de licença relativamente longa, a ser compartilhada por pais e mães.

Nesse sentido, ao longo de 2016, junto ao Projeto de Pesquisa e Extensão de Direito das Mulheres, da Universidade Federal de Santa Catarina, já produzimos

---

<sup>1</sup> Concurso para promoção da igualdade de gênero realizado em 2015 em âmbito europeu, promovido pela Organização das Nações Unidas. A ilustração de Agata Hop ficou entre as semifinalistas. Disponível em: <<http://beijing20.unwomen.org/en/get-involved/comic-competition/winners#semi>>. Acesso em: 26 jun. 2016.

alguns estudos prévios sobre licença parental<sup>2,3</sup>, mas sem a profundidade e extensão apresentada neste estudo monográfico.

Assim, a hipótese principal da presente pesquisa refere-se ao cabimento da licença parental no Direito Brasileiro.

Ainda, como hipótese secundária, busca-se investigar se essa licença será capaz de colaborar com a igualdade de tratamento no mercado de trabalho, assim como com a igualdade em relação às responsabilidades familiares. Outra hipótese secundária a ser analisada pela pesquisa é se a licença-paternidade instituída hoje no Brasil colabora para a desigualdade de atribuições entre pais e mães em relação aos filhos e filhas.

Optou-se pela divisão deste trabalho em três capítulos. O método de abordagem será o dedutivo. O método de procedimento predominante será variável de acordo com a seção da pesquisa (bibliográfico, comparativo e estatístico).

No primeiro capítulo, tem-se como objetivo apresentar a legislação existente sobre licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil, a partir de uma discussão prévia sobre papéis de gênero e sua conexão com o mercado de trabalho. Serão analisados dados estatísticos brasileiros, pesquisas já existentes voltadas aos papéis de gênero e a situação laboral feminina e a legislação brasileira. O método bibliográfico será predominante nesta parcela da pesquisa.

Na segunda seção, almeja-se discutir as experiências legislativas de outros países quanto à licença parental. Para compreensão do âmbito de proteção jurídica internacional das trabalhadoras com responsabilidades familiares, serão analisadas as Convenções, Recomendações e Resoluções da Organização Internacional do Trabalho e também da Comunidade Europeia, a qual já possui previsões mais avançadas e antigas quanto a esta temática. Nesse sentido, o método de procedimento principal nesta fração da monografia será o comparativo<sup>4</sup>.

Em um subcapítulo da segunda parte da pesquisa, serão utilizados estudos internacionais sobre corresponsabilidade familiar e licença-parental que abrangem diversos países, para traçar um breve panorama da licença parental no mundo.

---

<sup>2</sup> HEINEN, Luana Renostro; SCHEFFER, Juliana de Alano, 2016.

<sup>3</sup> SCHEFFER, Juliana de Alano, 2016.

<sup>4</sup> A aplicação comparativa foi restrita ao estudo das legislações concernentes à licença parental e aos resultados encontrados em pesquisas publicadas sobre o tema. Não foi realizado estudo sobre jurisprudência e compreensão social internacional dos países estudados na segunda seção, cabendo tal análise a estudos futuros.

Ainda, através de um estudo comparativo, será feita uma avaliação mais específica das legislações da Espanha e do Chile concernentes à licença parental.

A situação da Suécia, pioneira em concessão da licença parental, será abordada dentro do subcapítulo geral sobre experiências internacionais (juntamente com outros países, de modo não aprofundado). Entende-se que os países nórdicos sempre são citados em pesquisas quando se trata de melhores políticas de igualdade de gênero. Todavia, buscando-se uma realidade mais próxima com o Brasil, decidiu-se falar sobre o Chile (único Estado parte do Mercosul que adota licença parental), bem como da Espanha - experiência não tão próxima do Brasil, de integrante da Comunidade Europeia, mas que se justifica pelo suporte teórico recente encontrado no Brasil sobre trabalhadoras da Espanha (produções de Candy Florêncio Thomé e Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira).

Por fim, no terceiro capítulo almeja-se verificar as possibilidades de configuração da licença parental no Brasil. Visto que não há normativa nacional sobre licença parental no país, será apresentada pesquisa qualitativa e quantitativa sobre os projetos de lei em andamento no Congresso Nacional, concernentes a essa licença e ao incentivo da corresponsabilidade familiar (referencial de projetos de lei atualizado até maio de 2017). Foram utilizadas para a pesquisa no site da Câmara dos Deputados e do Senado Federal os termos “licença-paternidade” e “licença parental”. Destaca-se que, nesta parcela final do trabalho, o método de procedimento será o bibliográfico aliado ao estatístico.

Ainda na última seção, em subcapítulo específico, será abordada a Lei nº 447/2009 de Santa Catarina, que prevê espécie incipiente de licença parental para servidores do Estado catarinense que adotem crianças.

Além da análise dos projetos de lei no Congresso e da Lei nº 447/2009 de Santa Catarina, será estudada no último capítulo a jurisprudência a respeito de licença parental e compartilhamento de licenças em modos diferenciados. Tal estudo será feito a partir das decisões do Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça e o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (competente para atuar nos Estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná). Optou-se pela análise do TRF-4 em razão desta pesquisa desenvolver-se no Estado de Santa Catarina.

Por fim, ressalvas importantes precisam ser destacadas. Uma perspectiva de raça provavelmente revelaria diferenciações entre trabalhadoras negras e

brancas. Reconhece-se essa interseccionalidade; contudo, este não é o objeto principal deste trabalho.

Na mesma linha, as discussões efetuadas adiante sobre licença parental, licença-maternidade e licença-paternidade não buscam a imposição da maternidade e paternidade aos indivíduos. Aborda-se a temática por ser evento corriqueiro na vida humana, não se buscando homogeneizar as pessoas. Também não se pretende diminuir direitos e excluir as famílias monoparentais.

Como última ressalva, entende-se que há trabalhadores e trabalhadoras que não se submetem à Consolidação das Leis do Trabalho e aos regimes especiais dos servidores públicos. A estes, caberiam discussões mais específicas e outras políticas públicas para equilíbrio entre família e trabalho – o que não será realizado no presente monografia.

Como prováveis leis que contribuirão no impacto desta pesquisa, encontram-se a Lei da Terceirização (Lei nº 13.429, aprovada em março de 2017) e a Reforma Trabalhista (Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que está em andamento no Senado Federal). Caso seja aprovada a reforma trabalhista, que prevê, dentre outros, possibilidade de trabalho intermitente, entende-se que esta pesquisa terá seu alcance de trabalhadores e trabalhadoras reduzidos, em razão das novas condições laborais.

## 2 O TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO: A RELAÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS DE GÊNERO BINÁRIO E AS LICENÇAS-MATERNIDADE E PATERNIDADE

As relações de gênero – assim como as de raça – têm impactos na estrutura e na dinâmica do mercado de trabalho<sup>5</sup>. Como apontam pesquisadoras do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “o mercado de trabalho, na maioria das vezes, reproduz os padrões de desigualdade social encontrados entre a população como um todo”<sup>6</sup>. Desse modo, uma compreensão mínima sobre a diferenciação entre homens e mulheres na estrutura laboral é importante para discutir as possíveis disparidades, assim como formas de buscar a igualdade e a não discriminação.

Para este estudo, entende-se por papéis de gênero os comportamentos (atividades, tarefas e responsabilidades) considerados adequados ao masculino ou ao feminino, enquanto construção cultural, que variam de acordo com a comunidade e o grupo social. As relações de gênero também são questões de poder, as quais determinam aqueles que exercem controle de recursos<sup>7</sup>.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT),

[...] as estatísticas são desagregadas de acordo com o sexo, enquanto o gênero caracteriza os diferentes papéis, responsabilidades, impedimentos, oportunidades e necessidades do sexo feminino e masculino em todas as áreas e em qualquer contexto social<sup>8</sup>.

Ainda, importante trazer a conceituação de trabalho adotada pelas estatísticas nacionais, e que serão utilizadas na presente pesquisa. De acordo com as notas metodológicas adotadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE – trabalho significa:

[...] ocupação econômica remunerada em dinheiro, produtos ou outras formas não monetárias, ou a ocupação econômica sem remuneração,

<sup>5</sup> ABRAMO, Laís Wendel, 2010, p. 11.

<sup>6</sup> MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange, 2010, p. 52.

<sup>7</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007, p. 91.

<sup>8</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007, p. 91.

exercida pelo menos durante 15 horas na semana, em ajuda a membro da unidade domiciliar em sua atividade econômica, ou a instituições religiosas beneficentes ou em cooperativismo ou, ainda, como aprendiz ou estagiário<sup>9</sup>.

O conceito de mercado de trabalho corresponde à área em que empregos e trabalhadores e trabalhadoras cruzam-se, ou onde o trabalho é trocado por um pagamento em espécie<sup>10</sup>. Pode ser compreendido como diversos postos de trabalho (segmentos) que não competem entre si, entretanto remuneram de modo diferente o capital humano. Não obstante, há impedimentos que evitam que todos se beneficiem igualmente do mesmo nível de educação e treinamento<sup>11</sup>.

Quanto ao mercado de trabalho brasileiro, importante que sua formação difere daquela registrada no início da Revolução Industrial na Inglaterra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira aponta como diferenciais históricos brasileiros: a extinção do tráfico negreiro em 1850, o fim da escravidão em 1888, a imigração europeia em diversos momentos da história e a participação da mão de obra feminina<sup>12</sup>.

De todo modo, entende-se que “assegurar um trabalho decente é fundamental para a promoção do desenvolvimento socioeconômico, o combate à pobreza e a redução das desigualdades”<sup>13</sup>. Por trabalho decente entende-se “a promoção de emprego e ocupação com proteção social, respeito aos direitos e princípios fundamentais no trabalho e diálogo social”<sup>14</sup>.

A partir de uma leitura da história francesa, Elizabeth Badinter aponta que, no findar do século XX, de modo inédito na história do trabalho feminino, as mulheres optaram voluntariamente por deixar casa e filhos para trabalhar fora, sem decorrer de uma necessidade material. As mulheres deixaram de olhar o trabalho apenas como meio de subsistência - trabalhar passa a ser meio de realização e de desenvolvimento da personalidade<sup>15</sup>.

Importante destacar que esse fenômeno de emancipação feminina acontece de modo diferente de acordo com o local histórico, com a raça e a classe.

Assim, outra consideração inicial relevante refere-se à adoção de uma perspectiva de raça, o que não é objeto de pesquisa do presente trabalho. Tem-se

---

<sup>9</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2017.

<sup>10</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007, p. 121.

<sup>11</sup> OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmíria Carolina, 2011, p. 1.522.

<sup>12</sup> OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de, 2016, p. 175.

<sup>13</sup> MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange, 2010, p. 53.

<sup>14</sup> MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange, 2010, p. 53.

<sup>15</sup> BADINTER, Elisabeth, 1985, p.340.

conhecimento que um recorte racial evidenciaria diferenças de tratamento no trabalho: as mulheres negras recebem menos ainda do que as mulheres brancas. Essa diferença de remuneração entre negras e brancas, assim como a existente entre homens e mulheres, mantém-se e fica mesmo mais manifesta dentre as pessoas empregadas com maior nível de escolaridade<sup>16</sup>.

Consoante Crenshaw, é importante se ter ciência da não homogeneidade intragrupo (no caso, das diversas mulheres brasileiras), para evitar aumentar as tensões internas do grupo<sup>17</sup>.

No mesmo contexto, serão discutidas ao longo do trabalho a licença parental, licença-maternidade e licença-paternidade. Todavia, esclarece-se que a maternidade e a paternidade não são condições indispensáveis aos seres humanos - não se busca com esta pesquisa impor tais valores aos trabalhadores e trabalhadoras. Aborda-se a temática da maternidade e paternidade por representarem um evento comum na vida das pessoas, mas que não deve ser interpretado como uma imposição. Também não se pretende negar a existência das famílias monoparentais.

Ainda, destaca-se que a apresentação de dados estatísticos, como será feito a seguir, requer necessária observação que a conceituação de trabalho, de atividade econômica e dos indicadores historicamente utilizados para mensurar estes processos podem ser questionados, visto que, segundo Laís Wendel Abramo, esses conceitos foram utilizados para sustentar uma retirada feminina do mercado de trabalho em parcela considerável do século XX<sup>18</sup>.

## **2.1 Os papéis de gênero e sua relação com mercado de trabalho**

Estabelecida uma delimitação mínima e os limites concernentes à referente pesquisa, inicia-se uma sucinta análise sobre os papéis de gênero e mercado de trabalho, com enfoque no panorama nacional.

---

<sup>16</sup> MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange, 2010, p. 69.

<sup>17</sup> CRENSHAW, Kimberle, 1991, p. 1242.

<sup>18</sup> ABRAMO, Laís Wendel, 2010, p. 19-20.

Historicamente, destaca-se que - seja em atividades remuneradas, que produzam bens de consumo, ou não - as mulheres sempre trabalharam<sup>19</sup>. Por mais que os registros históricos muitas vezes não ressaltem a atividade laboral feminina, no Brasil Colonial, por exemplo, elas foram fazendeiras, comerciantes, lavadeiras e escravas, as quais exerciam as mais variadas funções<sup>20</sup>.

No Brasil Colônia, apesar das limitações de acesso à educação e das diversas formas de desigualdades e discriminação em relação ao papel desempenhado pelas mulheres, estas conseguiram ocupar alguns espaços predominantemente masculinos, escapando aos limites familiares. Por exemplo, o trabalho feminino indígena (escravagista) era utilizado nos engenhos de cana de açúcar. As mulheres negras também realizavam diversos tipos de trabalho – na mineração, na agricultura, em atividades de subsistência nas comunidades locais<sup>21</sup>.

Ainda quanto à atuação laboral das mulheres no Brasil Colônia:

As mulheres indígenas, negras, mulatas e brancas na sociedade colonial sempre estiveram presentes e participaram inclusive ativamente no processo de Independência do Brasil, identificando-se, contudo que as mulheres negras escravas desde sua chegada ao Brasil estiveram inseridas no mundo do trabalho tanto em atividades rurais como domésticas<sup>22</sup>.

A independência do Brasil em 1822 e a posterior Constituição Monárquica de 1824 não foram suficientes para gerar significativas mudanças sociais, econômicas, jurídicas e políticas. A discriminação e desigualdade entre os gêneros não haviam sido minimamente modificadas, impedindo a participação feminina no espaço público<sup>23</sup>.

De modo exemplificativo: durante o século XIX, na capital catarinense – Florianópolis -, era sinal de distinção social quando a mulher era mantida em casa, realizando exclusivamente as atividades domésticas e de cuidado com os filhos<sup>24</sup>. Tal comportamento à época também é relatado em outras cidades do estado, como Blumenau<sup>25</sup> e Itajaí, principalmente entre as famílias mais abastadas<sup>26</sup>. Porém grande parte das mulheres não conseguia se identificar com este padrão, pois as

---

<sup>19</sup> RAGO, Margareth, 2012, p. 7.

<sup>20</sup> DEL PRIORE, Mary, 2001, p.47.

<sup>21</sup> OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de, 2016, p. 25-27.

<sup>22</sup> LANGOSKI, Deisimara Turatti; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de, 2015, p. 172.

<sup>23</sup> OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de, 2016, p. 92.

<sup>24</sup> PEDRO, Maria João, 2004, p. 285.

<sup>25</sup> PEDRO, Maria João, 2004, p. 290.

<sup>26</sup> DE FÁVERI, Marlene, 2001, p. 20.

condições econômicas de parcela considerável das famílias não permitiam a adoção desse modelo<sup>27</sup>.

A partir do século XX, com a industrialização do país, uma série de mudanças acentuou a participação das mulheres no mercado de trabalho remunerado. Se em 1976 as mulheres eram apenas 28,8% da população economicamente ativa,<sup>28</sup> em 2014, quase quarenta anos depois, elas representam 43,37% desta mesma população<sup>29</sup>.

Apesar de a representatividade feminina no mercado de trabalho apresentar constante crescimento estatístico e corresponder à parcela significativa da mão-de-obra nos mais diversificados setores, o rendimento médio desta população continua abaixo da masculina, exibindo lenta diminuição da desigualdade na última década<sup>30</sup>.

No Brasil, em 2014, dentre os trabalhadores formais, as mulheres receberam, em média, 76,88% do que homens auferiram. Essa diferença aumenta ao se avaliar o trabalho informal: elas embolsam apenas 65,17% do rendimento deles<sup>31</sup>.

O estado catarinense, por exemplo, não foge da realidade nacional. Apesar de Santa Catarina possuir um dos menores índices de concentração de renda do Brasil<sup>32</sup>, remunera de forma notadamente diferente suas trabalhadoras em comparação com os trabalhadores. Conforme relatório de 2015, considerando o estoque total de empregos formais existentes em Santa Catarina, as mulheres têm como remuneração o equivalente a 79% do rendimento médio mensal dos homens<sup>33</sup>.

De acordo com a OIT, a remuneração desigual é um sintoma da persistente desigualdade entre mulheres e homens<sup>34</sup>.

Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2004, as brasileiras ocupadas<sup>35</sup> trabalhavam 4,1 horas semanais a mais do que os homens,

---

<sup>27</sup> PEDRO, Maria João, 2004, p. 292.

<sup>28</sup> FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2016.

<sup>29</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015b, p. 62.

<sup>30</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015b, p. 62.

<sup>31</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015b, p. 62.

<sup>32</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015b, p. 83.

<sup>33</sup> SANTOS, Leandro dos; ROSA, Viviane da, 2015, p. 4.

<sup>34</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 3.

<sup>35</sup> Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a população ocupada representa as "pessoas que, durante determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho, mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias)". Classificam-se em: empregados, por conta própria, empregadores e não remunerados. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA -

considerando a soma entre afazeres domésticos e os decorrentes do mercado de trabalho. Em 2014, o quadro piorou: as mulheres passaram a trabalhar 5 horas a mais, em comparação aos homens<sup>36</sup>. A disparidade entre os gêneros permanece, e no referido caso, aprofunda-se.

Se forem consideradas apenas as atividades domésticas durante 2014, essas representaram 37,38% do tempo semanal total de trabalho das brasileiras economicamente ativas, contra 19% do trabalho semanal masculino<sup>37</sup> (que no total é menor, como visto anteriormente).

Durante 2004 a 2014, verifica-se uma estagnação no número de horas de afazeres domésticos, por homens ocupados, em dez horas. Para as mulheres ocupadas, no mesmo período, houve redução de 1,1 horas (de 22,3 para 21,2 horas - jornada doméstica feminina que se mantém maior do que o dobro da masculina)<sup>38</sup>.

Apesar de o tempo que homens do século XXI dispõem com suas crianças ser mais longo do que antigamente, isso não se traduz numa redução do tempo de cuidado dispendido por mulheres em atividades domésticas e de cuidado<sup>39</sup>.

Garcia entende haver vitórias paradoxais para as mulheres ocidentais: elas conquistaram acesso a trabalho e educação, mas ainda são as principais responsáveis pelos trabalhos domésticos e com os (as) filhos (as). “Mesmo aquelas que conseguem delegar essa tarefa também o fazem sobre outras mulheres mais pobres ou mais velhas: as empregadas domésticas e as avós”<sup>40</sup>.

Outro problema registrado é que a maior inserção das trabalhadoras no mercado de trabalho brasileiro, no início do século XXI, ocorreu principalmente em atividades informais e no trabalho doméstico, considerados como trabalho vulnerável<sup>41</sup>.

Assim, conclui-se que as brasileiras recebem menores salários e trabalham menos horas semanais em trabalhos formais do que os brasileiros – mas ao se considerar também o tempo dispendido com afazeres domésticos, evidencia-se uma

---

IBGE. **Notas Metodológicas**. Disponível em:

<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pmemet2.shtm>>.

Acesso em: 30 abr. 2017.

<sup>36</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015b, p. 76.

<sup>37</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015b, p. 76.

<sup>38</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015b, p. 76.

<sup>39</sup> HUERTA, Marial del Carmen, et al, 2013, p. 14.

<sup>40</sup> GARCIA, Carla Cristina, 2015, p. 17.

<sup>41</sup> CANTELLI, Paula Oliveira, 2007, p. 118.

divisão do trabalho e a dupla jornada de trabalho feminina, que não vem sofrendo grandes alterações desde 2004.

Corroborando a existência da problemática de gênero nas relações trabalhistas, a OIT<sup>42</sup> aponta que a paridade entre a remuneração de homens e mulheres não será alcançada mundialmente antes do ano de 2086.

Conforme entendimento da OIT, a divisão do trabalho por gênero “refere-se principalmente à segregação do trabalho remunerado e não remunerado, entre mulheres e homens na vida privada e pública”<sup>43</sup>. Adotando o termo “divisão sexual do trabalho”, Laís Wendel Abramo compreende esse fenômeno a partir da construção social de que homens devem ser distribuídos entre o mercado de trabalho e o ócio, e as mulheres, entre o mercado de trabalho, o trabalho doméstico e o ócio<sup>44</sup>. As modalidades de divisão do trabalho podem variar ao longo da história, mas a distância entre homens e mulheres permanece. Nas palavras de Helena Hirata e Danièle Kergoat: “o que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo”<sup>45</sup>.

Inclusive em áreas de trabalho tipicamente femininas, a ascensão a postos de trabalho mais altos é mínima para as mulheres (como nas áreas de costura e cozinha, por exemplo)<sup>46</sup>.

De acordo com Raquel Aguilera Izquierdo<sup>47</sup>, “las diferencias por razón de sexo en el empleo son en realidad un reflejo del distinto papel que hombres y mujeres asumen en el seno de la familia”<sup>48</sup>.

Esta divisão exhibe os papéis diferentes atribuídos a homens e mulheres. De acordo com as convenções sociais, caberia às mulheres a maioria dos cuidados com a família e as funções domésticas. Aos homens, caberia principalmente o provento familiar. Estes papéis não atendem a realidade atual de homens e mulheres, e trazem invisibilidade e desvalorização do trabalho feminino<sup>49</sup>.

Nesse contexto, pode-se considerar que as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho são frutos da divisão entre as atividades

---

<sup>42</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011, p. 15.

<sup>43</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007, p. 66.

<sup>44</sup> ABRAMO, Laís Wendel, 2007, p. 28-29.

<sup>45</sup> HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle, 2007, p. 599.

<sup>46</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 56.

<sup>47</sup> IZQUIERDO, Raquel Aguilera, 2007, p. 69.

<sup>48</sup> Tradução: “As diferenças em razão de sexo no emprego são na realidade um reflexo do distinto papel que homens e mulheres assumem no seio da família”.

<sup>49</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007, p. 66.

produtivas e as atividades reprodutivas, e consideração da mulher como força de trabalho secundária<sup>50</sup>.

Em consonância com os dados estatísticos levantados, e de acordo com Candy Florêncio Thomé, uma das principais razões da desigualdade no trabalho entre homens e mulheres é o fato de que são elas, de modo geral, as responsáveis pelas tarefas domésticas e da atenção e cuidado com as crianças.<sup>51</sup> Nas palavras da autora:

**O problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres (...).** Na medida em que somente as mulheres costumam carregar a carga da reprodução, as empresas multiplicam as relações de opressão, atribuindo às mulheres o argumento de que são mais 'caras e arriscadas' porque podem ficar grávidas (grifo nosso)<sup>52</sup>.

Outras autoras, na mesma linha de Thomé, invocam “a necessidade de construir a igualdade não apenas no mercado de trabalho, mas também em outras esferas como serviços, equipamentos e políticas públicas”, com a participação também dos atores sociais privados, para alcance da igualdade<sup>53</sup>.

Consonante com pesquisa de 2015 promovida pela Thomson Reuters Foundation<sup>54</sup> no âmbito do G20<sup>55</sup>, 44% das mais de 9.500 trabalhadoras mulheres entrevistadas considerou como o maior desafio no ambiente laboral o equilíbrio entre mercado de trabalho e as atribuições domésticas (que inclui cuidado com filhos).

De acordo com a referida investigação, as brasileiras apresentaram-se mais confiantes - em comparação com mulheres de outras nacionalidades - quanto à possibilidade de conciliação entre trabalho e família. Contudo, as trabalhadoras do Brasil apontaram como maior problema para o trabalho feminino a diferença de

---

<sup>50</sup> ABRAMO, Laís Wendel, 2007, p. 22-23.

<sup>51</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 15.

<sup>52</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009a, p. 44.

<sup>53</sup> MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange, 2010, p. 52.

<sup>54</sup> THOMSON REUTERS FOUNDATION, 2015.

<sup>55</sup> De acordo com informações do site do grupo, o G20 corresponde a um conjunto de Estados que reúne as 19 maiores economias mundiais e a União Europeia. Os países que compõe o G20 são: Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, França, Alemanha, Índia, Indonésia, Itália, Japão, México, Rússia, Arábia Saudita, África do Sul, Coreia do Sul, Turquia, Reino Unido e Estados Unidos. Disponível em: <[https://www.g20.org/Webs/G20/EN/G20/Participants/participants\\_node.html](https://www.g20.org/Webs/G20/EN/G20/Participants/participants_node.html)>. Acesso em: 05 mai. 2017.

remuneração entre homens e mulheres<sup>56</sup> – diferenciação que pode se vincular a papéis de gênero e distribuições desiguais de funções.

Alguns tentam justificar a distribuição desigual entre homens e mulheres no tocante a obrigações e direitos vinculados a filhos (as) e manutenção familiar com base no “instinto maternal”<sup>57</sup>.

Entretanto, o conceito de instinto maternal, que foi reforçado a partir do século XVIII,

(...) está longe de ser instinto, aproximando-se, muito mais, de um dado cultural e pouco ou nada difere do instinto paternal. Biologicamente, depois da gravidez e amamentação, tanto o pai como a mãe têm as mesmas condições para educar e criar os filhos, observando-se, ainda, que mesmo o aleitamento pode ser realizado pelo pai, com leite materno ou de animal<sup>58</sup>.

Nesta concepção, não há conduta universal e necessária à mãe. Não há que se falar em instinto, mas sim em sentimentos humanos<sup>59</sup> – que, deste modo, podem ser vivenciados por pais e terceiros.

Há estudo apontando que homens, quando submetidos a estruturas parentais similares às mães, passam a pensar e agir de modo similar às mulheres no tocante a responsabilidade e cuidado com a família<sup>60</sup>.

Alguns ainda utilizam argumentos biológicos para a divisão sexual do trabalho, como a amamentação. Entretanto, como aponta Patnaik, as alterações tecnológicas trouxeram inúmeras facilidades e soluções para o trabalho doméstico e com os filhos, mas não representaram uma mudança na divisão do trabalho. Deste modo, a autora considera o argumento biológico insuficiente diante dos avanços tecnológicos<sup>61</sup>.

Desse modo, a maternidade não pode ser vista como definição essencial da mulher<sup>62</sup>. Há um questionamento das mulheres sobre o devotamento materno exclusivo com os filhos, no entendimento de Elizabeth Batinder<sup>63</sup>. Segundo a autora, as mulheres não se afastam por completo destas tarefas, porém,

---

<sup>56</sup> THOMSON REUTERS FOUNDATION, 2015.

<sup>57</sup> MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange, 2010, p. 45.

<sup>58</sup> MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange, 2010, p. 44-45.

<sup>59</sup> BADINTER Elisabeth, 1985, p. 365.

<sup>60</sup> REHEL, M. Erin, 2014, p. 128.

<sup>61</sup> PATNAIK, Ankita, 2016, p. 2.

<sup>62</sup> BADINTER Elisabeth, 1985, p. 340.

<sup>63</sup> BADINTER Elisabeth, 1985, p. 338.

(...) mostram por meio de vários sinais que desejam compartilhar com seu companheiro o amor pelo filho e o sacrifício de si, como se estes não lhe fossem inerentes. Como se esses dois atributos da maternidade não pertencessem obrigatoriamente ao sexo feminino<sup>64</sup>.

Entendendo então o instinto maternal como uma construção social, que, se existente, pode ser vivenciada por ambos os gêneros, os homens também têm o direito e a obrigação de participar de modo mais ativo do cuidado com seus filhos. Assim, a conciliação entre a vida laboral e familiar permite às mulheres maiores chances de ascensão no trabalho,<sup>65</sup> bem como distribui mais uniformemente entre os casais as responsabilidades familiares - sejam eles homoafetivos ou não.

Uma justificativa corrente para a desigualdade remuneratória é a superioridade de custos da mão de obra feminina, em razão da proteção à maternidade e o absenteísmo em razão do cuidado com filhos. No Brasil, o ônus com a proteção a maternidade advém do Estado (sistema de seguridade social, mostrando que tal argumento não se sustenta). Entretanto, as faltas ao trabalho entre homens e mulheres com filhos são diferentes: elas se ausentam mais, por exercerem mais as responsabilidades familiares<sup>66</sup>.

As medidas adotadas em prol da conciliação entre trabalho e família devem fomentar uma “nova corresponsabilidade familiar, com o compartilhamento de responsabilidades familiares e domésticas entre o pai e a mãe ou entre os dois progenitores”<sup>67</sup>.

Alice Monteiro de Barros já indicava em 1995, que para conciliação do trabalho e família,

(...) é imprescindível que rompa (o homem) com as atitudes estereotipadas, com as ideias preconceituosas, conscientizando-se de que deverá ser modificada a sua função na família e na sociedade, não só no que se refere aos cuidados com os filhos, mas também no que tange aos encargos domésticos, que devem ser repartidos mais equitativamente<sup>68</sup>.

Há pesquisa realizada em Quebec, no Canadá, que associa o aumento da licença parental (licença prolongada compartilhada entre os progenitores) utilizada

---

<sup>64</sup> BADINTER Elisabeth, 1985, p. 338.

<sup>65</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009a, p. 45.

<sup>66</sup> CANTELLI, Paula Oliveira, 2007, p. 124.

<sup>67</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p 15.

<sup>68</sup> BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p. 92.

por homens com o aumento da probabilidade de as mães retornarem ao trabalho que exerciam antes da maternidade, principalmente em casos de primeiro (a) filho (a) <sup>69</sup>.

Em trabalho publicado em 2016, realizado a partir de análise de dados do Programa de Seguridade Parental de Quebec, concluiu-se que núcleos familiares expostos ao programa de licença parental eram marcadamente menos sexualmente especializados em suas alocações de tempo e oferta de trabalho <sup>70</sup>.

Além de auxiliar na promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, medidas de corresponsabilidade na família trazem vantagens para as crianças. É o que aponta pesquisa realizada com 18 países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) <sup>71</sup>, a qual demonstra que envolvimento paterno e o desenvolvimento infantil estão relacionados. O referido estudo conclui que a participação paterna durante a vida da criança tende a ser maior para os pais que retiram licenças no primeiro ano de vida da criança <sup>72</sup>.

O estudo promovido pela OCDE considera que os pais que retiram duas ou mais semanas de licença tendem a ser mais envolvidos com o cuidado infantil de um modo geral <sup>73</sup>, e assim, acabam partilhando mais esta tarefa entre os progenitores. No mesmo sentido, há pesquisa canadense indicando que licença exclusiva aos homens para cuidado com crianças de curto período (três semanas) pode influenciar na mudança de comportamento e distribuição de atividades familiares no longo prazo <sup>74</sup>.

Portanto, pode-se entender que há benefícios para todas as pessoas envolvidas. A mãe consegue uma melhor distribuição das atividades domésticas, redução da discriminação contra ela no ambiente laboral e facilitação do retorno ao mercado de trabalho <sup>75</sup>. Já o pai pode conviver mais com os (as) filhos (as) e se envolver mais com estes ao longo da vida <sup>76</sup>. Para as crianças, há estudos que

---

<sup>69</sup> PATNAIK, Ankita, 2014, p. 1.

<sup>70</sup> PATNAIK, Ankita, 2016, p. 32.

<sup>71</sup> O Brasil não faz parte da OCDE. Listagem com os correntes membros pode ser acessada em: <<http://www.oecd.org/about/membersandpartners/list-oecd-member-countries.htm>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>72</sup> HUERTA, Marial del Carmen, et al, 2013, p. 9-10.

<sup>73</sup> HUERTA, Marial del Carmen, et al, 2013, p. 39.

<sup>74</sup> PATNAIK, Ankita, 2016, p. 2.

<sup>75</sup> PATNAIK, Ankita, 2016, p. 2.

<sup>76</sup> HUERTA, Marial del Carmen, et al, 2013, p. 9-10.

apontam vantagens para seu desenvolvimento<sup>77</sup>. Ainda, a licença parental contribui também para a visibilidade das famílias compostas por casais homoafetivos - não há que se definir funções de “pai” e funções de “mãe”, mas responsabilidades parentais que devem ser partilhadas.

De acordo com Izquierdo, não cabe ao Estado determinar qual o modo mais adequado de convivência familiar – a organização familiar é privada. Contudo, as políticas públicas são mecanismos para diminuir dificuldades apresentadas pela família, para que esta, no âmbito privado, faça sua escolha<sup>78</sup>.

Diante das reconhecidas desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e sua relação com as atribuições familiares, a OIT, desde 1981, recomenda políticas que visam à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares<sup>79</sup>, como será visto mais detalhadamente no segundo capítulo. Internacionalmente, assim como já trazido pelas autoras mencionadas, reconhece-se que a participação paterna é importante para que haja condições mais igualitárias entre os gêneros no âmbito das relações trabalhistas. No entanto, não é ainda o que está positivado nas normas referentes às licenças-maternidade e paternidade no Brasil, como se depreende a seguir.

## **2.2 Licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil**

No Brasil, assim como em outras partes do mundo, algumas mudanças vêm apontando para uma proposta tímida de repartição mais igual de atribuições, em que a maternidade e a paternidade sejam colaborativas.

O Código Civil de 2002 - ao utilizar a expressão “poder familiar” de modo substitutivo ao antigo “pátrio poder” - corrobora este entendimento. Do mesmo modo ocorre com o §2º do art. 1.584 do Código Civil, editado a partir de 2014, o qual prevê

---

<sup>77</sup> HUERTA, Marial del Carmen, et al, 2013, p. 9-10.

<sup>78</sup> IZQUIERDO, Raquel Aguilera, 2007, p. 69.

<sup>79</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981.

que em caso de ausência de acordo entre pais no tocante à guarda de filhos (as), esta será compartilhada, reforçando a ideia de participação de ambos<sup>80</sup>.

De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA),

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

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

<sup>81</sup>

O parágrafo único do art. 22 do ECA foi acrescentado em 2016, como reconhecimento da igualdade entre os progenitores.

Contudo, a legislação concernente à licença-maternidade e licença-paternidade ainda apresentam discrepâncias que dificultam a igualdade de responsabilidades familiares, e conseqüentemente, a equidade no mercado de trabalho.

A licença à gestante possui previsão constitucional - para trabalhadora rural ou urbana, doméstica ou servidora pública – com duração de 120 dias (art. 7º, XVIII; Art. 7º, parágrafo único; art. 39, §3º, CRFB)<sup>82</sup>. Tal benefício se estende à adotante (Lei nº 12.010/2009<sup>83</sup> e Lei nº 12.873/2013<sup>84</sup>).

A licença pode ser usufruída a partir do 28º dia antes do parto (art. 392, §1º, CLT), sem que haja prejuízo de dias de licença em caso de parto antecipado. Ainda, mediante atestado médico, pode-se prolongar o benefício em duas semanas antes e depois do nascimento<sup>85</sup>.

Aliada à licença-maternidade, está previsto o pagamento do salário maternidade<sup>86</sup>, benefício custeado pela previdência social, com valor integral de remuneração (média dos últimos seis meses)<sup>87</sup>. Thomé aponta que o custeio

<sup>80</sup> BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

<sup>81</sup> BRASIL, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

<sup>82</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

<sup>83</sup> BRASIL, Lei nº 12.010 de 2009.

<sup>84</sup> BRASIL, Lei nº 12.873/2013.

<sup>85</sup> BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452 de 1943.

<sup>86</sup> BRASIL, Lei. nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.

<sup>87</sup> BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452 de 1943.

público da licença-maternidade é uma das “medidas básicas para evitar a discriminação de gênero<sup>88</sup>”.

Também há garantia do emprego - art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) - desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Em caso de morte materna, a estabilidade será usufruída por quem detiver a guarda da criança, conforme Lei Complementar nº 146, de 2014<sup>89</sup>.

Já para o pai, a Carta Magna garante cinco dias de licença (art. 10, alínea b, §1º, do ADCT), enquanto não houver lei que a regule. No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, previa licença de apenas um dia em razão do nascimento de filho no decorrer da primeira semana (art. 473)<sup>90</sup>. Não há benefício da previdência social voltado ao resguardo do exercício da paternidade.

A licença de apenas um dia, concedida ao longo da semana do nascimento, denotava que esta era prevista para o registro civil da criança<sup>91</sup>. Tal situação foi alterada a partir do advento do novo regime constitucional – mas não de modo significativo, posto que cinco dias de licença-paternidade representam tempo exíguo para cuidados com um recém-nascido/adotado. Aguarda-se ainda lei que regule a licença-paternidade, decorridos quase trinta anos da promulgação da Constituição. Portanto, subsiste o entendimento de que cabe à mulher o cuidado com os filhos menores, pela leitura das disposições constitucionais transitórias e ausência de atividade legislativa posterior sobre a matéria.

Vários países adotam licenças-paternidades curtas<sup>92</sup>. Entretanto, esta licença inicial pode estar associada à licença parental, período prolongado e dividido entre os pais e mães para cuidado com a criança, a qual pode promover uma maior distribuição das tarefas familiares.

Como um de seus avanços, a Constituição de 1988 é a primeira Lei Maior do Brasil a reconhecer o direito à licença-paternidade (art. 7º, XIX, CRFB). O texto

---

<sup>88</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 105.

<sup>89</sup> BRASIL, Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014.

<sup>90</sup> BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452 de 1943.

<sup>91</sup> FIGUEIREDO, apud. GALVÃO, Dhuane Sampaio, 2011, p. 57.

<sup>92</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 54-55.

constitucional também prevê proteção ao mercado de trabalho da mulher, em seu art. 7º, XX<sup>93</sup>.

Ressalta-se que a aprovação constitucional da licença-paternidade é fruto da persistência do deputado constituinte Alceni Guerra, que discursou e defendeu tal proposta diante da Assembleia Nacional Constituinte<sup>94</sup>.

Em um primeiro momento, a proposta do deputado foi alvo de risadas e chacotas na assembleia, havendo, inclusive, piada advinda de Ulysses Guimarães – o Presidente da Assembleia Constituinte<sup>95</sup>. De acordo com a publicação de Marina Colassanti, consta que Presidente da Constituinte, ao ouvir a proposta, mencionou em plenário a anedota do humorista Chico Anysio: “o dia do pai é precisamente nove meses antes do dia da mãe”.

Conforme noticiado à época, o deputado Alceni, que também é pediatra, enfrentou o escárnio e relatou na tribuna as diversas ocasiões em que pais não conseguiam acompanhar o nascimento dos filhos e filhas, mesmo em casos de complicação pós-parto<sup>96</sup>. Por fim, a proposta de licença-paternidade foi acolhida pela maior dos constituintes - com prazo provisório (que até hoje está provisório) de cinco dias.

Decorridos vinte anos da promulgação da Constituição, criou-se a Lei nº 11.770/2008, denominada popularmente de Lei do Programa Empresa Cidadã. Esta lei trouxe a faculdade de extensão da licença-maternidade por mais sessenta dias. Para as empresas que aderem ao programa, há incentivo fiscal<sup>97</sup>.

Recentemente, a Lei nº 11.770/2008 sofreu alterações, através da Lei nº 13.257, de março de 2016 (Marco Legal da Primeira Infância). Há a previsão de ampliação da licença-paternidade, de cinco para vinte dias – dentro do âmbito do Programa Empresa Cidadã.<sup>98</sup> A lei se estende aos pais adotivos. Os servidores públicos federais regidos pela Lei nº 8.112/1990 também já estão contemplados<sup>99</sup>.

---

<sup>93</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

<sup>94</sup> Jornal do Brasil, 1988.

<sup>95</sup> COLASSANTI, Marina, 1988.

<sup>96</sup> Jornal do Brasil, 1988.

<sup>97</sup> BRASIL, Lei nº 11.770 de 2008.

<sup>98</sup> BRASIL, Lei nº 13.257 de 2016.

<sup>99</sup> BRASIL, Decreto nº 8.737, de 2016.

Dispõe a Lei nº 11.770/2008 que o empregado pode pedir o benefício até dois dias depois do parto, comprovando a participação em programa ou atividade sobre paternidade responsável (art. 1º, §1º, II, Lei nº 11.770) <sup>100</sup>.

Durante o período, fica vedado o exercício de qualquer atividade remunerada, tanto para a mãe quanto para o pai - conforme disposto no art. 4º da referida lei.

Assim como a licença-paternidade padrão prevista na Constituição, esta prorrogação não é custeada pela Previdência Social, mas pela própria empresa. Este valor será abatido no imposto de renda da pessoa jurídica que pague impostos com base no lucro real (art. 5º, Lei nº 11.770) <sup>101</sup>.

De acordo com a Receita Federal, até agosto de 2015, das 175 mil empresas brasileiras as quais pagam impostos com base no lucro real, menos de 19 mil estavam inscritas no Programa Empresa Cidadã<sup>102</sup>. Ou seja: do universo já restrito de empresas participantes, apenas 11% delas aderem ao programa.

De acordo com relatório publicado em 2017 sobre as 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil, apenas 15% oferecem licença-maternidade de 180 dias às suas trabalhadoras; e outros 15% oferecem licença-paternidade além dos cinco dias previstos pela Constituição<sup>103</sup>.

A Lei nº13. 257/2016 alterou a Lei do Programa Empresa Cidadã e também o art. 473 da CLT, acrescentando os incisos X e XI<sup>104</sup>. A partir de agora, sem prejuízo de salário, concede-se ao empregado até dois dias de licença para acompanhamento de consultas médicas e exames durante a gravidez da companheira/esposa. Também há a concessão de um dia por ano para acompanhar filho ou filha ao médico (para pais e mães).

Interessante destacar que há previsão legislativa concedendo ao pai concessão de licença-maternidade, em um contexto em que não há uma mulher que seja responsável pela criança.

Esta é a previsão constante desde 2013 no ordenamento brasileiro, a partir das alterações trazidas pela Lei nº 12.873/2013. A referida lei alterou o art. 71-A e acrescentou o art. 71-B da Lei nº 8.123/1991, a qual dispõe sobre os benefícios

---

<sup>100</sup> BRASIL, Lei nº 11.770 de 2008.

<sup>101</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2016.

<sup>102</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2016.

<sup>103</sup> Diniz, Daniela, 2017.

<sup>104</sup> BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452 de 1943.

pagos pela previdência social; bem como alterou os dispositivos da CLT que tratam sobre a licença-maternidade (artigos 392-A, 392-B e 392-C)<sup>105</sup>. Observe-se a nova redação da CLT, no tocante à licença-maternidade:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. (...)  
§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade **a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.** (grifo nosso)

O art. 392-A da CLT deixa claro que a licença-maternidade pode ser concedida ao empregado ou à empregada, em situações de adoção. Aos homens solteiros que adotam está assegurado este benefício, bem como aos casais homoafetivos.

Então, quando se trata de um casal homoafetivo que adota uma criança, pelo §5º do Art. 392-A da CLT, em conjunto com o 2º do art. 71-A da Lei 8.123/1991, é possível escolher quem usufruirá da licença e o salário-maternidade. Para o casal homoafetivo, então, pode-se avaliar a situação da família como um todo (perspectiva econômicas, situação no trabalho, projetos pessoais, etc.) para tomar a decisão sobre quem usufruirá da licença. Todavia, os casais homoafetivos também não podem partilhar o tempo de licença de modo igualitário.

Os casais heteroafetivos também deveriam poder realizar esta ponderação (o pai ou a mãe devem tirar a licença?). Ademais, de acordo com experiências internacionais<sup>106</sup>, quando a legislação permite a opção dos pais sobre quem retirará a licença, esta geralmente recai sobre a mãe. Compreende-se que o tempo de licença deveria ser mais bem dividido entre o casal.

Percebe-se que os incentivos à adesão paterna aos cuidados com os filhos são importantes para que estes partilhem as licenças com as mães, visando à melhoria das condições laborais das mulheres.

Nos casos de falecimento de quem fazia jus ao benefício, o (a) cônjuge ou companheiro (a) poderá gozar do restante do benefício, conforme exposto na nova redação CLT.

---

<sup>105</sup> BRASIL, Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013.

<sup>106</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 62.

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono<sup>107</sup>.

Novamente, na ausência de uma mulher, aí então poderá a licença ser gozada por um homem.

Há projeto de lei do Senado (nº 492/2015) que pretende assegurar que, em caso da morte da genitora não segurada pela Previdência Social, o pai, companheiro ou companheira, que seja empregado, possa gozar todo o período de licença-maternidade - ou o tempo restante que teria direito à mãe, se esta era segurada<sup>108</sup>.

Como iniciativa primária, em Santa Catarina há a Lei Complementar Estadual nº 447/2009, que trata de licenças para pais e mães servidores do Estado. Em seu art. 4º<sup>109</sup>, a lei prevê que em caso de adoção, sendo ambos os pais servidores do Estado, é possível que um dos companheiros – sem citar gênero – retire licença de 180 dias, enquanto o outro utiliza licença de 15 dias, conforme legislação estadual.

Esta pode ser considerada uma experiência de licença parental – mas que só se aplica em caso de adoção, e ainda distribui o tempo entre os pais da criança de modo pouco flexível, com grande disparidade da duração entre as licenças.

De modo resumido, este é o panorama existente no Brasil. Há previsão legal de licença-maternidade às trabalhadoras por um período de 120 dias, o qual é extensível por mais 60 dias; e há previsão legal de licença-paternidade por período de 05 dias, recentemente extensível por mais 15 dias.

Há entendimento que:

A licença-paternidade tem uma importância prática, mas o valor simbólico da mesma é ainda maior, já que deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema somente da mulher. Todavia, o tempo concedido, atualmente, no Brasil e mesmo na Espanha, é demasiado limitado para que, efetivamente, os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar. O ideal seria que a ampliação da licença-paternidade fosse aumentada gradualmente até alcançar a licença-maternidade<sup>110</sup>.

---

<sup>107</sup> BRASIL, Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013.

<sup>108</sup> BRASIL, Projeto de Lei do Senado nº 4.492 de 2015.

<sup>109</sup> BRASIL. Estado de Santa Catarina. Lei Complementar nº 447, de 07 de julho de 2009.

<sup>110</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009a, p. 52.

Conforme o exposto, no Brasil, o fomento a responsabilidade familiar compartilhada vem tendo avanços, mas ainda precisa ser reforçado. Há uma desigualdade considerável no tratamento legislativo de mães e pais - que pesquisadoras apontam ter relação com as dificuldades de conciliação entre trabalho e família pelas mulheres.

### 3 EXPERIÊNCIAS LEGISLATIVAS INTERNACIONAIS QUANTO À LICENÇA PARENTAL

Há definições variáveis sobre licença parental (ela pode ser concomitante à licença-maternidade ou ocorrer em um momento posterior; pode ser a tempo parcial ou total, com duração variável, etc.). Grande parte dos conceitos compreende que se trata de uma licença relativamente longa para que pais e mães possam cuidar de filhos e filhas, respeitando os direitos de conciliação entre trabalho e família.

De acordo com a OIT, a licença parental pode ser definida como:

[...] uma licença relativamente longa concedida ao pai ou à mãe para cuidar de um bebê ou de uma criança pequena após o período da licença-maternidade ou licença-paternidade. As disposições relativas à licença parental variam consideravelmente de país a país, pois refletem preocupações mais amplas dentro da sociedade, como preocupações relativas ao desenvolvimento infantil, à taxa de fecundidade, à oferta de mão-de-obra, à igualdade de gênero e à distribuição da renda. Há um debate em andamento sobre a duração ideal da licença parental para que a ausência do mercado de trabalho não afete o desenvolvimento profissional. Nesse sentido, **é importante que a licença seja compartilhada entre pais e mães** (grifo nosso)<sup>111</sup>.

A OCDE conceitua licença parental como uma medida de proteção ao empregado para que pais e mães se ausentem. Ainda, de acordo com a OCDE, a licença é frequentemente suplementar aos específicos períodos de licença-maternidade e paternidade, é comumente, mas não em todos os países, seguida do período de licença-maternidade. Em regra, o direito a licença parental é individual (cada pai e cada mãe possuem seu próprio direito). Todavia, é comum que o benefício social associado seja baseado na família, e não no indivíduo<sup>112</sup>.

Neste sentido, de acordo com a professora Alice Monteiro de Barros, a “licença parental é um reflexo da transição entre o conceito de ‘pátrio poder’ e o de ‘autoridade parental’; e objetiva tornar o pai cada vez mais participante das responsabilidades familiares”<sup>113</sup>.

São raros os países que preveem licença parental apenas para mães (é o caso de Guiné, Jordânia e Kuwait). Bulgária e Chile também adotam essa

<sup>111</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016, p. 4.

<sup>112</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2017b, p.1.

<sup>113</sup> BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p.91.

sistemática; todavia, o pai pode usufruir de parte da licença com autorização da mãe<sup>114</sup>.

Feitas essas ressalvas, compreende-se que diversos países já adotam medidas de proteção à maternidade e paternidade de modo compartilhado. Portanto, é salutar um estudo sobre as normativas internacionais sobre esta temática, para posterior análise da situação nacional.

Cabe então destacar a atuação da OIT. A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, com o objetivo de alcançar a paz social por meio de melhores condições de trabalho<sup>115</sup>. O organismo internacional busca “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade<sup>116</sup>”.

O Brasil é um dos membros fundadores da OIT<sup>117</sup> – a qual, desde 1946, tornou-se uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU)<sup>118</sup>.

De acordo com a “Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho<sup>119</sup>” de 1998, todos os membros da OIT, ainda que não tenham ratificado todas as convenções, por pertencerem à organização, possuem o compromisso de “respeitar, promover e tornar realidade” os seguintes princípios:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação** (grifo nosso).

Assim, ao longo da história da organização, uma série de normativas foi editada em prol do combate a discriminação em matéria de emprego e profissão, e em busca da igualdade de tratamento no trabalho.

As normas oriundas de organizações internacionais aqui tratadas estão relacionadas à promoção da igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho,

---

<sup>114</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2015, p. 62.

<sup>115</sup> BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p. 32-33.

<sup>116</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017a.

<sup>117</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017d.

<sup>118</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017d.

<sup>119</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998.

através de medidas de equilíbrio das responsabilidades familiares, e aos direitos de conciliação entre família e trabalho.

Deste modo, buscou-se compreender se há normativas que tratem sobre licença parental nessa esfera internacional. Dentre as organizações internacionais abordadas (ONU e OIT) deu-se enfoque nas normativas da OIT, pelo destaque à questão trabalhista desta pesquisa.

Quanto aos Estados analisados, partiu-se de revisões bibliográficas de pesquisas já realizadas, tanto por indivíduos quanto por organizações internacionais. Há um banco maior de dados encontrados a respeito de experiências com licença parental na Europa – talvez porque naquela região esta seja uma prática já existente nos anos setenta do século XX. Pesquisas no Canadá<sup>120</sup>, Austrália<sup>121</sup> e Estados Unidos<sup>122</sup> também foram encontradas.

A Comunidade Europeia também trata de normativas gerais sobre licença parental, aplicáveis aos Estados Parte, e possui maior histórico de utilização da prática. Desse modo, em um subcapítulo serão tratadas as normas da Comunidade Europeia sobre licença parental.

Quanto aos países da América Latina e Caribe, encontrou-se material acerca da licença parental no Chile e em Cuba<sup>123</sup> - sendo o Chile o único representante do MERCOSUL com esta política. A Argentina, por exemplo, possui apenas projetos de lei acerca da temática<sup>124</sup>, assim como o Brasil.

Deste modo, além das normativas internacionais da OIT e da Comunidade Europeia, optou-se por uma breve análise geral de vários Estados que adotam políticas de licença parental, e um estudo mais específico sobre a legislação da Espanha e Chile.

Avaliações sobre a experiência de licença parental dos países nórdicos, que são destaque quanto a políticas de igualdade de gênero no ambiente familiar e laboral, costumam ser mencionadas com frequência<sup>125,126,127</sup>. O estudo sobre tais Estados é válido e importante. Contudo, tais países, apesar de apresentarem os

---

<sup>120</sup> PATNAIK, Ankita, 2016; PATNAIK, Ankita, 2014.

<sup>121</sup> SHARP, Rhonda; BROOMHILL, Ray, 2013.

<sup>122</sup> GAUTH, Barbara et al., 2013.

<sup>123</sup> ORTERO, María Jesús Gormaz, 2015.

<sup>124</sup> TALAMONTINI, Silvana M. Pérez, 2012.

<sup>125</sup> FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de, 2002, p. 173.

<sup>126</sup> ORGANIZAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2009b, p. 6.

<sup>127</sup> VALDIMARSDÓTTIR, Fríða Rós, 2006.

modelos mais avançados de licença parental, pouco condizem com a realidade do Brasil.

O recorte sobre o Chile justifica-se por ser o único Estado integrante do MERCOSUL - na condição de associado- a adotar licença parental<sup>128</sup>. Assim, há certa similitude com as condições brasileiras (culturais e socioeconômicas).

Quanto à análise sobre a Espanha, esta se situa na Comunidade Europeia, onde há maior concentração de países que utilizam a licença parental. Ainda, há estudos jurídicos prévios voltados à relação entre Espanha e Brasil aliados a condição de gênero (Thomé<sup>129</sup> e Oliveira<sup>130</sup>), que servem de base para uma análise do sistema de licenças aqui efetuado.

### **3.1 Convenções, Resoluções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho**

A regulação da OIT quanto ao trabalho decente se dá através de três mecanismos: convenções, recomendações e resoluções<sup>131</sup>. Estas dependem ou não de ratificação dos Estados<sup>132</sup>.

Alguns autores interpretam convenção como sinônimo de tratado<sup>133</sup>. Contudo, aquelas se diferenciam destes, pois resultam de discussões e decisões emanadas da Conferência da Organização Internacional do Trabalho, e não do entendimento direto dos países interessados<sup>134</sup>. Portanto, são normas jurídicas oriundas da OIT, cabendo aos Estados a análise para incluí-las em seu ordenamento<sup>135</sup>.

Para convenções, assim como para tratados, é possível que um Estado manifeste seu consentimento através de “assinatura, troca dos instrumentos constitutivos do tratado, ratificação, aceitação, aprovação ou adesão, ou por

---

<sup>128</sup> MERCOSUL, 2017.

<sup>129</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b.

<sup>130</sup> OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de, 2016.

<sup>131</sup> CANTELLI, Paula Oliveira, 2007, p. 164.

<sup>132</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2011, p. 133.

<sup>133</sup> ACIOLLY, Hildebrando; CASELLA, Paulo Borba; SILVA, G.E. do Nascimento, 2012, p. 363.

<sup>134</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2011, p. 134.

<sup>135</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2011, p. 135.

quaisquer outros meios, se assim for acordado”<sup>136</sup>. Dado o consentimento estatal, a convenção passa a ser fonte formal do direito para aquele Estado, gerando direitos subjetivos individuais<sup>137</sup>.

Quando as disposições aprovadas pela Conferência da OIT não contam com número suficiente de adesões para se transformarem em convenções, promulgam-se recomendações<sup>138</sup>. Neste caso, as recomendações ficam como “sugestões de normas dirigidas ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT, podendo ou não ser acatadas por eles”<sup>139</sup>. Também se aponta que as convenções não ratificadas e as recomendações podem ser compreendidas como fonte material do direito, pois têm o condão inspirar e fomentar a atividade legislativa nacional<sup>140</sup>.

Considera-se que as recomendações são cabíveis “sempre que a matéria discutida não comporte um tratamento convencional, seja pela precariedade político-jurídica de sua adoção, seja pelo caráter incerto do tema suscitado”<sup>141</sup>.

As resoluções das organizações internacionais são convites aos Estados para seguir certas regras, não havendo processo de ratificação<sup>142</sup>. Apesar de não figurarem entre as fontes de direito internacional listadas no art. 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça, são invocadas como manifestação do costume<sup>143</sup> (este sim, fonte reconhecida). Portanto, as resoluções da OIT podem ser consideradas como fontes formais do direito internacional<sup>144</sup>.

É possível que a invocação recorrente de resoluções no âmbito internacional gere o costume. Assim, “não há dúvida de que a pressão política poderá acabar por criar *opinio juris*<sup>145</sup>, surgindo daí costume legal. Mas a repetição só terá essa consequência se esta corresponder ao sentimento da maioria dos membros da organização”<sup>146</sup>.

---

<sup>136</sup> BRASIL, Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009.

<sup>137</sup> CANTELLI, Paula Oliveira, 2007, p. 165.

<sup>138</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2011, p. 139.

<sup>139</sup> CANTELLI, 2007, p. 165.

<sup>140</sup> CANTELLI, 2007, p. 165.

<sup>141</sup> FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo, 2001, p. 197.

<sup>142</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2011, p. 321.

<sup>143</sup> ACIOLLY, Hildebrando; CASELLA, Paulo Borba; SILVA, G.E. do Nascimento, 2012, p. 478.

<sup>144</sup> TRINDADE, Antônio Augusto Cançado, 2006, p. 69.

<sup>145</sup> *Opinio juris*, de acordo com Cançado Trindade, pode ser entendida como o elemento subjetivo necessário para a formação do costume (enquanto fonte do direito internacional). Contudo, o mesmo autor aponta que a *opinio juris* vem sendo compreendida como fator da própria formação do direito internacional, deixando de ser apenas necessária à formação do costume (TRINDADE, Antônio Augusto Cançado, 2006, p. 88).

<sup>146</sup> ACIOLLY, Hildebrando; CASELLA, Paulo Borba; SILVA, G.E. do Nascimento, 2012, p. 481.

Ainda sobre aspectos introdutórios sobre a OIT, Alice Monteiro de Barros entende que, principalmente no que se refere à tutela do trabalho feminino, a universalização do Direito do Trabalho buscou uniformizar custos operacionais, para evitar concorrência injusta no mercado internacional. Contudo, a referida autora ressalva que essa universalização se contrapõe às diferenças decorrentes das “disparidades sociais, do progresso econômico e das contingências políticas existentes nos diversos países”<sup>147</sup>. Desse modo, há certa flexibilização das normas da OIT, de acordo com a situação econômico-social do Estado em questão.

Por fim, pode-se considerar que há dois tipos de normas da OIT referentes às mulheres. A primeira espécie tem caráter tutelar, com objetivo de protegê-las das condições penosas de trabalho, principalmente quando estão em período de gestação. O segundo tipo caracteriza-se pela busca de igualdade de direito e de tratamento no mercado de trabalho<sup>148</sup>.

Feito breves apontamentos a respeito do surgimento da OIT e de como esta cria fontes para o direito, far-se-á um levantamento das preocupações normativas da OIT relacionadas às mulheres e responsabilidades familiares.

Uma das primeiras convenções criadas pela OIT voltava-se à proteção da gravidez e maternidade<sup>149</sup>. Trata-se da Convenção nº 03, de 1919 – que estabelecia, dentre outros, uma licença remunerada compulsória de seis semanas após o nascimento da criança para a mulher empregada em estabelecimento comercial ou industrial<sup>150</sup>. Ainda, a trabalhadora poderia ter seis semanas adicionais de licença antes do parto, mediante comprovação médica. Conforme a OIT, o custo pelo afastamento deveria ser financiado por um sistema de seguros<sup>151</sup>.

O Brasil ratificou a aludida convenção em 1934<sup>152</sup>, dois anos depois de promulgar a primeira legislação nacional regulatória do trabalho da mulher e da licença-maternidade (Decreto nº 21.417-A)<sup>153</sup>. Não há alusão, tanto na convenção da OIT quanto no decreto nacional<sup>154</sup>, a qualquer licença voltada ao pai.

---

<sup>147</sup> BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p. 33.

<sup>148</sup> VALTICOS, Nicolas, 1983, p. 534, apud. BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p 33-34.

<sup>149</sup> BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p. 40.

<sup>150</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1919.

<sup>151</sup> BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p. 40.

<sup>152</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017c.

<sup>153</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, 2011, p. 609.

<sup>154</sup> BRASIL, Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932.

Em 1951 a OIT estipula a Convenção nº 100, que trata sobre a “igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor”<sup>155</sup>, ratificada pelo Brasil em 1957<sup>156</sup>. Apesar de o texto normativo não fazer referência a responsabilidades familiares, trata-se de um reconhecimento da OIT e dos Estados envolvidos sobre a existência de disparidade de tratamento e remuneração no mercado de trabalho entre homens e mulheres.

A Convenção nº 103 de 1952 revisou a Convenção nº 03 de 1919, abordando parâmetros para licença em razão da gestação<sup>157</sup>. Dentre outras previsões, continuou-se com a previsão de doze semanas de licença-maternidade, não custeada pelo empregador<sup>158</sup>, e ampliou-se o campo de trabalhadoras abrangidas pela norma (setor industrial, comercial, não industrial, empregadas agrícolas, domésticas e trabalhadoras em domicílio). Também se considerou ilegal a dispensa da empregada durante o período de afastamento.

O Brasil ratificou a referida normativa em 1965<sup>159</sup>, exceto quanto à sua aplicação para as empregadas rurais e domésticas<sup>160</sup>. Novamente, não há preocupação com previsão de licença-paternidade nas normativas internacionais da época.

Assim como a Convenção nº 100, a Convenção nº 111 - de 1958 – trouxe luz para condições díspares no ambiente de trabalho. A mencionada norma de 1958 tratou sobre importância de meios para coibir a “discriminação em matéria de emprego e ocupação”<sup>161</sup>, sendo ratificada pelo Brasil em 1965<sup>162</sup>.

De acordo com o art. 1º da Convenção nº 111 da OIT, discriminação compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

---

<sup>155</sup> BRASIL, Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957.

<sup>156</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017c.

<sup>157</sup> BRASIL, **Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966.**

<sup>158</sup> BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p. 44.

<sup>159</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017c.

<sup>160</sup> BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p. 46.

<sup>161</sup> BRASIL, Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

<sup>162</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017c.

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (...) <sup>163</sup>.

Não há na Convenção nº111, de modo expresso, previsão de combate à discriminação em razão de atribuições familiares ou de cuidado com a prole.

Assim, percebe-se que as convenções mais antigas da OIT, do mesmo modo como as recomendações, tratavam apenas de políticas para que mulheres conseguissem cuidar de filhas e filhos<sup>164</sup>. Nessa linha, encontram-se a recomendação nº 95 (de 1952) e a nº 123 (de 1965) <sup>165</sup>. A recomendação nº 95 volta-se à proteção exclusiva da maternidade<sup>166</sup>; a recomendação nº 123, em seu título, já declarava que se destinava apenas a mulheres com responsabilidades familiares<sup>167</sup>.

Izquierdo compreende que durante muitos anos insistiu-se exclusivamente na necessidade de acabar com a discriminação em razão de sexo no trabalho, para acesso e continuidade no emprego. As normas criadas buscaram promover a igualdade de oportunidades entre ambos os sexos (no contexto espanhol da autora, aplicável ao panorama internacional) – mas não se percebeu que as diferenças nas relações de emprego decorrem dos papéis exercidos no âmbito familiar<sup>168</sup>.

Um pequeno indicativo de alterações conceituais é perceptível a partir da “Convenção das Nações Unidas Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher”, de 1979. De acordo com a convenção, para alcançar uma completa igualdade entre homens e mulheres é necessária uma mudança nos papéis tradicionais de ambos na sociedade e na família<sup>169</sup>. O Brasil ratificou esta convenção em 1984<sup>170</sup> e seu protocolo facultativo em 2002<sup>171</sup>.

Retornando às normativas da OIT, em 1981 editou-se a Convenção nº 156, sobre a “igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares” <sup>172</sup>. Deixa-se claro que a política da

---

<sup>163</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017c.

<sup>164</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2015, p. 61.

<sup>165</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2015, p. 61.

<sup>166</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1952.

<sup>167</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1965.

<sup>168</sup> IZQUIERDO, Raquel Aguilera, 2007, p. 69.

<sup>169</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979.

<sup>170</sup> BRASIL. Decreto nº 89.460 de 1984.

<sup>171</sup> BRASIL. Decreto nº 4.316 de 2002.

<sup>172</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981.

OIT se alterou: não há que se considerar apenas as trabalhadoras com responsabilidades familiares, mas sim todos àqueles que trabalham e possuem filhos e filhas dependentes, ou algum familiar com necessidades de acompanhamento especiais.

Por meio do art. 3º, da Convenção nº 156, cada Estado Membro deve ter como objetivo de sua política nacional:

(...) tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento de trabalhadores (...), com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estão trabalhando ou que queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre seu trabalho e suas responsabilidades familiares<sup>173</sup>.

Os direitos de conciliação<sup>174</sup> trazidos pela Convenção nº 156 podem ser implementados através de “leis, regulamentos, contratos coletivos, normas trabalhistas, laudos arbitrais, decisões judiciais ou por combinação destes instrumentos” (art. 9º)<sup>175</sup>.

O art. 10º da Convenção nº 156 indica que a implementação de medidas conciliatórias poderá se dar em etapas. Entretanto, mesmo em caso de adoção de medidas parceladas e progressivas de igualdade, estas deverão ser adotadas concomitantemente para todos os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares<sup>176</sup>.

O Brasil não ratificou esta convenção<sup>177</sup>, sendo o único Estado parte do Mercosul<sup>178</sup> que ainda não o fez.

Vinculada à Convenção nº 156, também em 1981 elaborou-se a Recomendação nº 165. De acordo com o artigo 9º da recomendação, em nome da promoção de igualdade de oportunidades no trabalho para homens e mulheres, os Estados devem adotar medidas para:

a) permitir aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares o exercício de seu direito à formação profissional e a escolher livremente seu emprego;

<sup>173</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981, p. 7.

<sup>174</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 61.

<sup>175</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981, p. 10.

<sup>176</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981, p. 10

<sup>177</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b.

<sup>178</sup> MERCOSUL, 2017.

- b) ter em conta suas necessidades no que concerne às condições de emprego e à seguridade social;
- c) desenvolver ou promover serviços de assistência à infância, de assistência familiar e outros serviços comunitários, públicos ou privados, que respondam às suas necessidades<sup>179</sup>.

De acordo com o artigo 11, alínea *b*, da referida recomendação, as autoridades e organismos competentes de cada país devem adotar medidas para “promover a educação necessária para que homens e mulheres compartilhem responsabilidades familiares e possam desempenhar melhor suas responsabilidades profissionais e familiares”<sup>180</sup>. O Estado também é responsável, de acordo com a alínea *a* do mesmo artigo, por elaborar e fomentar pesquisas relacionadas à temática, para auxiliar na adoção de meios estatais eficazes para a igualdade<sup>181</sup>.

A importância da participação paterna também é evidenciada pelo do artigo 22 da Recomendação nº 165, que trata especificamente da licença parental. De acordo com este artigo,

- 1) Durante um período imediatamente posterior à licença maternidade, a mãe ou pai devem ter a possibilidade de obter uma licença (licença parental) sem perder seu emprego e conservando os direitos que dele derivam.** 2) A duração do período posterior à licença maternidade e a duração e as condições da licença a que faz referência o subparágrafo 1) devem ser determinadas em cada país através dos meios previstos no parágrafo 3 desta Recomendação. 3) A licença a que se faz referência no subparágrafo 1) deve ser introduzida de forma gradual (grifo nosso)<sup>182</sup>.

Trata-se de uma primeira previsão normativa internacional sobre licença parental. Constata-se assim que, em 1981, a OIT reconhece a participação paterna como política importante para condições mais igualitárias entre os gêneros no âmbito das relações trabalhistas.

A Organização das Nações Unidas também declarou a importância do equilíbrio familiar para melhoria da participação econômica das mulheres. Em 1995, a ONU promoveu a IV Conferência Mundial Sobre as Mulheres, realizada em Pequim. Na Declaração e Plataforma de Ação da Conferência de Pequim, aprovada

<sup>179</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981, p.24.

<sup>180</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981, p.25.

<sup>181</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981, p.25.

<sup>182</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981, p.29.

pelos 189 membros ali reunidos<sup>183</sup>, foram traçadas doze áreas de preocupação prioritárias relacionadas a elas<sup>184</sup>.

Concernente à área preocupada com a desigualdade de participação nas estruturas econômicas, traçou-se como objetivo estratégico a promoção da harmonização do trabalho e das responsabilidades familiares, para as mulheres e os homens<sup>185</sup>. Para tanto, os Estados devem adotar como medidas, dentre outras:

c) assegurar, mediante legislação, incentivos e estímulos, que se deem oportunidades adequadas às **mulheres e aos homens para que obtenham licença-maternidade ou licença-paternidade com proteção do emprego e os benefícios atribuídos aos pais; promover igualdade na distribuição de responsabilidades no seio da família para homens e mulheres, inclusive mediante leis, incentivos e estímulos apropriados**, e promover também facilidades para amamentação materna por parte das mães trabalhadoras; d) formular políticas, entre outras na área da educação, para modificar as atitudes que reforçam a divisão do trabalho baseada no gênero, com o objetivo de **promover o conceito das responsabilidades familiares compartilhadas no que respeita ao trabalho doméstico, em particular aos cuidados com as crianças e os idosos** (grifo nosso)<sup>186</sup>.

Como participante da conferência, o Brasil comprometeu-se com a promoção da igualdade de responsabilidades no ambiente familiar, por meio de “leis, incentivos e estímulos apropriados”<sup>187</sup>. Através da conferência de Pequim, é possível verificar a associação entre cuidado de crianças e idosos com a divisão do trabalho baseada em gênero.

Retornando a esfera trabalhista, ainda no ano 2000, a Conferência da OIT concebeu a Convenção nº 183<sup>188</sup>, que revisou a Convenção de 1952 sobre proteção da maternidade (exclusivamente). A referida normativa tem como premissa que a maternidade é uma responsabilidade que deve ser partilhada com a sociedade e o Estado. Também trouxe a conceituação de filho (a) como todo filho (a), seja biológico (a) ou não – visto que há diferenciação de tratamento em alguns Estados. Entretanto, apenas treze países ratificaram a convenção – não sendo o Brasil um deles<sup>189</sup>.

<sup>183</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 60.

<sup>184</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1995, p. 149.

<sup>185</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1995, p. 213.

<sup>186</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1995, p. 214.

<sup>187</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1995, p. 249.

<sup>188</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2000.

<sup>189</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 61.

Em 2009, a OIT elaborou resolução intitulada “Resolução sobre igualdade de gênero enquanto núcleo do trabalho decente”<sup>190</sup>. Na oportunidade, a Conferência da OIT afirmou que a igualdade de gênero é uma questão de justiça social – sendo que barreiras culturais, econômicas e sociais precisam ser identificadas e superadas para que os direitos humanos das mulheres sejam respeitados<sup>191</sup>.

Então, por meio dessa resolução de 2009, a OIT aponta (mais uma vez) que para reconciliação entre trabalho e família são necessárias políticas não somente destinadas às mulheres, mas também aos homens. De acordo com a referida resolução da OIT<sup>192</sup>, várias novas medidas, passíveis de replicação, (como previsão de licença paternidade e/ou licença parental) têm tido sucesso em permitir a pais que trabalham se envolverem mais com a partilha de responsabilidades.

A aludida resolução de 2009 da OIT identifica que as tensões entre trabalho e família prejudicam a participação plena da mulher no ambiente de trabalho e seu empoderamento econômico<sup>193</sup>.

Conclui a organização internacional que algumas providências devem ser consideradas de modo integrado. A OIT compreende que as soluções necessárias precisam focar em uma mudança do comportamento masculino, em que o compartilhamento de responsabilidades parentais sejam a chave para a mudança de barreiras de estereótipos de gênero. Nesse contexto, como medidas apontadas pela OIT, encontram-se: maior e melhor serviço estatal para cuidado de crianças e dependentes; e a licença-paternidade e/ou licença parental<sup>194</sup>.

Como visto, dentre as ações reconhecidas pela OIT como positivas para a igualdade de tratamento no mercado de trabalho está a licença parental. Este benefício, oferecido a mães e pais em decorrência de nascimento ou adoção de filho (a), exibe-se como ferramenta para o compartilhamento de responsabilidades entre os casais, para o fomento da igualdade em âmbito familiar e no mercado de trabalho.

A já mencionada recomendação nº 165 da OIT declara que ambos os pais devem ter direito a afastamento sem perda do emprego e dos direitos dele

---

<sup>190</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 1.

<sup>191</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 2.

<sup>192</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, p. 2.

<sup>193</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 6.

<sup>194</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNAICONAL DO TRABALHO, 2009, p. 6-7.

decorrentes. Esta licença começaria a correr a partir do encerramento da licença maternidade<sup>195</sup>.

A recomendação nº 191 da OIT (do ano 2000), que tem como principal tema a proteção da maternidade, também faz referência à importância da licença parental por período seguinte ao da licença concedida à mãe. Em seu artigo 10, a convenção dispõe que mães ou pais devem usufruir da licença parental após a licença-maternidade – contemplados aqui os casos de adoção, quando a legislação nacional regula esta prática<sup>196</sup>.

Não há convenção, recomendação ou resolução da OIT que trate exclusivamente sobre licença parental<sup>197</sup>; todavia o tema é tratado diretamente (recomendação nº 165, recomendação nº 191 e recomendação sobre a igualdade de gênero enquanto núcleo do trabalho decente, de 2009) e indiretamente (Convenção nº 111, Convenção nº 156 e Convenção nº 183) nas normativas aludidas.

De acordo com a referida organização internacional, durante este período de licença, as condições de trabalho devem estar preservadas. A duração da licença parental, as condições de remuneração e como será o sistema de distribuição de licença entre os pais, ficam a cargo da legislação de cada Estado, conforme exposto na recomendação nº 165<sup>198</sup>.

Por fim, conforme entendimento da OIT:

O direito à licença parental é uma estratégia importante de promoção da modificação dos padrões comportamentais de homens e mulheres com relação à distribuição do trabalho produtivo e reprodutivo e alimenta o debate em torno do reconhecimento dos homens como sujeitos de direitos com relação ao exercício da paternidade e da importância de seu papel no nascimento dos/das filhos/as<sup>199</sup>.

A atuação política e legislativa estatal é ferramenta importante para a promoção da igualdade de gênero. Ações estatais podem colaborar com a igualdade entre homens e mulheres, e principalmente, ajudar a desconstruir concepções, mecanismos e formas institucionais que continuam relegando mulheres a uma posição secundarizada no trabalho e na sociedade<sup>200</sup>.

<sup>195</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981.

<sup>196</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2000.

<sup>197</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 60.

<sup>198</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981, p.29.

<sup>199</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016, p. 4.

<sup>200</sup> ABRAMO, Laís Wendel. **Introdução**. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. In: Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2010. Disponível em:

Deste modo, traçou-se uma linha temporal sobre as normativas da OIT quanto à licença parental. Normas e experiências de outros Estados com esta espécie de licença serão analisadas adiante.

### 3.2 Experiências Internacionais: Breve Panorama Geral

O Brasil, apesar de ser um dos países que primeiro adotou uma licença-paternidade (em 1943) <sup>201</sup>, não possui em seu ordenamento jurídico o instituto da licença parental. Como iniciativa muito tímida, em Santa Catarina há a Lei Complementar Estadual nº 447/2009, como já mencionado no primeiro capítulo – que só é aplicável em caso de adoção e não distribui de modo mais uniforme o tempo entre os pais da criança.

Outros países já adotam de longa data a licença parental. Dentre eles, pode-se citar a Suécia, pioneira no assunto, que adota políticas de licença a pais ou mães desde 1974<sup>202</sup>. A agenda pública sueca demonstra interesse na equidade de gênero<sup>203</sup>.

O estado sueco trabalha com seis tipos de licença para os pais, de acordo com a lei de licença parental de 1995. Além da licença-maternidade, há na Suécia: (1) licença por tempo integral até que a criança complete 18 meses; (2) licença por redução de jornada com benefício; (3) licença por redução de jornada sem remuneração até os oito anos do (a) filho (a); (4) licença temporária para cuidado de criança, com benefício (5) licença total ou integral para pai ou mãe de criança que recebem um abono pelo filho (a) <sup>204</sup>. Pais e mães podem usufruir da licença parental, de modo igualitário.

---

<[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade\\_genero\\_262.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2016, p. 23.

<sup>201</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 66.

<sup>202</sup> BARROS, Alice Monteiro de, 1995, p. 91.

<sup>203</sup> FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de, 2002, p. 173.

<sup>204</sup> SUÉCIA, 1995.

Contudo, até mesmo nos países nórdicos como a Suécia, em que há amplas políticas públicas para promoção da igualdade de gênero, as mulheres ainda utilizam mais as licenças do que os homens<sup>205</sup>.

Em análise realizada sobre a Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega, Suécia, Ilhas Feroe, Groelândia e Ilhas de Aland (países nórdicos), chegou-se a conclusão de que as medidas adotadas por estes Estados são um avanço para a promoção da igualdade de gênero. Todavia, entende-se que se precisa reforçar a imagem do homem como cuidador, para que este passe a partilhar integralmente a licença parental. De acordo com Valdimarsdóttir<sup>206</sup>:

Society is divided according to gender, and the prevailing views on gender say that taking care of children is more a woman's than a man's job. The legal restrictions that apparently stand in the way of men using their rights to the full extent must be eliminated, so that the stated goal of the law – to achieve equality between the genders – becomes a reality. If this is not done, the only possible conclusion is that there is a lack of ambition to make the goal a reality and that the parental leave law is merely an illusion rather than an important vehicle in the process to achieve greater equality between men and women<sup>207</sup>.

Assim, barreiras legais (e culturais) que dificultem a licença parental masculina precisam ser desfeitas.

Há países que adotam a licença parental deixando a critério de o casal decidir como será distribuído o período de licença entre eles. Contudo, nestes casos, geralmente ainda é a mulher que retira maior ou total parte do tempo desta licença. É o caso de Estados como a Albânia, Cuba, Estônia, Finlândia, Nova Zelândia e outros<sup>208</sup>.

No caso sueco, enquanto foi possível escolher quem pegaria a licença, a adesão paterna mostrou-se tímida. A situação alterou-se em 1995, quando o país introduziu uma licença voltada ao pai, com pagamento de oitenta por cento da

<sup>205</sup> VALDIMARSDÓTTIR, Fríða Rós, 2006, p. 51.

<sup>206</sup> VALDIMARSDÓTTIR, Fríða Rós, 2006, p. 51.

<sup>207</sup> Tradução livre: “A sociedade é dividida de acordo com gênero, e a visão que prevalece indica que cuidar de crianças é uma tarefa mais de mulheres do que de homens. As restrições legais que aparentemente obstruem o caminho para que homens utilizem seus direitos (de licença) ao máximo precisam ser removidas, de modo que o objetivo declarado da lei – alcançar a igualdade entre os gêneros – torne-se realidade. Se isto não for feito, a única conclusão possível é que há falta de ambição de fazer este objetivo realidade e que a lei de licença parental é apenas uma ilusão, em vez de um importante veículo no processo de alcançar uma maior igualdade entre homens e mulheres.

<sup>208</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 62.

remuneração. Noruega, Alemanha e Portugal também possuem políticas semelhantes<sup>209</sup>.

No Canadá, a presença de licença parental com cota paterna não transferível trouxe resultados positivos na distribuição de tarefas domésticas e no mercado de trabalho feminino, sendo capaz de ter impactos comportamentais no longo prazo<sup>210</sup>. Como outro resultado possível dessa licença não transferível, Patnaik aponta que ela permite que os homens superem o estigma social de cuidarem dos (as) filhos (as) e o medo de penalidades profissionais<sup>211</sup>.

Assim, a determinação de não transferibilidade entre os pais é medida necessária para a efetiva divisão da licença.

De acordo com estudo publicado pela OIT em 2014, 66 países, dentre 169 analisados, forneciam licença parental. Constatou-se, na referida pesquisa, que a licença é mais comum em Estados mais ricos<sup>212</sup>. Em outro estudo, Patnaik também considerou que a prática é corrente entre os países desenvolvidos<sup>213</sup>.

Ainda, conforme já exposto, mesmo em casos de licença disponível para pais e mães (considerando os casais heteroafetivos), geralmente a mulher é aquela que utiliza a licença parental após a licença-maternidade. Muitos países também adotam licenças também para pais adotivos<sup>214</sup>.

Investigação no âmbito europeu, realizada entre 2003 e 2007, concluiu que os homens aderem mais a licença quando associada ao recebimento de cinquenta por cento ou mais da remuneração durante o período<sup>215</sup>.

A pesquisa publicada pela OIT em 2014 também chega a estas conclusões, posto que a insuficiente compensação financeira é o motivo mais comum para homens da Comunidade Europeia não utilizarem a licença. Pelo estudo, a segunda razão para que não sejam usufruídas as licenças é a falta de informação<sup>216</sup>.

Neste sentido, alguns Estados adotam sistemas de bonificações aos homens que utilizam a licença. Por exemplo: na Itália, pai e mãe têm direito a seis meses de licença parental, de modo individual e intransferível. Todavia, a soma das

---

<sup>209</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 62.

<sup>210</sup> PATNAIK, Ankita, 2016, p. 32.

<sup>211</sup> PATNAIK, Ankita, 2016, p. 32.

<sup>212</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 29.

<sup>213</sup> PATNAIK, Ankita, 2016, p. 1.

<sup>214</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 29.

<sup>215</sup> O'BRIEN, Margareth, 2009, p. 190.

<sup>216</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 60.

licenças da família não pode ultrapassar dez meses. Caso o pai retire ao menos três meses de licença, o benefício familiar é ampliado para onze meses<sup>217</sup>.

As trabalhadoras francesas eram ampla maioria dos progenitores que tiravam a licença prevista legalmente<sup>218</sup> - que varia de duração de acordo com o número de filhos (as), e pode ser total ou parcial, a escolha do indivíduo<sup>219</sup>. Com objetivo de mudar esse panorama, a França alterou em 2014 sua legislação. A partir de 2015<sup>220</sup>, casais que possuem uma criança - que teriam uma licença de seis meses pela regra geral – ganham mais seis meses de licença caso o segundo responsável decidir usufruir desse período adicional<sup>221</sup>.

O estudo supranacional da OIT indica que a União Europeia é a região com maiores avanços concernente à licença parental e equilíbrio entre trabalho e família<sup>222</sup>.

De acordo com a mesma pesquisa, a maior parte dos países da Europa Oriental e da Ásia central adotam alguma espécie de licença parental – cerca 35 Estados, dentre as 36 economias desenvolvidas e todos os 16 países da Europa Oriental e da Ásia Central analisados, preveem este tipo de licença<sup>223</sup>.

O estudo promovido pela OIT conclui que a licença parental, especialmente quando remunerada, é rara nos países em desenvolvimento e menos industrializados<sup>224</sup>.

De um modo geral, as licenças parentais remuneradas tendem a terem valores remuneratórios inferiores ao da licença-maternidade. Conforme estudo de 2017 realizado com 42 países da OCDE e União Europeia, a média de remuneração desta licença é de 40 a 60% dos rendimentos prévios do (a) trabalhador (a). De acordo com a OCDE, de modo geral, os menores pagamentos são para as licenças mais longas<sup>225</sup>.

Avaliar o investimento efetuado pelos Estados em razão das licenças permite uma comparação entre os diferentes sistemas adotados (duração, valor

---

<sup>217</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 62.

<sup>218</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 62.

<sup>219</sup> PARENTS, 2017.

<sup>220</sup> PARENTS, 2017.

<sup>221</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 62.

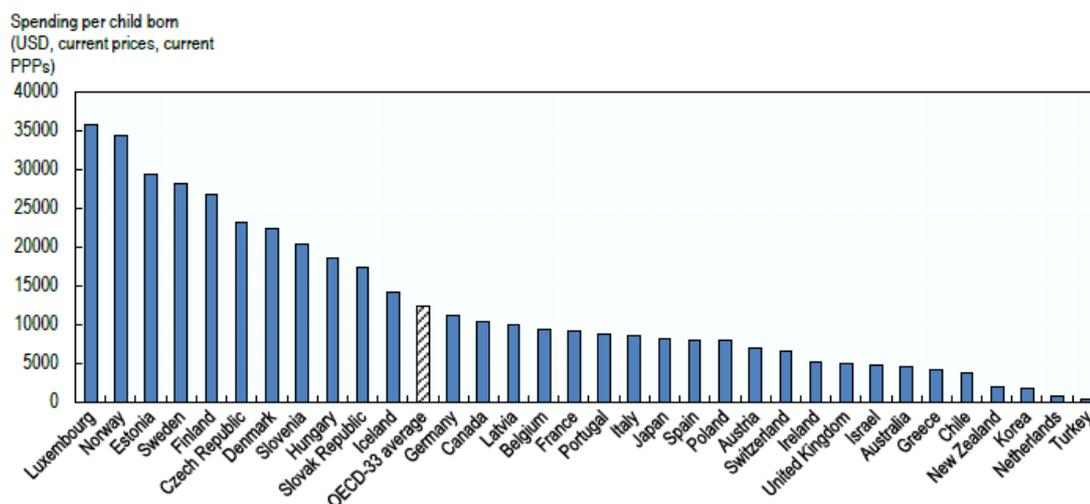
<sup>222</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 62.

<sup>223</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 64.

<sup>224</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 64.

<sup>225</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2017b, p. 5.

pago, critérios de elegibilidade, etc.). Conforme resultado obtido pela OCDE<sup>226</sup>, os valores variam entre \$36.000 dólares por criança nascida em Luxemburgo a \$350 dólares na Turquia. O valor estatal investido é maior entre os países da OCDE nórdicos e da Europa Oriental.



**Gráfico 1 - Dinheiro público investido em 2013 em licença-maternidade e licença parental por criança nascida, em dólares (\$).** Fonte: OCDE, 2017b, p. 9.

Na média, os países da OCDE oferecem oito semanas de licença específica para o pai. Oito países da OCDE não concedem nenhum benefício dessa espécie, e 13 oferecem duas semanas ou menos. Por outro lado, oito países da referida organização internacional concedem três meses ou mais de licença remunerada para os homens<sup>227</sup>.

Como já mencionado anteriormente, há pesquisas que encontram resultados benéficos no envolvimento paterno com a criança, no longo prazo, a partir de duas<sup>228</sup> ou três semanas<sup>229</sup> de licença.

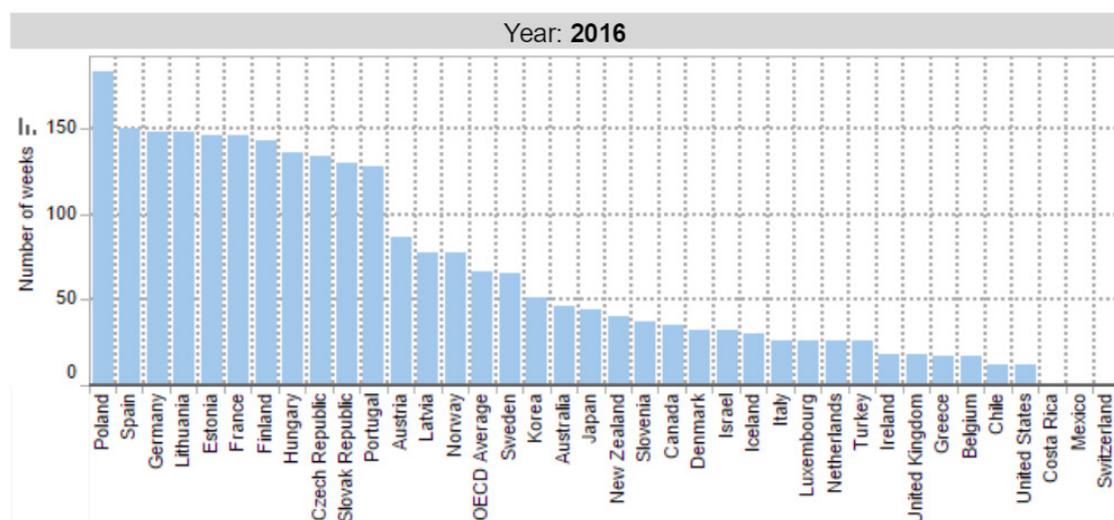
O gráfico a seguir exibe a média de semanas concedidas de licença parental entre 38 Estados, referentes ao ano de 2016. A Polônia aparece como o Estado que garante maior tempo de licença (mais do que 150 semanas), e os Estados Unidos como país que garante menor período.

<sup>226</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2017b, p. 10.

<sup>227</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2017b, p. 6.

<sup>228</sup> HUERTA, Marial del Carmen, et al, 2013, p. 39.

<sup>229</sup> PATNAIK, Ankita, 2016, p. 2.



**Gráfico 2 - Quantidade de semanas concedidas de licença parental entre Estados, em 2016.**

Fonte: OCDE, 2017a.

Assim, cabe mencionar a ausência de qualquer regulamentação nacional quanto à licença-maternidade, paternidade e parental nos Estados Unidos<sup>230</sup>. Como não há legislação federal deste Estado sobre licença parental, entende-se que os dados utilizados pela OCDE no gráfico 2 sejam relativos a unidades federativas que concedem tal benefício. Conforme pesquisa estadunidense, o acesso a remuneração por licença em razão da família ou de condições médicas, incluindo a licença-maternidade, está longe de ser universal. Apenas alguns estados garantem mecanismos para mães e pais usufruírem de licença<sup>231</sup>.

A ausência de políticas nacionais voltadas à conciliação familiar nos Estados Unidos não significa que o país não possua sérias diferenciações entre homens e mulheres no mercado de trabalho, apesar de ser a nação com o oitavo maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do mundo<sup>232</sup>. Pesquisa publicada em 2017 aponta que, no início da carreira, homens e mulheres estadunidenses ganham de modo semelhante. Todavia, ao longo do ciclo da vida, as mulheres acabam recebendo menos, em razão da maternidade e do próprio casamento (mulheres casadas e sem filhos recebem menores remunerações do que seus colegas homens)<sup>233</sup>.

<sup>230</sup> GAUTH, Barbara et al, 2013, p. 4.

<sup>231</sup> GAUTH, Barbara et al, 2013, p. 4.

<sup>232</sup> PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, 2017.

<sup>233</sup> BARTH, Erling; KERR, Sari Pekkala; OLIVETTI, Claudia, 2017, p. 2.

A posição dos Estados Unidos no índice de igualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial destaca esse resultado negativo: o país ocupa a 45ª posição no ranking de 2016<sup>234</sup>, posição considerada baixa comparada ao IDH do país.

Comparando o gráfico 2 com a realidade brasileira, de ausência de licença parental, percebe-se uma defasagem nacional concernente à conciliação entre trabalho e família.

No Oriente Médio, cinco Estados adotam licença parental, mas somente para mulheres<sup>235</sup>. Tais medidas, ao invés de coibir a discriminação com mulheres, têm potencial de aumentá-la, contribuindo para o reforço de estereótipos e manutenção da divisão sexual do trabalho.

Na África, dos países estudados pela referida pesquisa promovida pela OIT, encontrou-se cinco Estados que adotam essa licença (Burkina Faso, Chade, Egito, Guiné e Marrocos). Na Ásia, somente três dos vinte e cinco países analisados concediam tal benefício parental<sup>236</sup>. Na América Latina e Caribe, apenas dois dos trinta e um países analisados oferecem licença parental (Chile e Cuba)<sup>237</sup>.

Além de avaliar-se a quantidade de tempo de licença parental concedida – exibida no gráfico 2 – é útil uma análise sobre como esta é partilhada entre o casal, para estimar o impacto dessa medida sobre a igualdade de gênero. Nesse sentido, pesquisa realizada em 2010 avaliou<sup>238</sup> 21 países desenvolvidos<sup>239</sup>, e estabeleceu um índice de igualdade para avaliar os Estados, considerando as variações de licença (porção da licença que é voltada ao pai; valor do benefício econômico recebido durante o afastamento paterno do trabalho e outras formas de incentivo para que o pai usufrua da licença).

Pelos resultados encontrados, o país em que as licenças mais promovem a igualdade de gênero é a Suécia – seguida por Finlândia, Grécia, Noruega e Bélgica<sup>240</sup>.

<sup>234</sup> FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2016.

<sup>235</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 64.

<sup>236</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 64.

<sup>237</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 64.

<sup>238</sup> RAY, Rebecca; GORNICK, Janet C; SCHMITT, John, 2010, p. 206.

<sup>239</sup> A pesquisa de Ray, Gornick e Schmitt (2013) avaliou os seguintes países: Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Irlanda, Itália, Países Baixos, Portugal, Espanha, Suécia, Reino Unido, Noruega, Suíça, Austrália, Canadá, Japão, Nova Zelândia e Estados Unidos.

<sup>240</sup> RAY, Rebecca; GORNICK, Janet C; SCHMITT, John, 2010, p. 206.

Percebe-se que esses países apresentam elevados níveis de Índice de Desenvolvimento Humano<sup>241</sup>. Todos os cinco Estados mencionados apresentam IDH superiores a 0,850, e situam-se entre os trinta maiores IDHs do planeta.

Todavia, entende-se que o recorte da pesquisa supracitada é fator a ser considerado, visto que já trabalhou com Estados considerados desenvolvidos, e que há países com elevado IDH e alta diferenciação de gênero no mercado de trabalho<sup>242</sup>.

No ranking de 2016 sobre igualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial (FEM), os dez países com maiores índices foram, em ordem decrescente<sup>243</sup>: Islândia (em primeiro lugar), Finlândia, Noruega, Suécia, Ruanda, Irlanda, Filipinas, Eslovênia, Nova Zelândia e Nicarágua. Quatro campos foram analisados para compor o índice de igualdade de gênero do FEM: participação econômica e oportunidades; alcance educacional; saúde e sobrevivência; e empoderamento político.

Dentre os 144 países analisados pelo estudo do FEM, o Brasil encontra-se na 79ª posição, tendo perdido doze posições em relação à 2006<sup>244</sup>. O resultado brasileiro foi pior, de acordo com os critérios do FEM, na área de empoderamento político feminino.

Conforme mencionado, o primeiro país da América Latina e Caribe mencionado na lista é a Nicarágua, na décima posição<sup>245</sup>. Os próximos países da região na lista são: Bolívia (23º), Cuba (27º), Costa Rica (32º) e Argentina (33º).

Cuba, o único exemplo de Estado com esta política no Caribe, estabelece que, após a licença-maternidade, haverá uma licença parental, a qual pode ser usufruída por pais ou mães, para filiação biológica ou adotiva, até o primeiro ano de vida da criança<sup>246</sup>. A compensação financeira será de 60% do valor da licença-maternidade.

Por fim, esclarece-se novamente que a legislação sobre licença parental do Chile (que, de acordo com a pesquisa do FEM, ocupa a 70ª posição em igualdade

---

<sup>241</sup> PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, 2017.

<sup>242</sup> BARTH, Erling; KERR, Sari Pekkala; OLIVETTI, Claudia, 2017, p. 2.

<sup>243</sup> FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2016.

<sup>244</sup> FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2016.

<sup>245</sup> FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2016.

<sup>246</sup> CUBA, 2003.

de gênero) e da Espanha (que ocupa a 29ª no mesmo ranking) <sup>247</sup> serão analisadas adiante.

### 3.3 Licença Parental na Comunidade Europeia

A União Europeia (UE) adotou a licença parental em 1996 – através instrumento supranacional sobre o tema. A Diretiva do Conselho da UE 96/34/CE, de 03 de junho de 1996, traz, dentre outros:

[...] prescrições mínimas sobre a licença parental e as faltas ao trabalho por motivo de força maior, enquanto meio importante de conciliar a vida profissional e a vida familiar e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres <sup>248</sup>.

Além de promover a igualdade e os direitos de conciliação, também se compreende que a referida norma surge a partir de uma preocupação com a taxa de natalidade dos Estados envolvidos.

De acordo a diretiva europeia (primeiro item da cláusula acerca da licença parental):

[...] é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental, com fundamento no nascimento ou na adoção de um filho, para dele poderem cuidar durante pelo menos três meses até uma determinada idade, que poderá ir até aos oito anos de idade, a definir pelos Estados-membros e/ou pelos parceiros sociais <sup>249</sup>.

A diretiva busca garantir concessão da licença parental para filhos biológicos e adotivos. Ela deve ser aplicada por no mínimo três meses, de acordo com a normativa. Ainda, a norma esclarece que a licença parental não se confunde com a licença-maternidade <sup>250</sup>.

A normativa da Comunidade Europeia também deixa expressa a necessidade dessas licenças serem intransferíveis entre os responsáveis pela

---

<sup>247</sup> FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2016.

<sup>248</sup> UNIÃO EUROPEIA, 1996.

<sup>249</sup> UNIÃO EUROPEIA, 1996.

<sup>250</sup> UNIÃO EUROPEIA, 1996.

criança, para promoção da igualdade de oportunidades e tratamento entre os homens e mulheres (item 2, cláusula 2, Diretiva 96/34/CE):

Para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, as partes signatárias do presente acordo consideram que o direito à licença parental previsto no nº 1 deve, em princípio, ser concedido numa base não transferível<sup>251</sup>.

A não transferibilidade consegue contemplar a maior partilha de responsabilidade com crianças entres casais, sejam eles heteroafetivos ou homoafetivos.

A experiência sueca, país pioneiro na concessão dessa espécie de licença, pode ter influenciado a formação da norma da UE.

O conceito de licença parental da UE mostra-se aberto quanto à sua estrutura. Cabe aos Estados criarem definições se a licença será “concedida a tempo inteiro, a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um crédito de tempo”<sup>252</sup>.

A Comunidade Europeia não impõe regras sobre a remuneração da licença parental, deixando isso a cargo da legislação nacional. A OIT aponta que normalmente essa licença não é remunerada (varia de país a país, assim como a duração)<sup>253</sup>.

Pela previsão europeia, durante o exercício da licença, o (a) trabalhador (a) mantém os direitos adquiridos – incluindo alterações legislativas, trazidas por convenções coletivas ou práticas nacionais<sup>254</sup>.

A “Resolução do conselho e dos ministros do emprego e da política social”, de 2000, “relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar”<sup>255</sup>, reforça o compromisso da União Europeia com o equilíbrio entre trabalho e família. Novamente, indica-se que os Estados Membros devem:

Avaliar a possibilidade de as respectivas ordens jurídicas reconhecerem aos trabalhadores do sexo masculino um direito individual e não transferível à licença de paternidade, após o nascimento ou a adoção de um filho, sem

<sup>251</sup> UNIÃO EUROPEIA, 1996.

<sup>252</sup> UNIÃO EUROPEIA, 1996.

<sup>253</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007, p. 112.

<sup>254</sup> UNIÃO EUROPEIA, 1996.

<sup>255</sup> UNIÃO EUROPEIA, 2000, p. 2.

perda dos seus direitos relativamente ao emprego, a gozar em simultâneo com a licença de maternidade, independentemente da duração dos prazos da licença de paternidade e da licença de maternidade<sup>256</sup>.

A recomendação aponta, dentre outros, para a necessidade de políticas públicas assistenciais, educacionais e pesquisas voltadas à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e família.

A Diretiva de 1996 acerca de licença parental foi substituída por outra de 2010 (Diretiva 2010/18/EU)<sup>257</sup>. Pela nova diretiva, os Estados Membros devem aplicar a licença parental para todas as espécies de trabalhadores e trabalhadoras, com as regras mínimas constantes na norma. O período mínimo de licença é de quatro meses entre os progenitores, sendo o tempo mínimo de licença de cada indivíduo de um mês<sup>258</sup> (ideia de intransferibilidade da licença).

Como outro ponto positivo, a diretiva determina que os Estados Membros adaptem a licença parental para as diversas estruturas de família<sup>259</sup> - família monoparental, homoafetiva, casais que mantêm união estável, filhos (as) adotivos (as), crianças com necessidades especiais, etc.<sup>260</sup>. Tal medida traz visibilidade à pluralidade de famílias, além de promoção do direito de conciliação.

### 3.4 A Licença Parental na Espanha

Desde 1980 há previsão na legislação espanhola de redução de jornada (não remunerada), para cuidado com filhos – sem que a normativa fizesse menção a gênero do progenitor. A partir de 1989 esse direito, vinculado ao núcleo familiar, é reconhecido para os casos de adoção<sup>261</sup>.

O direito a uma redução de jornada é forma de compatibilização entre trabalho e família, podendo ser interpretado como forma de licença parental.

---

<sup>256</sup> UNIÃO EUROPEIA, 2000, p. 2.

<sup>257</sup> UNIÃO EUROPEIA, 2010.

<sup>258</sup> UNIÃO EUROPEIA, 2010.

<sup>259</sup> UNIÃO EUROPEIA, 2010.

<sup>260</sup> ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine, 2014, p. 63.

<sup>261</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola, 2013, p. 4.

A partir de 1999 o direito a redução de jornada deixa de ser um direito da família, e passa a ser encarado como um direito individual, com garantia de estabilidade por um ano<sup>262</sup>.

Quanto ao subsídio, a seguridade social fornece remuneração durante dois anos para cuidado com crianças, e de um ano para cuidado de adultos com dependentes<sup>263</sup>.

Quanto à quantidade de redução de jornada, esta pode ser de metade até um oitavo do período de trabalho original, a escolha do progenitor. Todavia, ainda que seja um direito individual e de escolha do (a) trabalhador (a), se dois ou mais trabalhadores utilizarem o direito sobre o mesmo sujeito causante, o empresário pode limitar o exercício simultâneo da licença<sup>264</sup>.

Até a Lei de Igualdade de 2007<sup>265</sup>, não havia previsão de licença-paternidade na Espanha – havendo apenas alternativa para que parte da licença-maternidade fosse utilizada pelo pai. Tal recurso era pouco utilizado pelos pais<sup>266</sup>.

Thomé entende que essa lógica de não utilização da licença pode ser consequência de uma falta de preparação cultural da sociedade espanhola, e da concepção de que aquele que auferir os maiores rendimentos não deve se ausentar do trabalho. Nesse sentido, a autora enxerga uma conexão entre a igualdade de remuneração e a efetividade de direitos de conciliação entre trabalho e família<sup>267</sup>.

A Lei Orgânica 3/2007 trouxe disposições legais para a “igualdade efetiva de homens e mulheres”<sup>268</sup>. A partir desta normativa (artigo 48 bis), estabeleceu-se a licença-paternidade de treze dias, ampliável em dois dias em caso de parto múltiplo, por cada filho ou filha. De acordo com a exposição de motivos da lei, esta foi “a medida mais inovadora para favorecer a conciliação da vida pessoal, familiar e laboral”<sup>269</sup>.

---

<sup>262</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola, 2013, p. 4-5.

<sup>263</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola, 2013, p. 5.

<sup>264</sup> ESPANHA, 2015, p. 81.

<sup>265</sup> ESPANHA, Ley Orgánica nº 3, 2007.

<sup>266</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 83.

<sup>267</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 84.

<sup>268</sup> ESPANHA, Ley Orgánica nº 3, 2007.

<sup>269</sup> ESPANHA, Ley Orgánica nº 3, 2007.

A referida licença é direito individual e exclusivo do pai (seja ele biológico, adotivo ou por acolhimento) <sup>270</sup>. Entretanto, em caso de adoção, apenas um dos progenitores poderá usufruir de licença<sup>271</sup> (critério discriminatório).

Oliveira considera que a referida legislação busca meios de combater a discriminação direta e indireta, por razão de sexo, como forma de promoção do princípio da igualdade. Além disso, a autora indica que a lei traz os princípios da transversalidade da atuação dos Poderes Públicos e a corresponsabilidade no âmbito das relações laborais<sup>272</sup>.

Thomé<sup>273</sup> alega que o período trazido por esta lei não substitui a licença por nascimento por filho e filha prevista no artigo 37, 3, b, do Estatuto dos Trabalhadores<sup>274</sup>. Deste modo, em 2007, cabia ao pai usufruir 15 dias de benefício.

A lei de 2007 previa que a partir de 2011 a licença para o pai seria estendida à quatro semanas<sup>275</sup>. Contudo, somente em 2017<sup>276</sup> essa ampliação entrou em vigor, decorridos seis anos do prazo inicial previsto.

O benefício paterno pode ser utilizado mediante suspensão da jornada de trabalho integral ou parcial de no mínimo 50% - mediante acordo com o empregador<sup>277</sup>.

Pai ou mãe não podem acumular as licenças-maternidade e paternidade. Quanto às famílias monoparentais, Thomé compreende que a lei espanhola deve permitir que as licenças sejam utilizadas de modo sucessivo, visto que as estas buscam promover o cuidado e a atenção à criança<sup>278</sup>.

O valor do benefício recebido é de 100% do subsídio pago pela Seguridade Social<sup>279</sup>

Há como outra possibilidade, para pais e mães, a suspensão do contrato de trabalho por até dois anos, não remunerada, até que a criança complete três anos

---

<sup>270</sup> ESPANHA, Ley Orgánica nº 3, 2007.

<sup>271</sup> ESPANHA, Ley Orgánica nº 3, 2007.

<sup>272</sup> OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de, 2016, p. 233.

<sup>273</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 84.

<sup>274</sup> ESPANHA, 2015, p.79.

<sup>275</sup> ESPANHA, Ley Orgánica nº 3, 2007.

<sup>276</sup> ESPANHA, Ley nº9, 2009.

<sup>277</sup> ESPANHA, Ley Orgánica nº 3, 2007.

<sup>278</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 87.

<sup>279</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 87.

ou que decorra este tempo da adoção (conforme o artigo 46, 3, do Estatuto dos Trabalhadores)<sup>280</sup>.

Thomé relata que há casos de preconceito contra o pai que utiliza o benefício<sup>281</sup>.

Apesar da breve pontuação de Thomé, o benefício espanhol de licença-paternidade parece ter uma adesão paterna positiva - conforme estudo apresentado em 2013, que abarcou 2016 progenitores com idades entre 25 e 60 anos, com filhos menores de treze anos, que utilizaram algum tipo de licença voltada aos pais entre 2000 e 2012<sup>282</sup>.

Conforme a pesquisa: 94% dos pais que utilizaram a licença-paternidade disseram não ter consequências negativas na carreira. Entre os homens que utilizaram a licença-paternidade e encontraram dificuldades, encontram-se aqueles que alegaram ter perdido o emprego (2,8%), perdido a confiança do chefe (1%) ou sofrido com estagnação profissional (2%)<sup>283</sup>.

De acordo com o aludido estudo, 76% dos homens com filhos (as) menores de cinco anos utilizaram a licença-paternidade disponível. Verificou-se que a porcentagem de utilização da licença-paternidade aumentava quando ambos os pais trabalhavam. As licenças no setor público também se mostraram mais frequentes do que no setor privado<sup>284</sup>.

Quanto à redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho, estas ferramentas foram amplamente mais utilizadas por mulheres (26,4%) do que por homens (2,3%)<sup>285</sup>.

Ainda, as pessoas que adotaram redução de jornada diária geralmente a diminuía em duas horas. Todos os homens que utilizaram a redução de jornada voltaram ao período integral, enquanto só 55% das mulheres o fizeram<sup>286</sup>.

Por fim, o estudo espanhol concluiu que os resultados de políticas de conciliação familiar e laboral foram positivos para diminuição do estresse familiar,

---

<sup>280</sup> ESPANHA, 2015, p. 105.

<sup>281</sup> THOMÉ, Candy Florêncio, 2009b, p. 87.

<sup>282</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola, 2013, p. 6.

<sup>283</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola, 2013, p. 8.

<sup>284</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola, 2013, p. 8.

<sup>285</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola, 2013, p. 22.

<sup>286</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola, 2013, p. 23.

com efeitos mais limitados, contudo, quanto à melhora na distribuição familiar do casal<sup>287</sup>.

Importante destacar que somente a partir de 2017 a licença-paternidade espanhola passou a ser de quatro semanas – logo, estudos sobre os impactos deste novo período de benefício ainda serão avaliados.

Casais homoafetivos podem utilizar os direitos da parentalidade desde que haja o vínculo jurídico com o (a) filho (a)<sup>288</sup>.

De acordo com o índice de igualdade de gênero adotado pelo FEM, de 2016, a Espanha ocupava a 29ª posição no ranking de 144 países<sup>289</sup>, caindo 15 posições desde 2006, tendo seu pior resultado vinculado à participação política feminina. É possível que a nova licença-paternidade em utilização a partir de 2017 colabore com uma melhora neste quadro.

Por fim, a licença parental (redução de jornada facultativa) exibiu-se como mecanismo de proteção familiar preponderantemente utilizado pelas mulheres – pouco contribuindo, assim, com a quebra de estereótipos de gênero.

### 3.5 A Licença Parental no Chile

A Lei nº 20.545, publicada em 17 de outubro de 2011<sup>290</sup>, modificou o Código de Trabalho do Chile quanto às normas de proteção à maternidade, e incorporou “el permiso postnatal parental” (em tradução livre: licença parental pós-natal). Tal normativa busca estender-se a todas as espécies de trabalhadores e trabalhadoras<sup>291</sup>.

A lei andina mantém a licença-maternidade pelo período de seis semanas antes do parto, somado as doze semanas depois deste (art. 195, do Código de Trabalho Chileno)<sup>292</sup>. O tempo concedido é similar à norma geral brasileira – que é de 120 dias, equivalente a pouco mais de 17 semanas. A nova lei traz previsões de

<sup>287</sup> LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola, 2013, p. 24.

<sup>288</sup> AZCÁRATE, Allende, 2017.

<sup>289</sup> FÓRUM ECONÓMICO MUNDIAL, 2016.

<sup>290</sup> CHILE, Ley nº20.545, 2011.

<sup>291</sup> OTERO, María Jesús Gormaz, 2015, p. 45.

<sup>292</sup> CHILE, 2017.

aumento da licença-maternidade em caso de parto prematuro, nascimento de múltiplos e quando a criança possui massa inferior 1,5kg<sup>293</sup>.

Para o pai, assim como na norma geral brasileira, são previstos cinco dias de licença-paternidade (art.195, do Código de Trabalho do Chile)<sup>294</sup>. Contudo, estes dias podem ser usufruídos ao longo do primeiro mês de vida da criança ou do primeiro mês de autorização da adoção, e contam-se apenas os dias úteis – diferentemente do Brasil.

Em caso de morte materna, reconhece-se o direito do pai ou responsável gozar a licença-maternidade<sup>295</sup>. Assim como no Brasil, neste caso de ausência, garante-se um exercício mais efetivo da parentalidade masculina.

Já a licença parental pós-natal consiste em um período de descanso após as doze semanas de licença-maternidade (art. 197 bis, do Código do Trabalho Chileno)<sup>296</sup>. Esse benefício pode ser exercido a tempo parcial (*jornada media*) ou tempo integral (*jornada completa*)<sup>297</sup>, a critério da mãe<sup>298</sup>.

Quando exercida a licença por tempo integral, sua duração é de doze semanas e recebe-se 100% do subsídio, com limite de 73,2 UF<sup>299</sup> (*Unidad de Fomento*)<sup>300</sup>. Pela modalidade parcial, a licença parental possui duração de dezoito semanas, com recebimento de 50% de subsídio. O benefício social é custeado pelo Estado, pelo “Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía”<sup>301</sup>.

Esta licença é, a princípio, materna – tanto que o artigo 197 bis utiliza em seu caput a expressão “las trabajadoras”, demonstrando que a elas lhes cabe o afastamento do trabalho. Em caso de morte da mãe, ou em que o pai seja o responsável legal por sentença judicial, essa licença é cabível ao homem<sup>302</sup>.

Ainda, a legislação de 2011 trouxe uma inovação: há a possibilidade de transferência de parte da licença parental ao pai. A Lei nº 20.545 indica que<sup>303</sup>:

---

<sup>293</sup> CHILE, Ley nº20.545, 2011.

<sup>294</sup> CHILE, 2017.

<sup>295</sup> CHILE, Ley nº20.545, 2011.

<sup>296</sup> CHILE, 2017.

<sup>297</sup> OTERO, María Jesús Gormaz, 2015, p. 4.

<sup>298</sup> CHILE, 2017.

<sup>299</sup> OTERO, María Jesús Gormaz, 2015, p. 4.

<sup>300</sup> A *Unidad de Fomento (UF)* é medida monetária utilizada no Chile, capaz de ser reajustada de acordo com a inflação. INDICADORES CHILE, 2017.

<sup>301</sup> CHILE, Ley nº20.545, 2011.

<sup>302</sup> CHILE, Ley nº20.545, 2011.

<sup>303</sup> CHILE, Ley nº20.545, 2011.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice<sup>304</sup>.

Assim, percebe-se que a decisão sobre esta transferência cabe à mãe. Não se trata de uma licença parental voltada ao pai, de caráter intransferível – mas sim de uma faculdade materna. Importante ressaltar que o pai poderá usufruir no máximo seis das doze semanas integrais, ou doze semanas das dezoito com tempo de trabalho parcial. Ainda, o pai só pode utilizar a última parcela da licença.

Há uma falta de flexibilidade na norma<sup>305</sup>: o pai é obrigado a utilizar a mesma modalidade de licença adotada pela mãe.

Outras discriminações ficam expostas pela regra existente no artigo 197 bis.

Entende-se que há uma discriminação direta explícita contra os pais, de acordo com as categorias de discriminação adotadas por Roger Raupp Rios<sup>306</sup>. Somente em casos excepcionais a licença será usufruída pelo pai, pois este direito condiciona-se a vontade materna. Há intencionalidade legislativa de discriminar de modo expreso. Pode-se compreender que tal previsão fere a igualdade prevista no art. 19, nº2, da Carta Fundamental do Chile<sup>307</sup>.

---

<sup>304</sup> Tradução livre: “se ambos os pais são trabalhadores, qualquer deles, a eleição da mãe, poderá gozar da licença pós-natal parental, a partir da sétima semana da mesma, pelo número que a mãe indique. As semanas utilizadas pelo pai deverão localizar-se na porção final da licença, e darão direito ao subsídio estabelecido neste artigo, calculado com base em sua remuneração. Será aplicável ao trabalhador o disposto no inciso quinto. No caso em que o pai faça uso da licença pós-natal parental, deverá dar aviso ao empregador mediante carta enviada, ao menos, com dez dias de antecedência à data que fará uso da mencionada licença, com cópia para a Inspeção do Trabalho. Cópia desta comunicação deverá ser remetida, dentro do mesmo prazo, ao empregador da trabalhadora. Por sua vez, o empregador do pai deverá dar aviso às entidades pagadoras do subsídio que correspondam, antes do início da licença pós-natal parental ser utilizada”.

<sup>305</sup> OTERO, María Jesús Gormaz, 2015, p. 55.

<sup>306</sup> De acordo com Rios, a discriminação explícita ocorre quando a lei ou atividade administrativa explicitamente excluem de um regime favorável determinado grupo de pessoas, com base em critério constitucionalmente proibido de discriminação (RIOS, Roger Raupp, 2008, p. 92).

<sup>307</sup> OTERO, María Jesús Gormaz, 2015, p. 35.

Sob o manto de um eventual privilégio, a normativa chilena também expõe uma forma de discriminação contra a mulher, “al imponer una desigual distribución en la responsabilidad de cuidar a los hijos, basada en el género del progenitor, sin justificación razonable”<sup>308</sup>. Tal diferenciação impacta no acesso ao retorno e manutenção no mercado de trabalho<sup>309</sup>.

A legislação chilena já prevê licença-maternidade, que se justifica ser prolongada por razões biológicas – assim, não haveria necessidade de exclusividade materna para a licença parental.

De acordo com os conceitos de Rios, pode-se entender que se trata de discriminação direta na concepção da lei<sup>310</sup>. Ainda, tal medida pode ser classificada como forma de discriminação associativa contra a mulher – tratamento diferenciado prejudicial em razão de esta se associar ao (a) filho (a)<sup>311</sup>.

Além disso, a lei não menciona outras estruturas familiares, como as famílias homoafetivas. Neste sentido, pode-se entender haver discriminação na concepção da lei, por excluir estas formas de família<sup>312</sup>.

Assim como as pesquisas internacionais já mencionadas neste trabalho apontam para a necessidade de licença parental obrigatória e não transferível destinada aos homens, os resultados da aplicação da lei chilena indicam o mesmo caminho.

Isto porque, entre novembro de 2011 e julho de 2013, somente foram realizadas 456 transferências de licenças parentais ao pai (0,3% de todas as licenças parentais concedidas no período)<sup>313</sup>.

De acordo com análise histórica da formação da lei nº 20.545, Otero<sup>314</sup> entende que:

Ésta se creó con la intención de alcanzar una serie de objetivos, que son reforzar la corresponsabilidad parental, fomentar el mejor desarrollo del

<sup>308</sup> Tradução livre: “ao impor uma desigual distribuição na responsabilidade de cuidar dos filhos, com base no gênero do progenitor, sem justifica razoável” (OTERO, María Jesús Gormaz, 2015, p. 39).

<sup>309</sup> OTERO, María Jesús Gormaz, 2015, p. 39.

<sup>310</sup> De acordo com Rios, a discriminação na concepção da lei ocorre quando a lei ou atividade administrativa exige algo aparentemente neutro (“benefício materno”, no caso da norma chilena), utilizado intencionalmente para prejudicar certo grupo de pessoas (RIOS, Roger Raupp, 2008, p. 97).

<sup>311</sup> PERES, Célia Mara, 2014, p.191.

<sup>312</sup> Apenas em janeiro de 2015 o Chile criou o Acuerdo de La Unión Civil regulamentando uniões homoafetivas, o que dá a entender que antes de tal data, os direitos parentais também não eram reconhecidos (CHILE, Ley nº 20.830, 2015).

<sup>313</sup> TORO, Pía, 2013.

<sup>314</sup> OTERO, María Jesús Gormaz, 2015, p. 156.

recién nacido, disminuir la discriminación contra la mujer, aumentar las tasas de participación laboral femenina y de natalidad, y proteger el derecho del padre a pasar más tiempo con su hijo o hija<sup>315</sup>.

A partir de sua análise, Otero percebe que a lei não atinge seus objetivos – seja pela falta de partilha das licenças verificadas, seja pelo aumento de mulheres em idade fértil fora do mercado de trabalho observado após o advento da lei<sup>316</sup>.

Corroborando a persistência da desigualdade, relatório da OCDE de 2015 conclui que a participação das mulheres no mercado de trabalho chileno fica abaixo dos padrões da OCDE e da América Latina. No Chile, 55,7% das mulheres entre 15 e 64 anos de idade estão no mercado de trabalho, enquanto na América Latina essa porcentagem é de 58,2%, e na OCDE de 62,8%<sup>317</sup>.

Assim, apesar do crescimento econômico chileno, o país continua desigual socialmente – e a dualidade no mercado de trabalho é um reflexo disso, conforme a OCDE<sup>318</sup>.

Contudo, avaliando o índice de igualdade de gênero do FEM<sup>319</sup>, o Chile ainda ocupa posição levemente superior quanto ao Brasil (70ª posição, contra a 79ª brasileira).

Conclui-se que a licença parental chilena, ao destinar boa parte do período obrigatoriamente a mãe, adota critérios discriminatórios e reforça estereótipos de gênero, não se mostrando efetiva para distribuir as responsabilidades familiares, conforme verificado.

---

<sup>315</sup> Tradução livre: “Esta se criou com a intenção de se alcançar uma série de objetivos, que são: reforçar a corresponsabilidade parental, fomentar o melhor desenvolvimento do recém-nascido, diminuir a discriminação contra a mulher, aumentar as taxas de participação laboral feminina e de natalidade, e proteger o direito do pai de passar mais tempo com seu filho ou filha”.

<sup>316</sup> OTERO, María Jesús Gormaz, 2015, p. 157.

<sup>317</sup> OCDE, 2015, p. 3.

<sup>318</sup> OCDE, 2015, p. 3.

<sup>319</sup> FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2016.

#### **4 NOVAS POSSIBILIDADES DE LICENÇA PARENTAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

A partir da análise dos papéis de gênero e sua correlação com a desigualdade de mulheres no mercado de trabalho - realizada no primeiro capítulo -, verificou-se que a legislação brasileira concernente à licença-maternidade e paternidade não colabora para padrões igualitários no ambiente laboral e familiar, relegando a carga reprodutiva às mulheres.

Neste contexto, a possibilidade da adoção da licença parental no Brasil pode auxiliar com a divisão de tarefas com cuidado de filhos (as), facilitando o acesso e manutenção feminina ao ambiente público de trabalho. Além do compartilhamento de responsabilidades familiares, a flexibilidade das licenças traz vantagens ao casal de progenitores (pais, mães, casais hétero e homoafetivos), visto que todos podem colaborar de modo mais equânime com atenção a filhos e filhas.

Feita a análise das experiências jurídicas internacionais no segundo capítulo, cabe agora realizar uma prospecção do panorama jurídico do Brasil sobre licença parental – que é a proposta deste terceiro capítulo.

Assim, serão analisadas as proposições legislativas existentes em âmbito nacional – visto que ainda não há o instituto da licença parental no ordenamento jurídico nacional brasileiro.

Em um segundo momento, será apresentada uma ponderação sobre a iniciativa do Estado de Santa Catarina de propiciar espécie de licença parental para os servidores do estado adotantes de crianças. A escolha pelo recorte catarinense se dá pelo local de produção deste trabalho (no referido estado).

Por fim, será trazida a jurisprudência sobre licença parental e compartilhamento de licenças em modos diferenciados, a partir do Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça e o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (que abrange os estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná).

Quanto a uma análise que extrapola os limites jurídicos, há algumas empresas atuando no Brasil que já oferecem sistemas de licença-maternidade e paternidade diferenciados da previsão legal.

É o exemplo da Empresa Johnson & Johnson, que em maio de 2017 optou por ampliar a licença-paternidade de seus funcionários de 15 dias para oito semanas. Percebe-se que a empresa já aplicava licença superior à definida pela legislação trabalhista. A medida, que abrange cerca de seis mil funcionários, é espécie de licença parental não transferível voltada ao pai, posto que o benefício pode ser usufruído ao longo do primeiro ano de nascimento ou adoção da criança<sup>320</sup>.

Como outro exemplo há acordo coletivo de trabalho efetuado entre a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária e o Sindicato dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário, que concede dez dias de licença-paternidade<sup>321</sup>.

Todavia, ao justificar o benefício, o acordo de 2015/2016 declara: “fica garantida aos empregados licença-paternidade de 10 (dez) dias úteis, **para auxiliar a mãe de seu filho no puerpério**” (grifo nosso)<sup>322</sup>. Deixa-se evidente que o acordo entende que a função de cuidado com o (a) filho (a) é da mãe, e não compartilhada entre os progenitores.

#### 4.1 Projetos de lei

Ao se falar em licença parental, além da garantia do direito constitucional de igualdade, está se analisando alterações legislativas no campo do direito do trabalho e do direito previdenciário. Portanto, importante destacar que a competência legislativa sobre tais matérias é da União (art. 22, I, CRFB e art. 195, combinado com art. 149, da CRFB)<sup>323</sup>.

Quanto aos servidores públicos da União, de Estados e Municípios: cabe ao chefe do Executivo de cada esfera propor lei sobre o regime jurídico daqueles, “inclusive provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria”<sup>324</sup>. Assim, em

---

<sup>320</sup> Revista Veja Online, 2017.

<sup>321</sup> SINDICATO DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO; EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA, 2015, p. 11.

<sup>322</sup> SINDICATO DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO; EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA, 2015, p. 11.

<sup>323</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

<sup>324</sup> CARVALHO FILHO, 2015, p. 622.

consonância com o art. 61, §1º, II, “c”, da CRFB<sup>325</sup>, cada Chefe do Executivo deve encaminhar ao Legislativo proposições legais para organizar os benefícios trabalhistas e previdenciários desta classe de trabalhadores, que não se submetem à CLT.

A partir de uma comparação da legislação brasileira sobre licença-maternidade e paternidade (analisadas no primeiro capítulo) com a legislação de outros países (avaliadas, de modo geral, no segundo capítulo), percebe-se que há sistemas jurídicos mais avançados na promoção da corresponsabilidade familiar que o Brasil e, por conseguinte, mais adiantados na busca da igualdade de gênero. Deste modo, foi elaborada pesquisa sobre os projetos de lei da Câmara dos Deputados e no Senado Federal do Brasil.

Em um primeiro momento, listou-se 102 projetos de lei do Congresso Nacional, relacionados à licença parental e licença-paternidade, de 1988 até maio de 2017. Dentre os tipos de lei, foram pesquisados: Projetos de Emenda à Constituição, Projetos de Lei Complementar, e Projetos de Lei de modo geral, relacionados aos termos “licença parental” e/ou “licença-paternidade”. A listagem destes projetos encontra-se disponível em apêndice deste trabalho.

Para realização de uma análise quantitativa e qualitativa, excluiu-se os projetos de lei da Câmara e do Senado que estavam arquivados (46) ou que se tornaram norma jurídica (04). Assim, trabalhou-se apenas com aqueles projetos normativos em andamento, num total de 52 iniciativas de lei.

Poucos projetos arquivados e de conteúdo repetitivo ficaram de fora da listagem inicial dos 102 projetos, visto que esses seriam eliminados no segundo recorte do levantamento. Ainda, verificou-se que nenhum dos projetos de lei arquivados e analisados possuíam conteúdo inovador ou de impacto para a distribuição de licenças ou incentivo à corresponsabilidade familiar.

Foram considerados como arquivados projetos da Câmara que se encontravam sob nova numeração na apreciação do Senado, assim como projetos de origem desta foram considerados arquivados quando tramitando naquela casa do Congresso Nacional.

Dos projetos que se tornaram lei, surgiram as seguintes normas jurídicas: Lei nº 13.109/2015 (licença-maternidade e paternidade para as Forças Armadas);

---

<sup>325</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Lei nº 11.770/2008 (Lei Empresa Cidadã, já citada nesta pesquisa); Lei nº 13.257/2016 (Marco Legal da Primeira Infância, também já mencionada) e Lei Complementar nº 146/2014 – a qual garantiu ao progenitor ou detentor da guarda da criança o direito de estabilidade no emprego, em caso de morte materna.

Deste modo, a partir dos 52 projetos de lei em andamento, avaliou-se cada projeto de modo geral, e se verificou se este incentivava à corresponsabilidade familiar e se havia previsão de licença parental ou não na referida normativa.

Quanto à previsão de licença parental no projeto de norma, trabalhou-se com duas respostas possíveis: sim ou não. Considerou-se a licença parental como licença relativamente longa concedida aos progenitores, de modo flexível, para cuidado com filhos e filhas. Medidas de redução de jornada oferecidas a ambos os progenitores foram consideradas licenças parentais.

Entende-se que a corresponsabilidade familiar pode se dar por outros meios além da licença parental (como um incremento considerável na licença-paternidade, por exemplo), e todas estas iniciativas colaboram com a igualdade de gênero no ambiente familiar e laboral. Assim, também se avaliou nos projetos se eles incentivam a divisão das responsabilidades entre os progenitores, com três possíveis classificações: sim, parcialmente, e não.

A medida mais recorrente de partilha de responsabilidades familiares encontrada nas propostas legislativas nacionais foi a licença-paternidade - a partir do recorte decorrente do uso dos filtros de pesquisa nos bancos de dados da Câmara dos Deputados<sup>326</sup> e do Senado Federal<sup>327</sup>.

Desse modo, para que a proposta legislativa que tratasse de licença-paternidade fosse considerada como incentivadora plena da corresponsabilidade familiar, esta deveria conter período de 21 dias ou mais de licença ao pai. Esse critério foi estabelecido a partir dos resultados canadenses, que relataram um incremento na participação paterna ao longo da vida das crianças associado a três semanas de licença, além de um maior retorno das mulheres ao mercado de trabalho<sup>328</sup>.

Projetos de lei acerca de licença-paternidade foram considerados parcialmente incentivadores da corresponsabilidade familiar quando variavam entre

---

<sup>326</sup> BRASIL, Câmara dos Deputados, 2017a.

<sup>327</sup> BRASIL, Senado Federal, 2017a.

<sup>328</sup> PATNAIK, 2014, p.1.

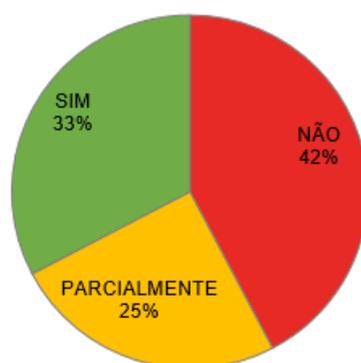
12 e 20 dias de licença-paternidade. Tal critério foi definido a partir da pesquisa apresentada pela OCDE, que afirma já ser possível verificar benefícios da licença-paternidade a partir de duas semanas de licença<sup>329</sup>. Como a primeira pesquisa canadense relatou mais aspectos positivos a partir de uma licença de três semanas, o estudo publicado pela OCDE auxiliou na definição deste critério intermediário.

Por fim, todas as propostas de licença-paternidade inferiores a 12 dias foram consideradas como não incentivadoras da corresponsabilidade familiar. Definiu-se este critério por exclusão (por ausência de pesquisa encontrada que relate benefícios de longo prazo para a família e a mulher no mercado de trabalho, a partir de licenças paternas exíguas).

Definidos os recortes da pesquisa realizada, passa-se a verificação dos resultados.

Dos projetos 52 analisados: 22 deles não incentivam a corresponsabilidade familiar de nenhuma forma (42%); 13 incentivam parcialmente (25%); e 17 incentivam de modo mais efetivo a partilha de responsabilidades entre os progenitores (33%).

**Projetos de Lei em andamento no Congresso Nacional que Incentivam à Corresponsabilidade Familiar (1988-maio/2017)**



**Gráfico 3 - Projetos de lei em andamento no Congresso Nacional, que incentivam à corresponsabilidade familiar (1988-maio/2017).** Fonte: autoral.

<sup>329</sup> HUERTA, Marial del Carmen, et al, 2013, p. 39.

Há onze projetos que incentivam a corresponsabilidade, mas não preveem licença parental. Dentre eles, nove tratam sobre ampliação do período de licença-paternidade por um intervalo de 21 dias ou mais.

Um dos poucos projetos normativos no grupo acima (corresponsabilidade sem licença parental) que não mencionava acréscimo da licença ao pai era o Projeto de Lei (PL) da Câmara dos Deputados nº 2864/2015. Tal projeto faculta ao trabalhador, em caso de nascimento ou adoção, a antecipação das férias após o término da licença-paternidade<sup>330</sup>.

Outros dois projetos (PL 5440/2016 e PL 3039/2015, ambos da Câmara) incentivam a corresponsabilidade familiar de outras formas. O PL 5440/2016 pretende aumentar os prazos de licença-maternidade e paternidade da Lei Empresa Cidadã (Lei nº 11.770) pelo tempo de internação de criança prematura<sup>331</sup>. Já o PL 3039/2015 almeja a suspensão dos prazos processuais em 60 dias em caso de única advogada no caso tornar-se mãe, ou em 30 dias em caso do advogado tornar-se pai<sup>332</sup>. A previsão do mencionado projeto é mais benéfica a pais e mães do que a Lei nº 13.363/2016 (que altera o Código de Processo Civil de 2015, suspendendo os processos por 30 dias para a mãe advogada única da causa, e em 08 dias para o pai)<sup>333</sup>.

Não houve projeto de lei com previsão de licença parental que não tenha sido classificado como incentivador da partilha de responsabilidades familiares. Assim, considerou-se que as melhores formas de incentivo a corresponsabilidade familiar foram as licenças-paternidade prolongadas e as licenças parentais.

Houve projeto de lei que, apesar de constar com 30 dias de licença-paternidade, foi classificado como incentivador parcial da corresponsabilidade familiar. Trata-se de Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 7601/2017. De acordo com seu texto, aliada a licença de 30 dias paterna, haveria uma licença de 240 dias exclusivos da mãe<sup>334</sup>.

Entendeu-se que não haveria como classificar esta licença como incentivadora da corresponsabilidade familiar plena, visto que ela aumenta a diferença de tratamento entre pais e mães. Apesar do maior benefício ao pai, o PL

---

<sup>330</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 2864/2015.

<sup>331</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 5440/2016.

<sup>332</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 3039/2015.

<sup>333</sup> BRASIL. Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016.

<sup>334</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 7601/2017.

7601/2017 mantém a mãe (ou o outro progenitor) por oito meses afastada do mercado de trabalho. Entende-se que tal previsão reforça a diferenciação entre homens e mulheres, mantendo a mãe longe das atividades laborais por um longo período, sem direito de escolha entre os progenitores. Entende-se que a proposta seria mais equitativa se, após a licença-maternidade de 120 ou 180 dias, houvesse um período de licença parental, compartilhado entre os pais.

O PL 6753/2010, da Câmara, propõe alterar a CLT para prever certa flexibilidade de jornada para pais e mães que possuem criança de até três anos com necessidades especiais, em empresas que possuam mais de cinquenta funcionários<sup>335</sup>. Por mais que flexibilidade seja um direito importante, a falta de direcionamento objetivo ao pai é fator relevante para que as mulheres permaneçam no papel de cuidadoras exclusivas, conforme os relatos de experiências internacionais já mencionadas nesta pesquisa. Ainda, no mesmo projeto de lei, consta previsão de que o pai usufruirá a licença-maternidade em caso de ausência materna – o que já está legalmente previsto pelo art. 392-B, da CLT, mas que demonstra a diferenciação de gêneros constante na referida proposta.

O projeto de lei que incentiva a corresponsabilidade e não foi classificado como licença parental é o PL 3831/2012, que prevê 180 dias de licença-maternidade e 90 dias de licença-paternidade<sup>336</sup>. Entretanto, o referido projeto de lei não se manifesta sobre modificações na forma do custeio da licença-paternidade, ponto negativo da proposta.

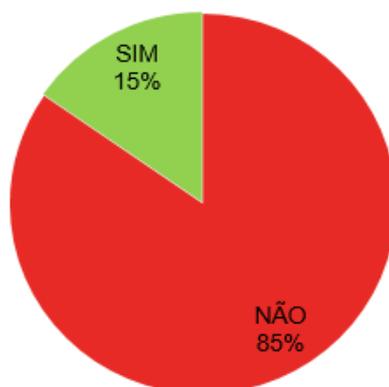
Quanto à licença parental, dos 52 projetos de lei em andamento analisados, 08 previam algum tipo de licença parental (15%), enquanto 44 outros projetos sobre licença-paternidade não abordavam esta temática (85%).

---

<sup>335</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 6753/2010.

<sup>336</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 3831/2012.

**Projetos de Lei em andamento no Congresso Nacional que  
Preveem Licença Parental  
(1988-maio/2017)**



**Gráfico 4 - Projetos de lei em andamento no Congresso Nacional que preveem licença parental (1988-maio 2017).** Fonte: autoral.

O PL 7153/2017, que tramita na Câmara, prevê 30 dias de licença-paternidade para os trabalhadores regidos pela CLT. Ainda, indica que esta poderá ser estendida até o limite da licença-maternidade, mas com redução de 50% dos rendimentos. A proposta abrange também os casos de adoção<sup>337</sup>. Este projeto de lei se encontra dentre os mais avançados sobre corresponsabilidade familiar encontradas no Brasil.

Também da Câmara dos Deputados, o PL 5939/2016 prevê a possibilidade de conversão do 13º salário em dias de licença-maternidade e paternidade – aumentando assim, em 30 dias as licenças<sup>338</sup>. Esta licença seria facultativa - dificultando a corresponsabilidade familiar. Ainda, esta possibilidade de previsão legal exige que o trabalhador escolha entre o direito ao 13º salário e o direito à extensão da licença-maternidade e paternidade.

O terceiro projeto oriundo da Câmara que trata de licença parental é o PL 7666/2017<sup>339</sup>. O PL pretende alterar a CLT, para dispor sobre o período da licença-maternidade, inclusive nos casos de doenças congênitas, e regulamenta o disposto no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal. Prevê 180 dias de licença à mãe, sendo esse período aumentado em 60 dias em caso de criança com doenças congênitas. Ao pai, prevê 30 dias de licença-paternidade ou de 60 dias (neste caso

<sup>337</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 7153/2017.

<sup>338</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 5939/2016.

<sup>339</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 7666/2017.

recebendo 80% da média de sua remuneração). Ainda, ao pai, prevê 180 dias em caso de gravidez gemelar.

O PL 6753/2010 (que tramita na Câmara, mas tem origem no Senado), como já mencionado, também foi considerado como iniciativa de licença parental, por prever flexibilidade de jornada para pessoas responsáveis por crianças até 03 anos de idade com alguma necessidade especial.

Como projetos que tramitam sobre o tema no Senado, há o Projeto de Emenda a Constituição (PEC) 110/2011<sup>340</sup>. O projeto busca alterar o art. 7º do texto constitucional, transformando a “licença à gestante” em “licença-natalidade”, que pode ser usufruída por qualquer progenitor, além de ampliar a licença-paternidade para 15 dias.

A transformação da nomenclatura da licença gestante, previsto no art. 7º, XVIII, da CRFB, em licença-natalidade é bem-vinda para abarcar novos conceitos de família - casos de adoção, famílias homoafetivas e monoparentais com progenitor homem. Na mesma linha da legislação catarinense de 2009<sup>341</sup>, há uma incipiente licença parental proposta neste caso.

Contudo, ela é insuficiente, por continuar a distribuir de modo pouco igualitário as licenças (o outro progenitor, conforme a ideia de norma, gozaria apenas de 15 dias de licença). Por essa razão, o PEC 110/2011 foi considerado apenas como incentivador parcial da corresponsabilidade familiar.

Também no Senado, encontra-se o Projeto de Emenda a Constituição (PEC) 16/2017. O PEC propõe-se a alterar o § 1º art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais e Transitórias para estabelecer que o prazo da licença-paternidade poderá ser correspondente ao da licença-maternidade, “quando a fruição desta licença for exercida em conjunto, pela mãe e pelo pai, em períodos alternados, na forma por eles decidida<sup>342</sup>”.

Ainda, encontra-se no Senado o Projeto de Lei nº 652/2015, que prevê licença-maternidade e licença-paternidade com mesmo período de duração (120 dias), ambas custeadas pela previdência social<sup>343</sup>.

---

<sup>340</sup> BRASIL. Senado Federal, Proposta de Emenda à Constituição nº110, de 2011.

<sup>341</sup> BRASIL. Estado de Santa Catarina. Lei Complementar nº 447, de 07 de julho de 2009.

<sup>342</sup> BRASIL. Senado Federal, Proposta de Emenda à Constituição nº 16, de 2017.

<sup>343</sup> BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado nº 652, de 2015.

O último projeto encontrado que trata de licença parental é o Projeto de Lei do Senado (PLS) 151/2017<sup>344</sup>. Tal iniciativa de legislação visa alterar os artigos 392, 392-A e 473, III da CLT, para estabelecer o compartilhamento da licença-maternidade - tanto em razão de adoção quanto nascimento de filho (a). O projeto normativo amplia a licença-maternidade para 180 dias, sendo que 60 dias podem ser partilhados com o outro progenitor.

Ademais, o PLS 151/2017 prevê que em caso de criança com necessidades especiais, a licença-maternidade terá tempo dobrado, e poderá ser dividida até a metade com o outro progenitor<sup>345</sup>.

Trata-se de projeto de legislação avançada para os padrões brasileiros. Todavia, deixa a critério da mãe compartilhar a licença, o que pode ser impeditivo para a adesão paterna, conforme as experiências internacionais.

Percebe-se que ainda são poucos os projetos de lei que tratam sobre licença parental no Congresso Nacional brasileiro. Os oito projetos de lei em andamento encontrados no Congresso que tratavam da temática são recentes, sendo o mais antigo de 2011.

Dentre eles, cinco surgiram primeiramente no Senado; enquanto três são originários da Câmara dos Deputados. Interessante notar que a Câmara costuma ser identificada como a Casa em que mais iniciam as proposições legislativas<sup>346</sup>. Percebe-se que, referente à licença parental, as propostas em tramitação oriundas do Senado são mais recorrentes do que as da Câmara.

As quatro iniciativas legislativas consideradas como arquivadas sobre licença parental no Congresso Nacional datam de 1997, 2003 e 2016 (sendo a de 2016 projeto aprovado no Senado e encaminhado à Câmara<sup>347</sup>, em respeito ao sistema bicameral). Dois projetos normativos de 1997<sup>348</sup> e 2003<sup>349</sup> tratavam de licenças parentais para cuidado de filhos (as) que se encontravam doentes – casos específicos, portanto.

Outro caso de previsão de licença para casos pontuais, mas que merece destaque, refere-se ao quarto projeto encontrado como rejeitado e arquivado no

---

<sup>344</sup> BRASIL. Senado Federal, Projeto de Lei do Senado nº 151, de 2017.

<sup>345</sup> BRASIL. Senado Federal, Projeto de Lei do Senado nº 151, de 2017.

<sup>346</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, 2017c.

<sup>347</sup> BRASIL. Senado Federal, Projeto de Lei do Senado nº 165/2016.

<sup>348</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, PL 3076/1997.

<sup>349</sup> BRASIL. Senado Federal, Projeto de Lei da Câmara nº 104/2003.

Senado Federal, de origem da Câmara (PLC 104/2003). Tratava-se de proposição legislativa para garantir 125 dias de licença-paternidade ou maternidade aos congressistas, independentemente de gênero.

A partir das oito proposições sobre licença parental em andamento no Congresso, fez-se uma ponderação sobre o gênero - binário - dos (as) parlamentares que as propuseram. Das oito propostas, duas foram realizadas por mulheres (PLS 652/2015 e PLS 151/2007); quatro por homens (PL 7153/2017, PL 5239/2016, PL 7666/2017 e PLS 165/2006); e duas por diversas e diversos senadores (PEC 110/2011 e PEC 16/2017). Assim, do total de proposições, quatro (50%) contam com a liderança de mulheres.

Este percentual é elevado, se comparado com a porcentagem de mulheres na atual legislatura<sup>350, 351</sup> no Senado (13 de 81 senadores, ou 16%) e na Câmara (55 de 513 parlamentares, ou 10,7%). Apesar da amostragem reduzida de projetos existentes voltados à licença parental, essa comparação com o total de congressistas mulheres transparece um maior envolvimento destas com proposições legislativas que almejam o equilíbrio familiar e a igualdade na família e no trabalho.

Também é possível que haja uma correlação entre o percentual relativo mais elevado de senadoras em relação às deputadas, que influencie na maior quantidade de proposições sobre licença parental advindas do Senado.

Por fim, conclui-se que, como as propostas de licença parental compartilhada apareceram de modo mais frequente nos últimos três anos (2015-2017), pode-se entender haver alguma mudança na consciência de parte dos (as) integrantes Câmara dos Deputados e do Senado quanto à parentalidade compartilhada.

## 4.2 Lei Catarinense

Já se fez referência a Lei Complementar nº 447/2009 do Estado de Santa Catarina, a qual se identifica como legislação que “dispõe sobre a ampliação da

---

<sup>350</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados, 2017c.

<sup>351</sup> BRASIL. Senado Federal, 2017b.

licença gestação para a servidora efetiva e da licença paternidade ao servidor efetivo, cria a licença parental e estabelece outras providências”<sup>352</sup>.

Tal normativa abrange apenas os servidores públicos do Estado de Santa Catarina.

Pela referida normativa, as mulheres possuem direito a 180 dias de licença-maternidade, podendo esta renunciar aos últimos 60 dias. Essa renúncia não se converte em benefício ao outro progenitor.

A licença-paternidade estadual é de 15 dias consecutivos, conforme alteração constante na Lei Complementar nº 605/2013<sup>353</sup>.

Uma das maiores novidades legislativas trazidas por esta lei encontra-se no art. 4º, que trata da adoção. De acordo com o referido texto legal:

Art. 4º É assegurado ao servidor efetivo licença de 180 (cento e oitenta) dias em caso de adoção de criança de até 06 (seis) anos incompletos, ou quando obtiver judicialmente a sua adoção ou guarda para fins de adoção.

§ 1º Em caso de adoção por cônjuge ou companheiro, ambos servidores públicos efetivos, a licença de que trata o *caput* deste artigo será concedida da seguinte forma:

I - 180 (cento e oitenta) dias ao servidor adotante que assim requerer; e

II - 15 (quinze) dias ao servidor, cônjuge ou companheiro adotante que assim requerer<sup>354</sup>.

Inicialmente, cabe ressalva sobre o *caput* do art. 4º, que condicionava as licenças por este período à adoção de crianças com menos de seis anos de idade. Todavia, tal restrição etária foi considerada inconstitucional pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC), através da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2013.045345-2<sup>355</sup> e pelo Superior Tribunal de Justiça<sup>356</sup>. De acordo com voto do Relator Lédio Rosa de Andrade:

A Lei em si é politicamente correta e segue o caminho de construir um Brasil nos termos desejados pela Constituição Federal. A norma dispõe sobre a ampliação da licença gestação para a servidora efetiva e da licença paternidade para servidor efetivo, cria a licença parental e estabelece outras providências. O legislador seguiu nos termos desejados pela Carta Magna ao assegurar ao servidor efetivo o direito de licença de 180 (cento e oitenta) dias em caso de adoção de criança. Entretanto, afrontou a Constituição

<sup>352</sup> BRASIL. Estado de Santa Catarina. Lei Complementar nº 447, de 07 de julho de 2009.

<sup>353</sup> BRASIL. Estado de Santa Catarina. Lei Complementar nº 605, de 18 de dezembro de 2013.

<sup>354</sup> BRASIL. Estado de Santa Catarina. Lei Complementar nº 447, de 07 de julho de 2009.

<sup>355</sup> BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2013.

<sup>356</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça, 2016.

quando restringiu esse benefício apenas para a adoção de crianças de até seis anos incompletos<sup>357</sup>.

Além da extensão de licenças em casos de adoção, importante se atentar para a inovação constante no art. 4º, §1º da referida normativa, que prevê a possibilidade de inversão da distribuição clássica das licenças-maternidade e paternidade.

Conforme a lei, caso ambos os pais adotantes sejam servidores do Estado, esses podem decidir quem usufruirá da licença de 180 dias, e quem utilizará os 15 dias. Como a norma aplica-se a casais homoafetivos e heteroafetivos, não há uma definição estrita do papel de mãe, neste caso.

Ao invocar a Lei nº 447/2009, pode-se falar em licença parental, mas de forma limitada. Esta previsão legislativa continua a distribuir desigualmente as licenças, somente em casos de adoção, e sem maior equilíbrio entre os guardiões da criança (180 vs. 15 dias). Seu incentivo a corresponsabilidade familiar é, portanto, estrito.

Cabe indicar que a forma de aplicação do art. 4º foi questionada em 2016. Encontrou-se, dentro da jurisprudência do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, mandando de segurança de 2016<sup>358</sup> referente à pai adotante que desejava usufruir a licença de 180 dias, com base no caput do art. 4º.

O pai, servidor estadual, era casado com servidora municipal, que utilizou licença de 180 dias. A ele foi negado usufruir também de maior período de afastamento, tanto administrativamente quanto judicialmente.

O caput do artigo 4º da Lei 447/2009 não indica que o servidor precisa ser o único adotante para ter direito a licença de 180 dias; nem aponta que essa licença estendida é apenas para mulheres. Deste modo, a interpretação realizada pelo servidor estadual e seu advogado é juridicamente possível.

Todavia, não foi este o entendimento da Secretaria do Estado da Educação e da 3ª Vara da Fazenda Pública da Comarca da Capital, que negaram o pedido paterno – não se compreendeu haver direito líquido e certo a licença no caso em questão, de acordo com o art. 4º.

---

<sup>357</sup> BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2013.

<sup>358</sup> BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2016.

A Secretaria do Estado da Educação, em sua recusa administrativa, invocou como motivação que o caput do art. 4º somente seria aplicável para “servidora efetiva adotante (sexo feminino) e não para o servidor efetivo adotante (sexo masculino)”, cabendo assim ao servidor quinze dias de licença<sup>359</sup>.

De acordo com a decisão denegatória do pedido liminar efetuado pelo servidor, o Juiz Laudenir Fernando Petroncini alegou que:

[...] as únicas hipóteses que viabilizariam a concessão da licença, na espécie, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, seriam ou a **demonstração de que a outra adotante não é servidora pública efetiva, ou que, sendo, optou por usufruir da licença de 15 (quinze) dias** (grifo nosso)<sup>360</sup>.

Assim, pelo entendimento proferido na manifestação judicial, cabe licença estendida ao pai caso a outra progenitora ou progenitor não seja servidor público efetivo, ou que sendo, não optou pela licença de curto período. Desconhece-se se esta situação já chegou a ocorrer no Estado de Santa Catarina. Também não há acórdão do TJSC que discuta esse ponto específico da Lei Complementar nº 447/2009.

Conforme o exposto, entende-se como possível que a interpretação desta lei ainda seja alterada com o passar dos anos, pelos poucas manifestações judiciais existentes para trabalhar-se sobre o entendimento do TJSC.

Pela falta de dados, não foi possível analisar se a lei catarinense contribuiu para a igualdade da mulher no mercado de trabalho e no ambiente familiar.

Também se tem em conta que, como a lei destina-se a servidores públicos, estes gozam de condição diferenciada quanto às condições de contratação e exoneração, que os tornam menos suscetíveis a desigualdades de gênero nestes momentos (de entrada e saída do serviço público). Contudo, reconhece-se que as servidoras públicas ainda podem sofrer discriminação ao longo da distribuição de promoções e outros benefícios.

Conclui-se que o caso de licença parental prevista na referida normativa catarinense é bem específico (unicamente em caso de adoção) e depende da vontade das partes de inverterem o benefício. Logo, alguns dos pais adotantes acabará com uma licença muito pequena comparada com o outro indivíduo guardião

---

<sup>359</sup> BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2016.

<sup>360</sup> BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2016.

da criança. Tanto a normativa estadual como a nacional podem adotar parâmetros mais condizentes com o incentivo a corresponsabilidade familiar – como ocorre em outros Estados, conforme exposto no segundo capítulo.

#### **4.3 Jurisprudência atual: 4ª Região e Tribunais Superiores**

Percebe-se que há previsão legislativa e decisões jurisprudenciais concedendo licença-paternidade estendida a homens. Geralmente, são situações em que o homem acabará usufruindo da licença-maternidade, seja em razão de adoção efetuada por um casal homoafetivo, seja devido à responsabilidade exclusiva por uma criança de um homem viúvo ou solteiro.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça, trinta e cinco casais homoafetivos conseguiram o benefício em 2015<sup>361</sup>. Considera-se tal percentual baixo, em comparação com o total da população brasileira, de 204 milhões de pessoas<sup>362</sup>. Ou seja, a utilização masculina da licença-maternidade por homens pode ser considerada diminuta, dadas as hipóteses possíveis de utilização deste benefício.

Conforme já analisado no primeiro capítulo, através da Lei nº 12.873/2013<sup>363</sup> houve alteração legislativa que trouxe o benefício de utilização por homens da licença-maternidade, através dos artigos 392-A, 392-B e 392-C da CLT e artigos 71-A e 71-B da Lei 8.123/1991.

Desse modo, na ausência da figura feminina reconhece-se o direito de o pai gozar a licença-maternidade. É o que se percebe também pela manifestação do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, acerca de pai viúvo, servidor público da Administração Pública Indireta:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. EXTENSÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE. DIREITO FUNDAMENTAL. MOLDES DA LICENÇA-MATERNIDADE. INFORTÚNIO MAIOR. PERDA DA ESPOSA. Embora desapegando-se da legalidade estrita, o magistrado a quo interpretou de forma ampliativa um direito fundamental (licença-paternidade - artigo 7º, XIX, Constituição Federal), privilegiando a máxima proteção da Família (artigo 226 da Constituição Federal) e da Criança (artigo 227 da Constituição Federal),

<sup>361</sup> FARIELLO, Luiza de Carvalho, 2015.

<sup>362</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015a.

<sup>363</sup> BRASIL, Lei nº12.873/2013.

permitindo a servidor público o gozo de licença-paternidade, nos moldes da licença-maternidade, por conta de infortúnio de grande pesar: a perda da esposa, logo após o parto prematuro da segunda filha do casal<sup>364</sup>.

No referido acórdão, os argumentos utilizados para a concessão da licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade foram: (1) o direito fundamental da licença-paternidade (art. 7º, XIX, CRFB); (2) proteção à família (art. 226, CRFB) e proteção à criança (art. 227, CRFB). Não se trouxe o argumento de paridade entre os gêneros – algo que nem seria possível, posto que no caso específico a mãe havia falecido.

Há ainda julgado sobre caso em que o pai, único adotante de duas crianças, pede a licença-maternidade. A decisão do Tribunal Regional Federal da 4ª Região entendeu ser cabível o pedido paterno, em consonância com a nova redação da Lei 8.123/1991:

PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. ADOÇÃO. EXTENSÃO NORMA CONSTITUCIONAL. REQUISITOS SUFICIENTES. 1. Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013) 2. Conforme se depreende do dispositivo citado, aparentemente, há duas exigências previstas para a concessão do benefício de salário-maternidade: a primeira é que o/a requerente seja segurada (o) da Previdência Social; a segunda diz respeito à própria adoção. 3. A que se ter em mente que o objetivo do benefício pleiteado é permitir o acompanhamento pessoal dos pais a seus filhos, provendo e assistindo o que necessitar no período de adaptação a família. No caso em tela, necessário, então uma interpretação ampla do termo "segurada" art. 71-A da Lei n.º 8.213/91, para entender pessoa segurada, tendo em mente a Constituição Federal de 1988 que estabelece proteção à criança. Tanto é possível tal extensão lógica interpretativa, que o legislador alterou a redação do referido artigo, entrando em vigor poucos meses após a guarda provisória obtida pela parte autora<sup>365</sup>.

O acórdão mais recente a tratar do assunto no Tribunal Regional Federal da 4ª Região é de novembro de 2014 (caso de falecimento materno no pós-parto)<sup>366</sup>. A partir aplicação da Lei nº 12.873/2013, questionamentos quanto à utilização de licença estendida pelo pai, em caso de falta materna, deixaram de chegar ao judiciário – não havendo jurisprudência mais recente encontrada sobre a temática.

<sup>364</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2014b.

<sup>365</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2014a.

<sup>366</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2014b.

No Supremo Tribunal Federal, o Recurso Extraordinário 778889, datado de novembro de 2014, com repercussão geral reconhecida, deferiu às servidoras públicas adotantes o direito a mesmo prazo de licença-maternidade para o caso de nascimento de filhos biológicos<sup>367</sup>. Tal direito já havia sido reconhecido para as trabalhadoras regidas pela CLT, pela Lei nº 12.873/2013.

No Superior Tribunal de Justiça, encontrou-se julgado em que se questionava a constitucionalidade do art. 4º da Lei Complementar Estadual nº 447/2009 (SC), que trata da licença parental em Santa Catarina - a lei previa restrição a idade da criança adotada para tempo de licença. A decisão monocrática do STJ negou provimento do recurso especial, confirmando a inconstitucionalidade reconhecida pelo TJSC – conforme já discutido neste trabalho<sup>368</sup>.

Sobre o termo licença parental em específico, não se encontrou no Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça decisão que discuta especificamente o tema. No TRF da 4ª Região encontrou-se decisão que se guia e faz referência ao RE 778889 do STF, já mencionado<sup>369</sup>.

De modo pioneiro, em 2016/2017, decisão da Justiça Federal de Santa Catarina concedeu licença-paternidade de cento e oitenta dias para servidor público federal que se tornou pai de gêmeos (nos mesmos moldes da licença-maternidade), bem como garantia de auxílio-natalidade duplicado<sup>370</sup>. O auxílio-natalidade é benefício previsto pelo art. 196, Lei nº 8.112/1990<sup>371</sup>.

No referido processo, houve pedido de antecipação de tutela. Então, liminarmente, primeiro concedeu-se apenas quatro dias a mais de licença para o pai, além dos vinte que já lhes eram previstos. A juíza Janaína Cassol Machado utilizou como parâmetro o direito português, que aumenta em 20% o período de licença para cada nascimento de múltiplos<sup>372</sup>.

Todavia, na sentença proferida pela juíza Simone Barbisan Fortes o entendimento foi mais abrangente - concedeu-se licença de 180 dias ao pai, bem como pagamento do dobro de auxílio-natalidade, conforme o §1º, art. 196 da Lei

---

<sup>367</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2014.

<sup>368</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça, 2016.

<sup>369</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2016b.

<sup>370</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2016a.

<sup>371</sup> BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

<sup>372</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2016a.

8.112/1990. A magistrada pronunciou-se sobre a desproporção legal do tempo de licença para pais e mães:

É **gritante a distinção feita pelo constituinte**, podendo-se delinear duas premissas que justificariam o porquê dessa diferença, traçada no contexto do final da década de 80 no Brasil, apesar da regência do Princípio da Isonomia trazido no art. 5º, *caput* e inciso I, da Carta Maior: (i) no caso da licença-paternidade, a premissa de que a parturiente também precisaria de cuidados nos dias seguintes ao parto, justificando a necessidade da presença paterna pelos primeiros 5 dias; e (ii) no caso da licença à gestante, a premissa de que a licença para a mãe deveria ser mais alongada porquanto a ela caberia a obrigação de prover a criança, sobretudo por meio do aleitamento materno, mas também nas demais atividades, dada a cultura enraizada, não só no Brasil, mas inclusive, de que cabe tão somente à mulher os cuidados com a prole, relegando-se ao homem o papel quase que exclusivo de prover o sustento financeiro da família (grifo nosso)<sup>373</sup>.

Tais aspectos já foram tratados ao longo desta pesquisa – a legislação traz a postura discriminatória de que ao pai cabe o sustento familiar; à mãe, a responsabilidade e cuidados com a prole. A legislação também nega ao outro progenitor o direito de maior convívio com o (a) filho (a). Em sua fundamentação, a magistrada traz evoluções históricas da licença-maternidade e paternidade:

Nesse sentido, cito: (i) a possibilidade de crianças que, infelizmente, perdem suas mães, terem o mesmo período de licença à gestante concedido a seus pais; (ii) a concessão de licença-maternidade também à adotante e com idêntica duração; (iii) a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade em 60 dias além dos 120 dias garantidos constitucionalmente; (iv) a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade em 15 dias além dos 5 dias garantidos constitucionalmente; e (v) a prioridade para que a criança seja cuidada por pai e mãe de igual forma, em garantia da isonomia aos genitores, mas, sobretudo, da formação do ser em desenvolvimento, como é assegurado pela regra da guarda compartilhada<sup>374</sup>.

Além do apanhado histórico-normativo das licenças-maternidade e paternidade no Brasil, a juíza trouxe previsões do direito comparado para fundamentar sua decisão.

Se a licença-maternidade tem como fundamento o cuidado com a criança, e não um instinto específico da mulher, nada mais justo que a extensão ao pai ou à outra ou outro progenitor.

<sup>373</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2016a.

<sup>374</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2016a.

Houve recurso da União (ré). O acórdão proferido pela 3ª Turma Recursal de Santa Catarina, de abril de 2017, manteve o entendimento do juízo *ad quo*, apenas realizando alterações em taxa de juros e correção monetária<sup>375</sup>.

O acórdão fundamenta-se na Constituição Federal, através dos artigos 226, 227 e 229, destacando a proteção do Estado à família e à criança, e o dever dos pais de assistir, criar e educar os filhos e filhas menores. Ainda, invoca-se a equidade para utilizar solução que não está expressa em lei.

Reconhece-se no acórdão que o nascimento de múltiplos é um evento diferenciado, que requer o acompanhamento de mais de uma pessoa. Conforme a referida decisão,

**3. A presença do pai e sua participação na rotina dos bebês são fundamentais no desenvolvimento da relação de convivência e de afeto entre pais e filhos, autorizando a concessão da licença-paternidade com a mesma duração da licença-maternidade.**

4. Em caso de parto múltiplo, o valor do auxílio-natalidade deve ser multiplicado pelo número de filhos. Inconstitucionalidade incidental do § 1º, do art. 196, da Lei nº 8.112/1990 (grifo nosso)<sup>376</sup>.

No momento do encerramento desta pesquisa, ainda havia embargos de declaração a serem analisados pelo juízo<sup>377</sup>.

O reconhecimento do dever de cuidado com os filhos como algo concernente a pais e mães apresenta-se como marco relevante para a defesa da licença compartilhada. A decisão proferida pelo TRF da 4ª Região incentiva a corresponsabilidade familiar, e pode ser enquadrada como modalidade de licença parental.

Por fim, percebe-se que a jurisprudência já entende que o direito a licença-maternidade não se funda em condições biológicas – posto que pais homens e adotantes igualmente possuem direito a este benefício, que também visa à proteção infantil. Portanto, na esteira de países que já adotam medidas de licença parental, e a partir das mudanças legislativas e jurisprudenciais apontadas, entende-se que, futuramente, haverá licença parental no Brasil - ao encontro do que é proposto pela OIT.

---

<sup>375</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2017.

<sup>376</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2017.

<sup>377</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2017.

Talvez esta mudança tome impulso pela via judicial. Não obstante, a alteração legislativa é o caminho mais seguro e constitucional para a consolidação da licença parental.

## 5 CONCLUSÃO

O acesso ao trabalho remunerado para as mulheres é uma questão de acesso aos mecanismos de poder. Conforme se pode analisar na primeira seção desta pesquisa, as brasileiras trabalham consideravelmente mais em comparação aos brasileiros, quando incluídas as horas semanais com afazeres domésticos e de cuidado com crianças. De 2004 a 2014, o tempo de serviço doméstico - que inclui filhos (as) - masculino e feminino praticamente não se alterou – sendo que as atividades femininas nesta área são superiores ao dobro da masculina.

Verificou-se que elas também recebem os menores salários, mesmo em cargos “tradicionalmente” ocupados por mulheres (como cozinheiras, por exemplo).

Como visto, o pensamento que às mulheres cabe o trabalho produtivo e reprodutivo; e que cabe aos homens apenas o trabalho produtivo, transmite a vitória paradoxal do acesso ao trabalho remunerado para as brasileiras. Os papéis de gênero têm, portanto, reflexo no mercado de trabalho nacional.

As pesquisas consideradas apontaram que diferenças de papéis no núcleo familiar têm relação com os tratamentos díspares no mercado de trabalho. Desse modo, uma modificação nas responsabilidades sobre cuidado com crianças é capaz de interferir positivamente no acesso de mulheres ao mercado de trabalho.

Nesse contexto, o compartilhamento de responsabilidades familiares através de licença voltada a pais mostraram-se positivas a todos os envolvidos. Há estudos que demonstraram que homens submetidos a estruturas de licença similares a de mulheres tendem a se engajar mais nas atividades de cuidado com filhos e filhas no longo prazo. Na mesma linha, há pesquisa correlacionando um melhor desenvolvimento infantil com a licença paterna. Também se verificou que há uma associação entre as licenças concedidas ao pai e o maior retorno materno ao mercado laboral.

Ainda, compreendeu-se que a licença partilhada entre pais e mães favorece a visibilidade estatal das famílias compostas por casais homoafetivos, permitindo uma modificação na construção social de “instinto maternal”. Não há que se trabalhar com funções paternas e maternas, mas sim com responsabilidades

parentais que devem ser partilhadas. Do mesmo modo, a ideia de instinto maternal pode ser substituída pela ideia de sentimentos humanos (amor), posto que abrange novas e diferentes formas de família.

Quanto às licenças-maternidade e paternidade no Brasil, mostrou-se que estas são marcadamente distintas. À mãe cabem 120 dias pela CLT ou 180 dias pela Lei da Empresa Cidadã. Ao pai cabem 5 dias pela CLT ou 20 dias pela Lei da Empresa Cidadã. O benefício da previdência social associado às licenças também é diferenciado (somente às mães está previsto salário-maternidade).

A aplicação da Lei nº 11.770/2009 não é ampla (menos de metade das empresas possíveis aderem ao programa). Mesmo as leis de licença em caso de adoção priorizam a licença materna, na conservação de estereótipos.

Somente nas situações de ausência materna a legislação brasileira concede licença estendida ao pai (este usufruirá da licença-maternidade).

Concluiu-se que os valores de licença-paternidade consolidados no Brasil são muito pequenos para fomentar a corresponsabilidade familiar efetiva, e **poderiam estar mais em consonância com as Convenções nº 100 e 111 da OIT (que buscam igualdade de remuneração e combate à discriminação no emprego e profissão).**

Como alternativa possível - e já instalada em diversos outros países – encontrou-se a licença parental (benefício de afastamento concedido a pais e mães de modo prolongado, após o nascimento ou adoção de criança, e que geralmente é posterior a licença-maternidade, mas não necessariamente). Constatou-se que as políticas voltadas à participação paterna têm valor prático e simbólico para promoção da igualdade de gênero, tanto nas relações de trabalho como a família.

Na segunda seção da pesquisa, pode-se perceber que a licença parental está presente nos diversos continentes, sendo mais comum em países desenvolvidos (especialmente na Europa). Os países nórdicos apresentam destaque, sendo a Suécia país pioneiro a adotar este tipo de benefício, desde 1974.

Países com políticas de licença parental mais avançadas são identificados em pesquisas como também os com melhores índices de igualdade de gênero, incluindo as relações de trabalho.

Identificou-se, pelas pesquisas compiladas, que a América Latina e o Caribe carecem de países com licenças parentais (apenas Chile e Cuba).

Pode-se concluir que a OIT, de 1919 a 1980, somente adotava políticas voltadas às mulheres para responderem pelo cuidado com a prole. A partir de 1981, com o advento da Convenção nº 156 e da Recomendação 165 (esta, marco sobre licença parental), a política da instituição se alterou, passando a abranger pais e mães. Decorridos quase quarenta anos, o Brasil não ratificou ainda tal convenção, mantendo-se atrelado às políticas antigas da OIT que associavam apenas às mulheres as tarefas relacionadas a filhos e filhas.

A Comunidade Europeia possui regulamento desde 1996 sobre licença parental, adotando uma visão ainda mais avançada que a da OIT.

Quanto à experiência espanhola, foi possível constatar que sua licença parental existe desde 1980. Esta passou a ser direito individual e não do casal a partir de 1999. A licença parental se dá através da redução de jornada para pais e mães com crianças de até três anos, ou da decorrência deste período a partir da adoção.

A redução de jornada pode ser de  $\frac{1}{2}$  a  $\frac{1}{8}$  do período de trabalho semana, com duração total de até dois anos. Pais e mães também podem optar pela suspensão do contrato pelo mesmo período de tempo. Ainda, a partir de 2007 a Espanha passou a contar com licença-paternidade de 13 dias, ampliada para 30 dias a partir de 2017.

A licença-paternidade apresentou resultados positivos no modelo espanhol. Quanto à licença parental, por ser facultativa, vem sendo amplamente mais utilizada por mulheres, colaborando muito pouco com sua manutenção no ambiente de trabalho.

Entendeu-se que a experiência chilena com licença parental é recente (2011). No Chile, decorridas as doze semanas de licença após o nascimento da criança (licença-maternidade), está prevista a licença parental.

Averiguou-se que esta licença parental pós-natal, de doze a dezoito semanas, é exercida a tempo parcial (*jornada media*) ou tempo integral (*jornada completa*), a critério da mãe. O pai só pode utilizar da licença com autorização materna, e somente na última metade do período de licença. Há subsídio da seguridade social.

Conclui-se que a licença parental chilena, ao destinar boa parte do período obrigatoriamente à mãe, adota critérios discriminatórios e reforça estereótipos de

gênero, não se mostrando efetiva para distribuir as responsabilidades familiares. Como exposto, não só o número de mulheres em idade fértil afastadas do mercado de trabalho aumentou como apenas parcela mínima (0,3%) de todas as licenças usufruídas foram transferidas ao pai.

Assim, o exemplo do Chile exhibe-se como um caminho a não se seguir, quanto à distribuição da licença parental.

Após a análise do capítulo segundo, percebeu-se que é importante que a licença parental, para ser instrumento efetivo para a igualdade de gêneros preveja:

a) período obrigatório mínimo destinado ao pai, não transferível à mãe, que servirá como quebra de estereótipos e eventuais estigmas sociais quanto à utilização masculina da licença. Esta só poderá ser usufruída pela mãe em caso de família monoparental ou situação extraordinária;

b) remuneração de 50% ou mais dos rendimentos, custeados pela seguridade social;

c) direitos iguais para famílias homoafetivas e casos de adoção;

d) mecanismos de incentivo à participação paterna (por exemplo: aumento do período total de licença em caso de maior utilização paterna da licença);

e) proteção diferenciada para casos de nascimento ou adoção de múltiplos.

No terceiro capítulo, pode-se constatar que são poucos os projetos de lei em andamento no Brasil que tratam de licença parental (foram localizados oito no Congresso Nacional, sendo o mais antigo de 2011 e o mais recente de maio de 2017). Este total corresponde a 15% de todos os projetos envolvendo “licença-paternidade” ou “licença parental” em andamento na Câmara dos Deputados e no Senado Federal.

Constatou-se uma participação relevante de mulheres nesses projetos que previam a licença (50% deles contavam com congressistas mulheres em sua elaboração). Também se entendeu que há uma nova visão sobre a corresponsabilidade familiar em formação, posto que a maioria dos projetos encontrados sobre licença parental são de 2015, 2016 e 2017.

Quanto ao incentivo a corresponsabilidade familiar, as 52 iniciativas de lei em andamento no Congresso foram classificadas do seguinte modo: 42% deles não incentivam a corresponsabilidade familiar de nenhuma forma; 25% incentivam parcialmente; e 33% incentivam de modo mais efetivo a partilha de responsabilidades entre os progenitores.

Entendeu-se que há diversas propostas legislativas que preveem ampliação da licença-paternidade no Brasil. Desde 1988, ainda se aduz a licença-paternidade a partir do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, por inércia legislativa. Propostas iguais ou superiores a três semanas de licença-paternidade podem ser associadas a resultados mais benéficos na relação paterna com os filhos e filhas.

Conclui-se que a previsão de licença parental constante na Lei Catarinense nº 447/2009 é bem específica (unicamente em caso de adoção, e se ambos os adotantes foram servidores do estado), além de depender da vontade das partes de “inverterem” o benefício. Conforme manifestação judicial, a normativa deve se aplicar para crianças adotadas de todas as idades, em respeito à Constituição.

A Lei nº 447/2009 pode conceder 15 dias a um progenitor e 180 dias ao outro. Todavia, algum dos progenitores adotantes acabará com uma licença muito curta se comparada com o outro indivíduo guardião da criança.

Interpretação ampliativa do art. 4º da Lei nº 447/2009 foi rechaçada pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina (tentativa de pai e mãe adotantes usufruírem 180 dias de licença).

Por fim, entende-se que a aplicação localizada da Lei nº 447/2009 não é capaz de trazer muito impacto para as modificações de estereótipos de gênero no mercado de trabalho.

Quanto às manifestações jurisprudenciais sobre licença parental, pouco se encontrou. Até 2014 havia casos discutindo a concessão de benefício ao pai em caso de morte materna (discussão que já foi pacificada pela Lei nº 12.873/2013).

O que há de mais inovador é decisão judicial que prevê licença-paternidade de 180 dias, concedida em razão do nascimento de gêmeos, para servidor público federal, mesmo com a existência materna. O pai também obteve direito ao auxílio-natalidade em dobro (previsto pela Lei 8.112/1990).

A decisão, oriunda da Justiça Federal de Santa Catarina, apontou para a importância da colaboração entre pais e mães no cuidado com filhos e filhas.

Depreende-se que a jurisprudência já foi capaz de compreender que o direito a licença-maternidade não se funda em condições biológicas. A terminologia poderia ser outra, para abranger pais e mães.

O Brasil, enquanto signatário da OIT, deve promover o combate da discriminação no emprego e ocupação, bem como buscar a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor. Assim, a partir das iniciativas de sucesso com a licença parental identificadas em outros países na promoção da igualdade de gênero, entende-se que este instituto é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro.

Assim, entende-se que, futuramente, poderá ser implementada este tipo de licença no Brasil, em respeito aos valores de igualdade almejados – e ao encontro do que é proposto pela OIT, confirmando a hipótese principal deste trabalho.

Ainda, conclui-se que uma maior representação feminina no Congresso Nacional pode ser capaz de acelerar a inclusão da licença parental no ordenamento jurídico brasileiro.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? Tese - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Disponível em: < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php> >. Acesso em: 09 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. Introdução. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade\\_genero\\_262.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2016.

ACIOLLY, Hildebrando; CASELLA, Paulo Borba; SILVA, G.E. do Nascimento. **Manual de Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 2012.

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World**. Genebra: OIT, 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2016.

AZCÁRATE, Allende. **El permiso de paternidad y maternidad para parejas del mismo sexo en España [2017]**. 21 mar. 2017. Factorial. Disponível em: <<https://factorialhr.com/es/blog/permiso-paternidad-mismo-sexo-pareja-gay-lesbiana-2017>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

BADINTER Elisabeth. **Um amor conquistado**: o mito do amor materno. Waltensir Dutra (trad). Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

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

BARTH, Erling; KERR, Sari Pekkala; OLIVETTI, Claudia. **The Dynamics of Gender Earnings Differentials: Evidence From Establishment Data**. NBER Working Paper Nº. 23381. Mai. 2017. Disponível em: <<http://www.nber.org/papers/w23381.pdf>> Acesso em: 24 mai. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. 2017a. **Atividade Legislativa**: pesquisa simplificada. 2017a. Disponível em <<http://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/pesquisaSimplificada>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. 2017b. **Conheça os deputados**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/deputados/pesquisa>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. 2017c.. **O papel do poder legislativo**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/a-camara/conheca/o-papel-do-poder-legislativo>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **PL 2864/2015**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1701691>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **PL 3076/1997**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=19074>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados, **PL 3039/2015**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1734481>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 3831/2012**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=543900>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **PL 5440/2016**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2086205>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **PL 5939/2016**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2125891>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **PL 6753/2010**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465832>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **PL 7153/2017**. Disponível em: <  
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2125891>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **PL 7601/2017**. Disponível em: <  
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2136630>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **PL 7666/2017**. Disponível em: <  
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2137946>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 20 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1943**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 4.316 de 2002**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4316.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4316.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 7.030, de 14 de Dezembro de 2009**. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm)>. Acesso em: 12 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.737 de 2016**. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8737.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8737.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 21.417-A de 1932**. Disponível em:  
<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957**. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d41721.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm)>. Acesso em: 07 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D58820.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm)>. Acesso em: 06 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 89.460 de 1984.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº146, de 25 de junho de 2014.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm)>. Acesso em: 27 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm)>. Acesso em: 21 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei. nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 29 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 29 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.010 de 2009.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12010.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm)>. Acesso em: 29 nov.2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.257 de 2016.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13363.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13363.htm)>. Acesso em: 26 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Estado de Santa Catarina. **Lei Complementar nº 447, de 07 de julho de 2009.** Disponível em: <[sinte-sc.org.br/wp.../447\\_2009-LC-Estende-Licença-Maternidade-para-180-dias.doc](http://sinte-sc.org.br/wp.../447_2009-LC-Estende-Licença-Maternidade-para-180-dias.doc)>. Acesso em: 02 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Estado de Santa Catarina. **Lei Complementar nº 605, de 18 de dezembro de 2013.** Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2013/000605-010-0-2013-001.htm>>. Acesso em: 29 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Atividade legislativa:** pesquisas. 2017a. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº 16, de 2017.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2137946>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº110, de 2011.** Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103135>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 104, de 2003.** Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/64646>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 151, de 2017.** Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129217>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 165, de 2016**. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125507>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 652, de 2015**. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/123375>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 4.492 de 2015**. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122422>>. Acesso em: 23 ab. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Senadores em exercício: 55ª legislatura (2015-2019)**. 2017b. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/senadores/em-exercicio>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Decisão Monocrática Recurso Especial nº 1.554.902 - SC (2015/0209618-4)**. Recorrente: Estado de Santa Catarina. Recorrido: Ministério Público de Santa Catarina. Relator: Ministro Sérgio Kukina, Brasília, 10 ago. 2016. Disponível em: < [https://ww2.stj.jus.br/processo/monocraticas/decisoes/?num\\_registro=201502096184&dt\\_publicacao=18/08/2016](https://ww2.stj.jus.br/processo/monocraticas/decisoes/?num_registro=201502096184&dt_publicacao=18/08/2016)>. Acesso em: 29 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 778. 889**. Recorrente: Monica Correia de Araújo. Recorrido: União. Relator Ministro Roberto Barroso, Brasília, 20 nov. 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28778889%2E%2E+OU+778889%2EPRCR%2E%29&base=baseRepercussao&url=http://tinyurl.com/jkexdds>>. Acesso em: 29 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2013.045345-2**. 2013. Órgão julgador: Órgão Especial. Relator: Lédio Rosa de Andrade. Disponível em: < [http://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/html.do?q=&only\\_ementa=&frase=&id=AAAbmQAACAAGiTKAAC&categoria=acordao](http://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/html.do?q=&only_ementa=&frase=&id=AAAbmQAACAAGiTKAAC&categoria=acordao)>. Acesso em: 29 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. 3ª Vara da Fazenda Pública, Comarca da Capital. **Mandado de Segurança**: Processo nº 0002825-43.2016.8.24.0023. Impetrante: G. B. N. e outro. Impetrado: Gerente de Políticas de Pessoal da Secretaria de Estado da Educação (SED/SC).

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Apelação/Reexame Necessário Nº 5056007-70.2013.404.7000/PR**. Apelante: Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Apelado: João Eloir Carvalho. Relator: Desembargador Paulo Paim da Silva, Porto Alegre, 09 out. 2014a. Disponível em: <  
[http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro\\_teor.php?orgao=1&documento=7142187&termosPesquisados=pai|viuvo|licenca|maternidade](http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=7142187&termosPesquisados=pai|viuvo|licenca|maternidade)>. Acesso em: 29 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Agravo de instrumento nº5022684-88.2014.404.0000/RS**. Agravante: Fundação Universidade Federal do Rio Grande - FURG. Agravado: João Alberto da Silva. Relator: Desembargador Fernando Quadros da Silva, Porto Alegre, 26 nov. 2014b. Disponível em: <  
[http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro\\_teor.php?orgao=1&documento=7142187&termosPesquisados=pai|viuvo|licenca|maternidade](http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=7142187&termosPesquisados=pai|viuvo|licenca|maternidade)>. Acesso em: 29 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Procedimento do Juizado Especial Cível Nº 5009679-59.2016.4.04.7200** . 2016a. Disponível em:  
 <[http://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta\\_processual\\_resultado\\_pesquisa&txtValor=50096795920164047200&selOrigem=SC&chkMostrarBaixados=&todasfases=S&selForma=NU&todaspartes=&hdnRefId=4d7ac66b9257d260b913237d7558115f&txtPalavraGerada=CCoY&txtChave=](http://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta_processual_resultado_pesquisa&txtValor=50096795920164047200&selOrigem=SC&chkMostrarBaixados=&todasfases=S&selForma=NU&todaspartes=&hdnRefId=4d7ac66b9257d260b913237d7558115f&txtPalavraGerada=CCoY&txtChave=)>. Acesso em: 28 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Recurso Cível Nº 5009679-59.2016.4.04.7200/SC**. Recorrente: União Federal. Recorrido: Paulo Renato Vieira Castro. Relator: Juiz Federal João Batista Lazzari, Florianópolis, 27 abr. 2017. Disponível em:  
[https://eproc.jfsc.jus.br/eprocV2/controlador.php?acao=acessar\\_documento\\_publico&doc=721493392603678580303594599316&evento=721493392603678580303596350625&key=f0cdf9574e2554301aedef1c3fc77b8bd36127ea02bb2b654e6a440b286e37181](https://eproc.jfsc.jus.br/eprocV2/controlador.php?acao=acessar_documento_publico&doc=721493392603678580303594599316&evento=721493392603678580303596350625&key=f0cdf9574e2554301aedef1c3fc77b8bd36127ea02bb2b654e6a440b286e37181)>. Acesso em: 03 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Recurso Extraordinário em Mseg nº 0000989-32.2015.4.04.0000/RS**. Recorrente: União Federal. Recorrido: Carla Cristina Borges Nogueira. Juiz Federal Carlos Eduardo Thompson Flores Lenz (Vice-Presidente), Porto Alegre, 8 ago. 2016b. Disponível em:  
[http://www2.trf4.gov.br/trf4/processos/visualizar\\_documento\\_gedpro.php?local=trf4&documento=8509064&hash=22eef6fe623d46ba2060fcb3993cdd95](http://www2.trf4.gov.br/trf4/processos/visualizar_documento_gedpro.php?local=trf4&documento=8509064&hash=22eef6fe623d46ba2060fcb3993cdd95)>. Acesso em: 30 nov. 2016.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O Trabalho Feminino no Divã: dominação e discriminação**. São Paulo: LTr, 2007.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 28ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CHILE. **Código del Trabajo**. Mai. 2017. Disponível em: <[http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf)>. Acesso em: 22 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Ley nº20.545**. 2011. Disponível em: <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Ley nº 20.830**. 2015. Disponível em: <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075210>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

COLASSANTI, Marina. **De que riem os constituintes?** Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, p. 11, 08/03/ de 1988. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/122814>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

CRENSHAW, Kimberle. **Mapping the margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color**. Standfor Law Review, California, vo. 43:1241, Jul/ 1991. Disponível em: <[http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article\\_\\_Mapping\\_the\\_Margins\\_by\\_Kimblere\\_Crenshaw.pdf](http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article__Mapping_the_Margins_by_Kimblere_Crenshaw.pdf)>. Acesso em: 02 jun. 2017.

CUBA. **Decreto Ley Nº 234 de 2003 de la Maternidad de las Trabajadoras**. 2003. Disponível em: <[http://oig.cepal.org/sites/default/files/cub\\_2003\\_dl234\\_matertrabaj.pdf](http://oig.cepal.org/sites/default/files/cub_2003_dl234_matertrabaj.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2017.

DE FÁVERI, Marlene. Personagens à Beira de um Porto: Mulheres de Itajaí. In: **História das Mulheres de Santa Catarina**. MORGA, Antônio (Org.). Chapecó: Argos, 2001.

DEL PRIORE, Mary. **Histórias do Cotidiano**. São Paulo: Contexto, 2001.

DINIZ, Daniela. **Os Benefícios das Melhores**. 02 fev. 2017. Great Place to Work, Brasil. Disponível em: <<http://gptw.com.br/institucional/noticias/os-beneficios-das-melhores.htm>>. Acesso em: 31 mai. 2017.

EMPRESA implanta licença-paternidade de 8 semanas no Brasil. **Revista Veja**, São Paulo, 24 mai 2017. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/economia/empresa-amplia-licenca-paternidade-para-8-semanas/>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>>. Acesso em: 23 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida**. Disponível em: < [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/123430#documentoPDF](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/123430#documentoPDF)>. Acesso em: 23 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Texto Inicial de la Ley 8/1980 y Texto Vigente con Referencia a las Normas Modificadoras de los Distintos Preceptos**. 2015. Disponível em: < [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo\\_3\\_4\\_estatuto.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2017.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na 2**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. ISSN 0102-6909. Disponível em: <[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: 25 jun. 2016.

FARIELLO, Luiza de Carvalho. **Casais homoafetivos conseguem licença-maternidade na adoção de criança**. Conselho Nacional de Justiça. 28 mai. 2015. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/80257-casais-homoafetivos-conseguem-licenca-maternidade-na-adocao-de-criancas>>. Acesso em: 29 nov. 2016.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The Global Gender Gap Report 2016**. 2016. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/the-global-gender-gap-report-2016/>>. Acesso em 25 mai. 2017.

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. **A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT**. Revista de informação legislativa, v. 38, n. 150, p. 195-204, abr./jun. 2001. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/689>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Banco de Dados sobre o Trabalho das Mulheres**. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

G20. **Members and participants**. Disponível em: <[https://www.g20.org/Webs/G20/EN/G20/Participants/participants\\_node.html](https://www.g20.org/Webs/G20/EN/G20/Participants/participants_node.html)>. Acesso em: 05 mai. 2017.

GALVÃO, Dhuanne Sampaio. **Licença Parental**: Instrumento de Efetivação da Igualdade de Gênero no Âmbito Familiar e Trabalhista. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Santa Catarina, 2011].

GARCIA, Carla Cristina. **Breve História do Feminismo**. 3 ed. São Paulo: Editora Claridade, 2015.

GAUTH, Barbara et al. **Paid Parental Leave in the United States**: What the data tell us about access, usage, and economic and health benefits. Institute for Women's Policy Research, mar. 2013. Disponível em: <[https://www.dol.gov/wb/resources/paid\\_parental\\_leave\\_in\\_the\\_united\\_states.pdf](https://www.dol.gov/wb/resources/paid_parental_leave_in_the_united_states.pdf)>. Acesso em: 19 mai. 2017.

HEINEN, Luana Renostro; SCHEFFER, Juliana de Alano. **Licença Parental: Contribuições para o Mercado de Trabalho Feminino**. Empório do Direito, 01 de julho de 2016. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/licenca-parental/>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>>. Acesso em: 05 jul. 2016.

HUERTA, Marial del Carmen, et al. **Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development**: Are they related? Evidence from Four OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nº 140. Paris: OECD Publishing, 2013. Disponível em: <[http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/fathers-leave-fathers-involvement-and-child-development\\_5k4dlw9w6czq-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/fathers-leave-fathers-involvement-and-child-development_5k4dlw9w6czq-en)>. Acesso em 02 mai. 2017.

INDICADORES CHILE, 2017. **Valor UF**. Disponível em: <<https://www.indicadoreschile.com/valor-uf.html>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Estimativas populacionais para os municípios e para as Unidades da Federação brasileiros em 01.07.2015**. 2015a. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa\\_dou.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa_dou.shtm)>. Acesso em: 29 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Notas Metodológicas**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pme\\_met2.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pme_met2.shtm)>. Acesso em: 30 abr. 2017.

\_\_\_\_\_ **Síntese de Indicadores Sociais 2015**: Uma Análise das Condições da População Brasileira. São Paulo: IBGE, 2015b. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=295011>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

IZQUIERDO, Raquel Aguilera. **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, número especial, p. 69/119, 2007. Disponível em: [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extralgualdad07/Est03.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extralgualdad07/Est03.pdf). Acesso em: 06 fev. 2017.

LANDWERLIN, Gerardo Meil; BALSAS, Pedro Romero; SAURA, Dafne Muntanyola. El uso de los permisos parentales en España. In: **V Congreso Repts Las Políticas Sociales entre Crisis y Post-Crisis**, 2013, Alcalá de Henares (Espanha). Anais... Alcalá de Henares, 2013. Disponível em: <[https://www.uam.es/personal\\_pdi/economicas/gmeil/espaniol/estadisticas\\_cambio\\_familiar/datospermisos.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/gmeil/espaniol/estadisticas_cambio_familiar/datospermisos.pdf)>. Acesso em: 23 mai. 2017.

LANGOSKI, Deisimara Turatti; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres no Mercado de Trabalho: Desmistificando a Igualdade de Gênero. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 24, 2015, Aracaju. **Anais...** Aracaju: CONPEDI, 2015. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/51f4alp5/VgX2XX2yjk1815W5.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

LE CONGÉ PARENTAL en pratique. **Parents**. Paris, 17 mar. 2017. Disponível em: <<http://www.parents.fr/etre-parent/droits-et-administratif/le-conge-parental-en-pratique-77738>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

LICENÇA-PATERNIDADE terá prazo provisório de 5 dias. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, p. 4, 11/08/ de 1988. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/106182>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade\\_genero\\_262.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MERCOSUL. **Saiba mais sobre o Mercosul**. Disponível em: <<http://www.mercosul.gov.br/saiba-mais-sobre-o-mercossul>>. Acesso em: 07 mai. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminação em razão de gênero - o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmíria Carolina. **Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos**. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, Out. 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122011000500012&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000500012&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 05 jul. 2016.

O'BRIEN, Margareth. **Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact**. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, v.624, p. 190, jun/2009. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0002716209334349>>. Acesso em: 18 mai. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women**. 1979. Disponível em: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. 1995. Disponível em: <<http://www.unfpa.org.br/novo/index.php/biblioteca/publicacoes/onu/413-declaracao-e-plataforma-de-acao-da-iv-conferencia-mundial-sobre-a-mulher>>. Acesso em: 18 mai. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT . **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero**. 2ª ed. Genebra: Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2007. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/abc-dos-direitos-das-mulheres-trabalhadoras-e-da-igualdade-de-ge%CC%81nero>>. Acesso em: 04 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Apresentação**. 2017a. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convention 003: Maternity Protection Convention**. 1919. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C003](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003)>. Acesso em: 05 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convenção 156**. Recomendação 165: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. 1981. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao\\_156\\_228.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf)>. Acesso em: 27 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Convention 183: Maternity Protection Convention**. 2000. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)>. Acesso em: 12 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convenções não ratificadas (Brasil)**. 2017b. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em: 07 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. 2017c. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 05 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento**. 1998. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/declara%C3%A7%C3%A3o-da-oit-sobre-os-princ%C3%ADpios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-e-seu-seguimento>>. Acesso em: 12 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **História**. 2017d. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Nota 6 sobre Trabalho e Família: Licenças e Responsabilidades Familiares**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br\\_nota\\_6\\_700\\_726.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_6_700_726.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **R095: Maternity Protection Recommendation, 1952 (Nº. 95)**. 1995. Disponível em: <

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R095)>. Acesso em: 07 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **R123 - Employment (Women with Family Responsibilities)**

**Recommendation, 1965 (Nº. 123)**. 1965. Disponível em:

<[http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,en,R123,/Document](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R123,/Document)>. Acesso em: 07 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (Nº. 191)**. 2000.

Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Report of The Director-General: A New Era of Social Justice**. 2011.

Disponível em:

<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155656.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155656.pdf)>. Acesso em: 25 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Resolution concerning gender equality at the heart of decent work**.

2009. Disponível em: <[http://ilo.org/gender/Events/WCMS\\_187671/lang--en/index.htm](http://ilo.org/gender/Events/WCMS_187671/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 12 mai. 2017.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO – OCDE. **OECD Economic Surveys: Chile, Overview**. Nov/2015. Disponível em: <<http://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2015-overview.pdf>>. Acesso em: 23 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Length of maternity leave, parental leave and paid father-specific leave**.

2017a. Disponível em: <<http://www.oecd.org/gender/data/length-of-maternity-leave-parental-leave-and-paid-father-specific-leave.htm>>. Acesso em: 21 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **PF2.1: Key characteristics of parental leave systems**. Mar/2017b. Disponível em: <[https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)>. Acesso em: 20 mai. 2017.

OTERO, María Jesús Gormaz. **Facultad De Traspaso Al Padre En El Nuevo Permiso Postnatal Parental**. [Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, 2015].

PATNAIK, Ankita. **Making Leave Easier: Better Compensation and Daddy-Only Entitlements**. SSRN. 07 dez. 2014. Disponível em:<

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2146841](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2146841)>. Acesso em: 21 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Reserving Time for Daddy: The Short and Long-Run Consequences of Fathers' Quotas.** SSRN. 14 mai. 2016. Disponível em:<  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2475970](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2475970) >. Acesso em: 21 mai. 2017.

PEDRO, Maria João. Mulheres do Sul. In: DEL PRIORE, Mary (Org); BASSANEZI, Carla (Coord). **História das Mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2004.

PERES, Célia Mara. **A igualdade e a não discriminação nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD. **Ranking IDH Global 2014.** Disponível em:  
<<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/rankings/idh-global.html>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

PROGRAMA REVISTA TST destaca regras sobre lei que amplia a licença-paternidade. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.** Brasília: 2016, TV Justiça. Disponível em: < [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/programa-revista-tst-destaca-regras-sobre-lei-que-amplia-a-licenca-paternidade](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/programa-revista-tst-destaca-regras-sobre-lei-que-amplia-a-licenca-paternidade)> Acesso em: 29 mai. 2016.

RAGO, Margareth. **Gênero e História.** Santiago de Compostela: CNT, 2012.

RAY, Rebecca; GORNICK, Janet C; SCHMITT, John. **Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries.** Journal of European Social Policy, v.20, n.3, p. 196-216, 2010. Disponível em: < <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0958928710364434>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

REHEL, M, Erin. **When dad stays home too: paternity leave, gender, and parenting.** Revista Gender & Society, Oakland (EUA), v.28, n.1, p. 110-132, set/2013. Disponível em: < <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243213503900> >. Acesso em: 09 mai. 2017.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da Andiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

SANTOS, Leandro dos; ROSA, Viviane da. **Inserção Feminina no Mercado de Trabalho Catarinense: Boletim 2015**. Florianópolis: Governo do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <[http://www.sst.sc.gov.br/arquivos/id\\_submenu/37/mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.sst.sc.gov.br/arquivos/id_submenu/37/mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)> Acesso em: 01 ago. 2016.

SHARP, Rhonda; BROOMHILL, Ray. A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia. Australia: Commonwealth Secretariat, 2013. Disponível em: <<http://apo.org.au/node/81259>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

SCHEFFER, Juliana de Alano. Licença parental no Brasil: futura realidade ou utopia? In: CONGRESSO DE DIREITO DAS MULHERES, 2016, Florianópolis. **Anais do I Congresso de Direito das Mulheres da Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2016. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0B4rZtJrSGW7idjUclc1bkctcVE/view>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO; EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA. **Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016**. Registro no MTE SRT00294/2015. Ago. 2015.

SUÉCIA. **Parental Leave Act (1995:584)**. 1995. Non-official translation Disponível em <<http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1995584-parental-leave-act-foraldradighetslagen/>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

TALAMONTINI, Silvana M. Pérez. **Las nuevas modificaciones al régimen de contratos: la licencia parental**. Microjuris. Argentina: 23 abr. 2012. Disponível em: <<https://aldiaargentina.microjuris.com/2012/05/14/las-nuevas-modificaciones-al-regimen-de-contratos-la-licencia-parental/>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

THOMÉ, Candy Florêncio. **A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero**. Um Estudo Comparativo entre Brasil e Espanha. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.50, n.80, p. 41-53, jul./dez/2009a. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_80/candy\\_flarencio\\_thome.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf)>. Acesso em: 04 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade**. São Paulo: LTr, 2009b.

THOMSON REUTERS FOUNDATION. **The 5 key issues facing women working in the G20**. Inglaterra, 2015. Disponível em: <<http://poll2015.trust.org/>>. Acesso em: 05 mai. 2017.

TORO, Pía. **A dos años del postnatal parental, sólo un 0,3% han sido traspasos a los padres**. Pulso. 7 out. 2013. Disponível em: <<http://www.pulso.cl/noticia/economia/economia/2013/10/7-31042-9-a-dos-anos-del-post-natalparental-solo-un-03-han-sido-traspasos-a-padres.shtml>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

UNIÃO EUROPEIA. **Council Directive 2010/18/EU of 8 march 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC**. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:en:PDF>>. Acesso em: 21 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **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**. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31996L0034>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Resolução do conselho e dos ministros do emprego e da política social, reunidos no seio do conselho de 29 de junho de 2000 relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar**. Disponível em: <[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000Y0731\(02\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000Y0731(02)&from=EN)>. Acesso em: 21 mai. 2017.

VALDIMARSDÓTTIR, Fríða Rós. **Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men**. Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2006. Disponível em: <<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

**APÊNDICE A – Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

**APÊNDICE A**  
**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Casa do Congresso Nacional	Propostas	Ano	Obs	STATUS	O que determina	Conclusão	Contribui para a corresponsabilidade familiar?	Possui previsão de licença parental?
Câmara	PEC 114/07;			ARQUIVADO	Dá nova redação ao inciso XIX do art. 7º da Constituição. Garante ao pai de família estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez da mulher até 4 (quatro) meses após o parto, quando ele é a única fonte de renda familiar. Altera a Constituição Federal de 1988.	Almeja a estabilidade no emprego paterna, mas sem outro incentivo a corresponsabilidade familiar.	NÃO	NÃO
Câmara	Projeto de Lei nº 3.935/2008;	2008	Projetos de lei apensados: PL 4853/2009 ; PL 4913/2009 ; PL 6753/2010 (30) , PL 2272/2011 (2) , PL 2967/2011 , PL 3431/2012 , PL 879/2011 (12) , PL 2098/2011 , PL 3831/2012 , PL 901/2011 (6) , PL 4505/2012 , PL 4698/2012 (3) , PL 5661/2013 (2) , PL 8198/2014 , PL 7674/2017 , PL 7601/2017 , PL 1131/2015 , PL 2534/2015 , PL 4878/2016 , PL 3212/2012 (2) , PL 5473/2013 (1) , PL 987/2015 , PL 3231/2012 , PL 3325/2012 , PL 3281/2012 , PL 3417/2012 (1) , PL 5920/2013 , PL 3445/2012 , PL 5566/2013 , PL 5797/2013 , PL 5656/2016 , PL 5893/2016 (1) , PL 5996/2016 ; PL 7985/2014 ; PL 1099/2015 ; PL 2220/2011 (13) , PL 3416/2012 (9) , PL 3725/2012 (1) , PL 7122/2017 , PL 5376/2013 , PL 7895/2014 , PL 1373/2015 , PL 3627/2015 (3) , PL 4177/2015 , PL 5960/2016 , PL 7666/2017 , PL 2299/2011 (1) , PL 4765/2012 , PL 1693/2015 ; PL 2864/2015 ; PL 2915/2015 ; PL 5939/2016 ; PL 7153/2017	EM ANDAMENTO	Prevê licença-paternidade de 15 dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e do salário, e proibição de dispensa imotivada em até	Trata-se de licença-paternidade estendida para 15 dias. De certo modo, fomenta a corresponsabilidade familiar.	PARCIALMENTE	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	Projeto de Lei nº 4.028/2008;			ARQUIVADO	Estabelece que quando a empresa onde a mãe exerce sua função não optar pela adesão ao Programa Empresa Cidadã, é facultado ao pai, desde que exerça sua função em empresa participante do programa, requerer a ampliação da licença-paternidade de 30 (trinta) dias.	Proposta que incentiva a corresponsabilidade familiar, especificamente para o caso da Lei Empresa Cidadã (Lei 11.770). Contudo, a proposta é muito específica (casos em que a mãe, quando não optar pela ampliação da licença-maternidade, o pai pode usufruir trinta dias após a licença-maternidade regulamentar. Mostra outro caráter diferenciativo: a ampliação materna da licença na Empresa Cidadã é de 60 dias; pelo projeto de lei, se ela recusar este período, o pai pode utilizar apenas metade deste tempo (30 dias).	PARCIALMENTE	NÃO
Câmara	Projeto de Lei nº 2.141/2007;			ARQUIVADO	Regulamenta o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal (licença-paternidade). Concede 10 (dez) dias de licença-paternidade; revoga o inciso III do art. 473 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Regulamenta a Constituição Federal de 1988.	Aumenta o período de licença-paternidade de cinco dias para dez dias. Dobra o período de tempo concedido atualmente pela norma geral, mas continua com tempo exíguo para o pai.	PARCIALMENTE	NÃO
Câmara	PL 4.402/2004		Apensado ao PL 2579/2003, que por sua vez foi apensado ao PL 6485 (o qual está arquivado)	ARQUIVADO	Regulamenta o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, dispondo sobre a licença-paternidade. Aumenta para 30 (trinta) dias o prazo de licença-paternidade, em caso de nascimento de filho; no caso de pai adotante, concede um período de 25% (vinte e cinco por cento) do prazo disposto nos termos da Lei nº 10.421, de 2002; altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT; regulamenta a Constituição Federal de 1988.	Incentiva a corresponsabilidade familiar, contudo, traz diferenciação entre filhos adotados e não (o que é inconstitucional).	PARCIALMENTE	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 2579/2003		Apensado ao PL 6485/2002, que trata do Instituto da adoção (e foi arquivado)	ARQUIVADO	Adiciona-se dispositivo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dispositivo à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências. Aumenta o prazo da licença à adotante concedida à servidora pública e fixa em 7 (sete) dias úteis o prazo da licença-paternidade concedida ao trabalhador que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança de até 5 (cinco) anos.	Inconstitucional a diferenciação de prazos de licença adotante e licença-maternidade para as servidoras (conforme Recurso Extraordinário 778889, com repercussão geral). O PL pouco incentiva a corresponsabilidade familiar.	PARCIALMENTE	NÃO
Câmara	PL 7438/2017	2017	Apensado ao PL 5665/2013, que trata do mesmo tema, que por sua vez foi apensado ao PL5936.	EM ANDAMENTO	Acrescenta parágrafo único ao art. 391- A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a estabilidade provisória da empregada adotante	Almeja, dentre outros, a estabilidade no emprego paterna, mas sem outro incentivo a corresponsabilidade familiar.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 5936/2009	2009	Apensados: PL 989/2011 ; PL 5787/2013 (1) , PL 5628/2016 ; PL 5665/2013 (2) , PL 4492/2016 , PL 7438/2017 ; PL 5659/2013 (3) , PL 7136/2014 (1) , PL 2040/2015 , PL 6602/2016 Há vários PLs apensados que tratam da segurança	EM ANDAMENTO	Altera a redação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira gestante não goze do mesmo benefício.	Almeja a estabilidade no emprego paterna, mas sem outro incentivo a corresponsabilidade familiar.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 3783/2008	2008		EM ANDAMENTO	Acrescenta parágrafo ao Art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar à mulher sob estabilidade provisória a continuidade do benefício em caso de falecimento do filho.	Prevê estabilidade materna em caso de aborto não criminoso ou falecimento do filho. Não há incentivo a corresponsabilidade familiar.	NÃO	NÃO
Câmara	Projeto de Lei n. 3.829/1997	1997		EM ANDAMENTO	Dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego do trabalhador cuja companheira estiver grávida.	Almeja a estabilidade no emprego paterna, mas sem outro incentivo a corresponsabilidade familiar.	NÃO	NÃO

**APÊNDICE A**  
**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 3076/1997			ARQUIVADO	Altera a CLT, para dispor sobre a licença parental.	Previsão de licença a pais ou mães para cuidar de filho(a) enfermo (a).	SIM	SIM
Câmara	PL 16/2003			ARQUIVADO	Art. 1º. Poderá ser concedida licença ao empregado por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta, enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste de seu assentamento funcional, mediante comprovação por médico do Sistema Único de Saúde – SUS.	Licença para cuidados com enfermos, de duração de 30 dias prorrogáveis por mais 30 dias.	SIM	SIM
Câmara	PL 901/2011	2011		EM ANDAMENTO	Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1.º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para ampliar a licença-paternidade para os casos mencionados.	Prevê licença paternidade de 30 dias, no âmbito da Lei Empresa Cidadã. Proposta que incentiva a corresponsabilidade familiar, especificamente para o caso da Lei Empresa Cidadã (Lei 11.770).	SIM	NÃO
Câmara	PL 879/2011	2011		EM ANDAMENTO	Acrescenta art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para estipular em 30 (trinta) dias a licença-paternidade.	Incentiva a corresponsabilidade familiar, a partir de uma licença-paternidade de 30 dias em razão de nascimento ou adoção, para todos os empregados regidos pela CLT.	SIM	NÃO
Câmara	PL 5440/2016	2016		EM ANDAMENTO	Altera a Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008, que "Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991", para incluir como hipótese de prorrogação das licenças maternidade e paternidade o nascimento prematuro.	Aumenta os prazos de licença-maternidade e paternidade da Lei Empresa Cidadã (Lei 11.770) pelo tempo de internação de criança prematura. Caso específico, mas que incentiva a corresponsabilidade familiar.	SIM	NÃO
Câmara	PL 7153/2017	2017		EM ANDAMENTO	"Altera o Decreto 5.452, de 01 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença paternidade". O PL prevê 30 dias de licença-paternidade, que pode estender-se até o fim da licença-maternidade (com redução de 50% dos rendimentos).	Prevê 30 dias de licença-paternidade. Ainda, indica que esta poderá ser estendida até o limite da licença-maternidade, mas com redução de 50% dos rendimentos. A proposta abrange também os casos de adoção. Este projeto de lei se encontra dentre os mais avançados sobre corresponsabilidade familiar encontradas até agora (no Brasil).	SIM	SIM

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 2915/2015	2015		EM ANDAMENTO	Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para dispor sobre a licença-paternidade. Amplia o prazo da licença-paternidade para 30 dias. Permite a prorrogação da licença por um ano sem remuneração e garante o emprego até cinco meses após o término da licença (em caso de falecimento da mãe). Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943.	Amplia a licença-paternidade para 30 dias, medida de corresponsabilidade familiar importante. Só prevê a prorrogação da licença-paternidade por um ano em caso de ausência materna.	SIM	NÃO
Câmara	PL 3281/2012	2012		EM ANDAMENTO	Acrescenta dispositivos à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais o art. 207-A e ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o § 5º ao art. 392, sobre a concessão de licença paternidade nos moldes da licença maternidade, a servidor público e a empregado celetista, que tenha perdido a mulher no parto, sem prejuízo da remuneração.	O projeto somente altera artigos da CLT para conceder a licença-paternidade estendida ao pai em caso de ausência materna. Não há incentivo a corresponsabilidade familiar. Ademais, a Lei nº 12.873, de 2013 já tratou da temática, garantindo este direito ao pai, exceto se este abandonar a criança.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 5939/2016	2016		EM ANDAMENTO	Altera a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1.965 que dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Faculta aos empregados em acordo com os empregadores a conversão em dias de licença-maternidade e licença-paternidade o valor total ou parcial da remuneração da gratificação de Natal.	Prevê a possibilidade de conversão do 13º salário em dias de licença. Esta licença é facultativa - dificultando a corresponsabilidade familiar com os filhos. Ainda, exige que o trabalhador escolha entre o direito ao 13º e o direito à licença-maternidade e paternidade.	SIM	SIM
Câmara	PL 2864/2015	2015		EM ANDAMENTO	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre antecipação de férias para trabalhador que foi pai (adotivo ou biológico).	Faculta a antecipação de férias ao trabalhador que foi pai, mas não aumenta o tempo de licença-paternidade.	SIM	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 3431/2012	2012		EM ANDAMENTO	Estabelece que a licença paternidade, quando o adotante único for homem, será de 120 dias.	Na ausência feminina, concede-se a licença ao homem. Não há incentivo a corresponsabilidade familiar, e a Lei nº 12.873, de 2013, que alterou a CLT, já contém esta previsão.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 4878/2016	2016		EM ANDAMENTO	Altera a redação do Inciso III, do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º5452, de 1º de maio de 1943, e o artigo 208, da Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990 para definir a duração da licença paternidade. Concede 30 dias de licença ao contratados via CLT e 30 dias para os servidores públicos do executivo federal.	Prevê 30 dias de licença-paternidade, para regime CLT e servidores públicos federais (lei 8.112/90). A proposta colabora para a divisão entre trabalho e família.	SIM	NÃO
Câmara	PL 2534/2015	2015		EM ANDAMENTO	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a licença-paternidade de quinze dias.	Altera a CLT para conceder 15 dias de licença-paternidade.	PARCIALMENTE	NÃO
Câmara	PL 1099/2015	2015		EM ANDAMENTO	Acrescenta os arts. 473-A e 473-B à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, e altera as Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de junho de 1991, que dispõem, respectivamente, sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências; e sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Prevê 15 dias de licença para pai casado ou com união estável comprovada com a mãe; 05 dias se pai não casado ou sem comprovação de união estável com a mãe da criança; 15 dias no caso de união homoafetiva, sendo um deles pai biológico ou em caso de adoção ou guarda de criança, em benefício dos dois parceiros ou daquele que não fizer jus à licença-maternidade.	Diferencia a licença-paternidade de acordo com o relacionamento entre os progenitores (casados e união estável comprovada vs solteiros e sme união estável comprovada).	PARCIALMENTE	NÃO

**APÊNDICE A**  
**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 1987/2007			ARQUIVADO	Consolida os dispositivos normativos que especifica referente ao Direito Material Trabalhista e revoga as leis extravagantes que especifica e os artigos 1º ao 642 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.	Não	NÃO	NÃO
Câmara	PL 3039/2015	2015		EM ANDAMENTO	Art. 221-A. Suspendem-se por sessenta dias os prazos em curso quando a única advogada de alguma das partes der à luz. § 1º A suspensão dependerá de juntada da certidão de nascimento da criança e será contada a partir deste. § 2º Suspendem-se por vinte dias os prazos em curso quando o único advogado de alguma das partes se tornar pai.	Suspende prazos processuais em 60 dias em caso de única advogada no caso tornar-se mãe, ou em 30 dias em caso do advogado torna-se pai. A previsão deste PL é mais benéfica a pais e mães do que a Lei nº 13.363/2016 (suspende os processos por 30 dias para a mãe advogada única, e em 08 dias para o pai).	SIM	NÃO
Câmara	PL 1626/1989	1989		EM ANDAMENTO	Dispõe sobre direitos no trabalho doméstico	O PL prevê 120 dias de licença-maternidade e 5 dias de licença-paternidade. Contudo, tais direitos já estão previstos na CRFB e ADCT, bem como na Lei Complementar nº 150/2015.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 4808/2016	2016		EM ANDAMENTO	Trata dos critérios de concessão da licença maternidade e licença paternidade aos militares dos Estados e do Distrito Federal.	Prevê 180 dias de licença-maternidade e 20 dias de licença-paternidade. Contudo, a legislação catarinense (Lei Complementar de SC nº 475/2009), por exemplo, já prevê 180 dias e 15 dias ao pais, não apresentando, assim, grande diferença.	PARCIALMENTE	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 3799/2008	2008		EM ANDAMENTO	Altera a redação do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de prevê novas hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário. Aumenta para cinco dias em caso de nascimento de filho, por até cinco dias por motivo de internação, de cônjuge, companheiro ou parente e um dia para obtenção de documentos extraviados e continuação da carteira de trabalho. Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943.	Quanto ao tempo de licença-paternidade, o projeto de lei não traz inovações.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 298/2011			ARQUIVADO	Aumenta para cinco dias em caso de nascimento de filho, por até cinco dias por motivo de internação, de cônjuge, companheiro ou parente e um dia para obtenção de documentos extraviados e continuação da carteira de trabalho.	Similar ao PL 3799, sem inovações.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 5896/2009	2009	Transformado na Lei Ordinária 13109/2015. Considerar arquivado, porque é o PLC nº 22/2013 do Senado	ARQUIVADO	Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas.	Cinco dias ao pai; 180 dias de licença a mãe. A previsão normativa ainda previa critérios inconstitucionais para diferenciação de prazo de licenças em caso de crianças adotadas.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 4028/2008			ARQUIVADO	Estabelece que quando a empresa onde a mãe exerce sua função não optar pela adesão ao Programa Empresa Cidadã, é facultado ao pai, desde que exerça sua função em empresa participante do programa, requerer a ampliação da licença-paternidade de 30 (trinta) dias.	A proposta do PL era mais benéfica que a alteração da Lei 11.770 aprovada em 2016, que prevê 20 dias de licença-paternidade.	SIM	NÃO
Câmara	PL 1775/2007			ARQUIVADO	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, institui a Nova Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. Projeto lei de consolidação apresentado nos termos da Lei Complementar nº 95 de 1998.	Não foram localizadas novidades quanto à licença-maternidade e paternidade. O PL adota tempos diferentes de licença de acordo com a idade da criança.	NÃO	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 2430/2007			ARQUIVADO	Dispõe sobre a regulamentação do inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e modifica o art. 208 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Estende a licença-paternidade para 30 (trinta) dias, tanto para servidores públicos como para trabalhadores regidos pela CLT. Regulamenta a Constituição Federal de 1988.	Previsão de 30 dias de licença-paternidade é melhor do que os meros cinco dias previstos via ADCT hoje.	SIM	NÃO
Câmara	PL 5473/2005			ARQUIVADO	Concede em dobro os direitos e benefícios vinculados à maternidade e à paternidade no caso de gravidez gemelar.	Duplica direitos e benefícios decorrentes da licença-maternidade e paternidade em caso de nascimento de gêmeos. Ao invés de dobrar o valor do benefício, seria mais interessante a partilha de tempo entre os pais.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 457/1983			ARQUIVADO	INSTITUI A LICENÇA-PATERNIDADE PARA OS REGIDOS PELA CLT (PARA 07 DIAS).	07 dias são apenas dois dias a mais do que hoje são concedidos. Pouco impacto.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 810/1988			ARQUIVADO	DISPONDO QUE O PAI TERA DOIS DIAS DE LICENÇA REMUNERADA NO PERÍODO IMEDIATO AO NASCIMENTO DO FILHO, PODENDO REQUERER OITO DIAS, QUE SERÃO DESCONTADOS DAS FERIAS ANUAIS).	Previsão torna obrigatória apenas dois dias de licença. Pode ser considerada medida menos eficaz na corresponsabilidade familiar do que a norma existente hoje (que prevê 05 dias).	NÃO	NÃO
Câmara	PL 1101/1988			ARQUIVADO	CONCEDENDO AO TRABALHADOR, NO CASO DE NASCIMENTO DE FILHO, O DIREITO DE FALTAR AO TRABALHO POR CINCO DIAS CONSECUTIVOS, SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO OU REMUNERAÇÃO, APLICANDO O DISPOSTO NO ARTIGO SETIMO, INCISO XIX, DA Constituição Federal de 1988).	Mesma previsão constante no ADCT (05 dias).	NÃO	NÃO
Câmara	PL 1721/1989			ARQUIVADO	CONCEDENDO 07 DIAS DE LICENÇA AO TRABALHADOR A PARTIR DO NASCIMENTO DO FILHO, SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO, PARA PRESTAR ASSISTENCIA A ESPOSA, APLICANDO DISPOSTO NA Constituição Federal de 1988).	07 dias são apenas dois dias a mais do que hoje são concedidos. Pouco impacto.	NÃO	NÃO

**APÊNDICE A**  
**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 3910/1989			ARQUIVADO	REGULAMENTANDO DISPOSITIVOS DA Constituição Federal de 1988 E CONCEDENDO LICENÇA A GESTANTE, EM DUAS PARCELAS, SENDO A PRIMEIRA ATE 30 DIAS ANTES DO PARTO E O RESTANTE, ATE COMPLETAR 120 DIAS, E LICENÇA PATERNIDADE POR PERIODO DE 07 DIAS UTEIS	07 dias são apenas dois dias a mais do que hoje são concedidos. Pouco impacto.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 798/1991			ARQUIVADO	REGULAMENTANDO DISPOSITIVOS DA Constituição Federal de 1988, DEVENDO ESTE PERIODO SER DE SETE (07) DIAS).	07 dias são apenas dois dias a mais do que hoje são concedidos. Pouco impacto.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 1890/1999			ARQUIVADO	Regulamenta a Constituição Federal de 1988. Concessão de licença por cinco dias consecutivos.	Mesma previsão constante no ADCT (05 dias).	NÃO	NÃO
Câmara	PL 5648/2001			ARQUIVADO	Fixando em 5 (cinco) dias a licença paternidade; regulamentando a Constituição Federal de 1988.	Mesma previsão constante no ADCT (05 dias).	NÃO	NÃO
Câmara	PL 7601/2017	2017		EM ANDAMENTO	No âmbito do programa empresa cidadã, estende para 240 dias a licença-maternidade e 30 dias de licença-paternidade.	Tal previsão reforça a diferenciação entre homens e mulheres, mantendo a mãe afastada do mercado de trabalho por um longo período, sem direito de escolha entre os progenitores.	PARCIALMENTE	NÃO
Câmara	PL 7666/2017	2017		EM ANDAMENTO	Altera Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o período da licença maternidade, inclusive nos casos de doenças congênitas, e regulamenta o disposto no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal. Prevê 180 dias de licença à mãe, sendo esse período aumentado em 60 dias em caso de criança com doenças congênitas. Ao pai, prevê 30 dias de licença-paternidade ou de 60 dias (neste caso recebendo 80% da média de sua remuneração). Ainda, ao pai, prevê 180 dias em caso de gravidez gemelar.	O projeto, apresentado em maio de 2017, apresenta uma visão mais equânime da responsabilidade familiar.	SIM	SIM

**APÊNDICE A**  
**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 4783/2016	2016		EM ANDAMENTO	Altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para incluir entre os critérios de desempate em processos licitatórios a adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã.	Trata-se de incentivo às empresas, para adesão ao programa empresa cidadã.	PARCIALMENTE	NÃO
Câmara	PL 7560/2017	2017		EM ANDAMENTO	Altera a Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015, que dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas.	Prevê mais 15 dias de licença-paternidade, além dos 5 já previstos no ADCT.	PARCIALMENTE	NÃO
Câmara	PL 5044/2016			ARQUIVADO	Altera os Artigos 207, 208 e 210 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.	Não traz novidades quanto à distribuição do tempo, visto que os servidores federais já adquiriram direito à licença-paternidade de 20 dias.	NÃO	NÃO
Câmara	PEC 166/2015	2015		EM ANDAMENTO	Dá nova redação aos incisos XVIII e XIX do art. 7º, e ao inciso II do art. 195 da Constituição Federal, que dispõem sobre a licença à gestante e a licença-paternidade.	Prevê constitucionalmente licença-maternidade de 180 dias e licença-paternidade de 15 dias. A licença-paternidade também passaria a ser benefício custeado pela previdência social.	PARCIALMENTE	NÃO

APÊNDICE A

Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade

Câmara (origem do Senado, PROJETO DE LEI DO SENADO nº 165, de 2006)	PL 6753/2010	2010	PL 2272/2011 (2), PL 2967/2011, PL 3431/2012; PL 879/2011 (12), PL 2098/2011, PL 3831/2012, PL 901/2011 (6), PL 4505/2012, PL 4698/2012 (3), PL 5661/2013 (2), PL 8198/2014, PL 7674/2017, PL 7601/2017, PL 1131/2015, PL 2534/2015, PL 4878/2016; PL 3212/2012 (2), PL 5473/2013 (1), PL 987/2015; PL 3231/2012; PL 3325/2012; PL 3281/2012; PL 3417/2012 (1), PL 5920/2013; PL 3445/2012; PL 5566/2013;	EM ANDAMENTO	Prevê medidas para que, na ausência materna, o pai utilize a licença-maternidade. O PL também prevê na CLT, o Art. 393-C com a seguinte redação: Nas empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários, o empregado responsável por menor de até 3 (três) anos de idade, portador de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado, poderá se ausentar do local de trabalho por até 10 (dez) horas durante a jornada semanal, sem prejuízo de sua remuneração.	Prevê que o trabalhador ou trabalhadora poderá se ausentar por até dez horas semanais, mediante compensação de jornada, quando houver criança com até três anos e necessidades especiais. A flexibilidade é louvável, mas a falta de direcionamento objetivo ao pai é fator relevante para que as mulheres permaneçam no papel de cuidadoras exclusivas.	PARCIALMENTE	SIM
Câmara	PL 3445/2012	2012		EM ANDAMENTO	Dispõe sobre a licença-paternidade em caso de óbito ou incapacidade física ou mental da mãe.	Só prevê licença-maternidade ao pai no caso de ausência materna.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 2272/2011	2011		EM ANDAMENTO	Concede ao pai adotivo solteiro, o direito à licença-paternidade e ao salário-paternidade, alterando a consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.	Só prevê licença-maternidade ao pai no caso de ausência materna.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 1131/2015	2015		EM ANDAMENTO	Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para ampliar a licença paternidade para trinta dias.	Colabora de certo modo com a corresponsabilidade familiar, pela ampliação da licença-paternidade.	SIM	NÃO
Câmara	PL 4853/2009	2009		EM ANDAMENTO	Concede licença-paternidade pelo período de 30 (trinta) dias, na CLT.	Colabora de certo modo com a corresponsabilidade familiar, pela ampliação da licença-paternidade.	SIM	NÃO
Câmara	PL 3212/2012	2012		EM ANDAMENTO	Concede ao pai empregado o direito a licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade, nos casos de falecimento da mãe, em decorrência de complicações no parto ou nos casos de invalidez permanente ou temporária da genitora, declarada por junta médica.	Só prevê licença-maternidade ao pai no caso de dificuldade materna.	NÃO	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 5473/2013	2013		EM ANDAMENTO	Concede licença e garantia do emprego ao pai em caso de falecimento ou incapacidade da mãe em virtude de parto.	Só prevê licença-maternidade ao pai no caso de dificuldade materna.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 5996/2016	2016		EM ANDAMENTO	Altera o artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para permitir que a avó materna ou o avô materno ausente-se do trabalho por 5 (cinco) dias, sem prejuízo do salário, em caso de nascimento de neto cujo nome do pai não tenha sido declarado.	Os cinco dias previstos aos avós servem para auxílio da mãe nos primeiros dias, mas não são incentivo a corresponsabilidade familiar no longo prazo.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 3831/2012	2012		EM ANDAMENTO	Altera o inciso II do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, para ampliar o prazo da licença paternidade e estender os mesmos benefícios aos casos de adoção. Prevê 90 dias de licença ao pai, em caso de nascimento ou adoção.	PL dentre os mais generosos quanto à licença-paternidade. O PL não se manifesta sobre a forma de custeio desse benefício.	SIM	NÃO
Câmara	PL 7985/2014	2014		EM ANDAMENTO	Prevê licença-paternidade de 10 dias, bem como utilização da licença-maternidade em caso de falecimento materno.	Aumento limitado da licença-paternidade.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 3325/2012	2012		EM ANDAMENTO	Prevê licença-paternidade de 15 dias, seja em razão de nascimento ou adoção de filho (a).	Aumento limitado da licença-paternidade.	PARCIALMENTE	NÃO
Câmara	PL 2967/2011	2011		EM ANDAMENTO	Prevê 120 dias de licença-maternidade em caso de adoção.	Não há novidades neste quesito.	NÃO	NÃO
Câmara	PEC 494/2006	2006		EM ANDAMENTO	Prevê licença-maternidade e paternidade em caso de adoção, criando períodos diferenciados de licença.	Não há novidades neste quesito - contudo, a PEC escalona períodos de licença em caso de adoção.	NÃO	NÃO
Câmara	PLP 333/2013			ARQUIVADO	Prevê 15 dias de licença-paternidade em caso de nascimento ou adoção de filho (a).	Aumento limitado da licença-paternidade.	PARCIALMENTE	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 1275/2011			ARQUIVADO	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para alterar os parâmetros da licença paternidade e estender os mesmo benefícios aos casos de adoção.	Adotantes e não adotantes já contam com o mesmo direito de licença.	NÃO	NÃO
Câmara	PEC 349/2009			ARQUIVADO	Dá nova redação aos incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal que tratam, respectivamente, da licença-maternidade e da licença-paternidade, e acrescenta inciso XXXV ao mesmo artigo, para criar estabilidades provisórias no emprego para a proteção da maternidade, da adoção e da infância.	Traz como diferencial a previsão de estabilidade paterna no emprego da notificação da gravidez até 120 dias do parto.	NÃO	NÃO
Câmara	PEC 114/2007			ARQUIVADO	Garante ao pai de família estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez da mulher até 4 (quatro) meses após o parto, quando ele é a única fonte de renda familiar. Altera a Constituição Federal de 1988.	Traz como diferencial a previsão de estabilidade paterna, quando a mãe não trabalha. Contudo, não colabora para a corresponsabilidade familiar.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 2141/2007			ARQUIVADO	Concede 10 (dez) dias de licença-paternidade; revoga o inciso III do art. 473 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Regulamenta a Constituição Federal de 1988.	Aumento limitado da licença-paternidade.	PARCIALMENTE	NÃO
Câmara	PL 4402/2004			ARQUIVADO	Aumenta para 30 (trinta) dias o prazo de licença-paternidade, em caso de nascimento de filho; no caso de pai adotante, concede um período de 25% (vinte e cinco por cento) do prazo disposto nos termos da Lei nº 10.421, de 2002; altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT; regulamenta a Constituição Federal de 1988.	Aumenta licença-paternidade para 30 dias, mas aplica regras diferenciadas para adoção.	SIM	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 1756/2003			ARQUIVADO	PREVÊ LICENÇA PATERNIDADE DE 5 DIAS E , NO CASO DE FALECIMENTO DA MÃE, O DIREITO DE O PAI FICAR 120 DIAS COM SEU FILHO, PROIBINDO A DISPENSA ARBITRARIA OU SEM JUSTA CAUSA ATE 05 MESES APOS O TERMINO DA LICENÇA APLICANDO O ARTIGO SETIMO.	Só prevê licença-maternidade ao pai no caso de ausência materna.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 2332/1989			ARQUIVADO	REGULAMENTANDO O ARTIGO SETIMO, INCISO XIX DA Constituição Federal de 1988 AO FIXAR EM 05 DIAS A LICENÇA PATERNIDADE E AUMENTANDO PARA 07 DIAS NA HIPOTESE DO FILHO NASCER MORTO).	Questiona-se o motivo de concessão de dois dias a mais de licença ao pai em caso de morte.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 2268/1989			ARQUIVADO	CONCEDENDO A LICENÇA PATERNIDADE POR QUATRO DIAS, EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO, NO DECORRER DA PRIMEIRA SEMANA, APLICANDO DISPOSITIVOS DA Constituição Federal de 1988).	São menos dias do que já estão previstos no ADCT.	NÃO	NÃO
Câmara	PL 2635/1989			ARQUIVADO	FIXANDO A LICENÇA PATERNIDADE EM 05 DIAS E EM 30 DIAS EM CASO DE OBITO MATERNO, CUMPRINDO O DISPOSTO NA Constituição Federal de 1988).	Somente cinco dias de licença previstas;. Ademais, em caso de morte materna, concedem-se meros 30 dias ao pai.	Não	Não
Câmara	PL 3139/1989			ARQUIVADO	FIXA EM 05 DIAS CONSECUTIVOS A LICENÇA PATERNIDADE	Não há melhoria das licenças	NÃO	NÃO
Câmara	PL 3715/1989			ARQUIVADO	FIXANDO A LICENÇA PARA O PAI EM 05 DIAS E O DIREITO DE SE AUSENTAR DO SERVIÇO SEM PREJUIZO DO SALARIO PARA ATENDIMENTO A CRIANÇA NOS CASOS DE MORTE OU DOENÇA DA MÃE, REGULAMENTANDO DISPOSITIVOS DA Constituição Federal de 1988).	Não há melhoria das licenças	Não	Não
Câmara	PL 5626/1990			ARQUIVADO	FIXANDO EM ATE 05 DIAS, EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO, NO DECORRER DA PRIMEIRA SEMANA, REGULAMENTANDO DISPOSITIVOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.	Não há melhoria das licenças	Não	Não

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Câmara	PL 104/1991			ARQUIVADO	CONCEDENDO A MAE ADOTIVA O DIREITO DE LICENÇA MATERNIDADE DE 90 DIAS AO ADOTAR RECEM-NASCIDO COM ATÉ 06 MESES DE IDADE E, 30 DIAS DE LICENÇA PATERNIDADE AO PAI ADOTIVO, NO CASO DE FALECIMENTO DA MÃE DURANTE OS PRIMEIROS 06 MESES DE VIDA DA CRIANÇA.	O PL previa regras diferenciadas de licença em caso de adoção, e ainda diferenciava pais e mães adotivos.	Não	Não
Senado	PEC 16/2017	2017		EM ANDAMENTO	Altera o § 1º art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais e Transitórias para estabelecer que o prazo da licença-paternidade poderá ser os dias correspondentes à da licença-maternidade, quando a fruição desta licença for exercida em conjunto, pela mãe e pelo pai, em períodos alternados, na forma por eles decidida.	Visa a distribuição entre pais e mães da licença de 120 dias, o que é positivo. Todavia, essa distribuição se dá em caráter facultativo (há transferibilidade)	SIM	SIM
Senado	PEC 162/2013	2013	Tramita junto com PLS - PROJETO DE LEI DO SENADO 752 de 2011; PLS - PROJETO DE LEI DO SENADO 69 de 2012; PLS - PROJETO DE LEI DO SENADO 179 de 2012; PLS - PROJETO DE LEI DO SENADO 175 de 2013; PLS - PROJETO DE LEI DO SENADO 652 de 2015.	EM ANDAMENTO	Na CLT, aumenta a licença maternidade para 180 dias, e para 15 dias a licença-paternidade. O custeio de ambas as licenças permanece como é hoje (somente o salário maternidade é pago pela previdência social)	Aumento limitado da licença-paternidade.	NÃO	NÃO
Senado	PLS nº 175, de 2013	2013		EM ANDAMENTO	Acrescenta § 6º ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para garantir às mães de gêmeos aumento de dez dias no período da licença maternidade por cada filho nascido vivo além do primeiro. Acrescenta art. 73-A à Lei nº 8.213/91 (que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social), para aumentar o salário maternidade em 10% para cada filho nascido vivo além do primeiro, nos mesmos casos de gestação múltipla.	Só aumenta a licença-maternidade, reforçando a responsabilidade materna.	NÃO	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Senado	PLS nº 752	2011		EM ANDAMENTO	Altera o Decreto-Lei nº 5452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho – para estender a licença-maternidade ao empregado que, sozinho, adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança; altera a Lei nº 8213/91 – que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências – para estabelecer que à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo prazo de 120 dias; estende o referido benefício ao segurado da Previdência Social que, sozinho, adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.	Somente prevê direitos de licença estendida a homens que adotem sozinho crianças (exige a ausência materna).	NÃO	NÃO
Senado	PLC nº 22	2013	Veio da Câmara no PL 5896/2009	TORNOU-SE NORMA JURÍDICA		Cinco dias ao pai; 180 dias de licença a mãe. A previsão normativa ainda previa critérios inconstitucionais para diferenciação de prazo de licenças em caso de crianças adotadas.	NÃO	NÃO
Senado	PLS nº 69	2012		EM ANDAMENTO	Altera a Lei nº 11.770/08 – que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 – para determinar que o Programa Empresa Cidadã é destinado a prorrogar por sessenta dias também a duração da licença-paternidade quando verificada a incapacidade psíquica ou física ou morte da mãe; estabelece as hipóteses em que a prorrogação será garantida; altera os arts. 2º, 3º, 4º e 5º da referida Lei nº 11.770/08 para adequar a redação desses dispositivos à inclusão da licença-paternidade no escopo da Lei; determina que a Lei entre em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros a partir do primeiro dia do exercício subsequente ao de sua publicação	Somente prorroga a licença-paternidade, no âmbito da Lei 11.770, em caso de incapacidade/morte materna.	NÃO	NÃO

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Senado	PLS Nº 157	2002		ARQUIVADO	Acrescenta artigo 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1943, e altera o artigo 210 da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, para dispor sobre a licença-maternidade das servidoras mães adotantes ou que tenham obtido guarda judicial de crianças, e a licença paternidade dos trabalhadores celetistas e dá outras providências.		NÃO	NÃO
Senado	PEC nº 41/2015	2015		EM ANDAMENTO	Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, e revoga o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para estender de 120 para 180 dias o prazo da licença-maternidade, e para estender de 5 para 30 dias o prazo da licença-paternidade.	Proposta que incentiva a corresponsabilidade familiar.	SIM	NÃO
Senado	PLS Nº 179	2012		EM ANDAMENTO	Concede ao empregado a licença e o salário-maternidade a que faria jus o cônjuge ou a companheira, ou pela parte restante que dela lhe caberia, quando verificada sua incapacidade psíquica ou física ou morte, e dá outras providências.	Somente prorroga a licença-paternidade em caso de incapacidade/morte materna.	NÃO	NÃO
Senado	PLS Nº 341	2012		ARQUIVADO	Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para dispor sobre a extensão do salário-maternidade, sob a denominação de salário-paternidade, ao pai na hipótese de óbito da mãe durante o parto; rejeição do filho por parte da mãe; ou nos casos de adoção onde o pai é o único adotante; e, modifica o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para ampliar o período de licença-paternidade nesses casos.	Somente prorroga a licença-paternidade em caso de incapacidade/morte materna.	NÃO	NÃO
Senado	PLS nº 24	2013	TRAMITA EM CONJUNTO COM A PEC - PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO 110 de 2011	EM ANDAMENTO	Aumenta (No art. 7º, da CRFB) a licença-maternidade e a licença-paternidade, previstas no art. 7º da Constituição Federal, para 180 dias e 15 dias, respectivamente.		PARCIALMENTE	NÃO

**APÊNDICE A**  
**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Senado	PLS nº 652	2015		EM ANDAMENTO	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT- e a Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, para estabelecer licença-paternidade de 120 dias	O projeto prevê licença-maternidade e licença-paternidade de 120 dias, ambas custeadas pela previdência social	SIM	SIM
Senado	PLS nº 72	2017		EM ANDAMENTO	Altera os arts. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para majorar o prazo da licença-maternidade, de 120 para 180 dias, e permitir ao pai acompanhar a mãe do nascituro nas consultas e exames durante a gravidez.	Amplia a licença-maternidade a todas as trabalhadoras da CLT. A participação paterna nas consultas e exames é um benefício, contudo limitado para a corresponsabilidade familiar.	NÃO	NÃO
Senado	PLS nº 192	2016		EM ANDAMENTO	Estende a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade de 20 dias aos servidores públicos (Lei 11.770)		PARCIALMENTE	NÃO
Senado	PLS Nº 492	2015		ARQUIVADO	Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), para dispor sobre a concessão da licença-maternidade ao segurado da Previdência Social em caso de falecimento da genitora.	Somente prevê licença ao pai estendida em caso de morte materna.	NÃO	NÃO
Senado	PLS nº 165	2016	Na Câmara, corresponde ao PL	ARQUIVADO	Prevê medidas para que, na ausência materna, o pai utilize a licença-maternidade. O PL também prevê na CLT, o Art. 393-C com a seguinte redação: Nas empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários, o empregado responsável por menor de até 3 (três) anos de idade, portador de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado, poderá se ausentar do local de trabalho por até 10 (dez) horas durante a jornada semanal, sem prejuízo de sua remuneração.	Prevê que o trabalhador ou trabalhadora poderá se ausentar por até dez horas semanais, mediante compensação de jornada. A flexibilidade é louvável, mas a falta de direcionamento objetivo ao pai é fator relevante para que as mulheres permaneçam no papel de cuidadoras exclusivas.	PARCIALMENTE	SIM

**APÊNDICE A**

**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Senado	PLC nº 104	2003		ARQUIVADO	Prevvia 125 dias de licença-paternidade E maternidade aos parlamentares do Congresso Nacional.	Os trabalhadores regidos pela CLT contam até hoje com 5 dias de licença, pela previsão no ADCT, aguardando desde 1988 regulação da licença-paternidade. Caso esse PLS fosse aprovado, teríamos muito o que discutir sobre o assunto com o Congresso Nacional...	SIM	SIM
Senado	PLS nº 151	2017		EM ANDAMENTO	Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, para aumentar o prazo da licença-maternidade para 180 dias, podendo a empregada compartilhar até 60 dias com seu cônjuge. Estabelece prazo em dobro em caso de filho portador de deficiência.	Legislação avançada para os padrões brasileiros. Todavia, deixa a critério da mãe compartilhar a licença, o que pode ser impeditivo par aa adesão paterna, conforme as experiências internacionais.	SIM	SIM
Senado	PLS Nº119	1991		ARQUIVADO	PROIBE A DEMISSÃO DE SERVIDOR PUBLICO EM GOZO DE LICENÇA-PREMIO, LICENÇA-PATERNIDADE OU DE FERIAS	Almeja a estabilidade no emprego paterna, mas sem outro incentivo a corresponsabilidade familiar.	NÃO	NÃO
Senado	PLS nº 454	2008		ARQUIVADO	Acrescenta art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a concessão de estabilidade provisória aos genitores e futuros genitores, únicos provedores de renda da família.	Almeja a estabilidade no emprego paterna, mas sem outro incentivo a corresponsabilidade familiar.	NÃO	NÃO
Senado	PLS nº 666	2017		ARQUIVADO	Regulamenta a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal. 15 dias de licença-paternidade, mais 30 dias de estabilidade após o seu término.	Interessante a licença	PARCIALMENTE	NÃO
Senado	PLS nº 281	2005	Aprovada por Comissão em decisão terminativa, enviada à Câmara dos Deputados	TORNOU-SE NORMA JURÍDICA	Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal.	Inicialmente, a Lei Empresa Cidadão (Lei 11.770) não previa aumento de licença-paternidade. Somente a partir de 2016 essa realidade alterou-se	NÃO	NÃO

**APÊNDICE A**  
**Levantamento e Classificação dos Projetos de Lei do Congresso Nacional acerca de Licença Parental e Licença-Paternidade**

Senado	PEC nº 110	2011		EM ANDAMENTO	Altera o art. 7º da Constituição Federal para estabelecer que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a licença-natalidade, concedida a qualquer dos pais, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e oitenta dias; a licença paternidade de quinze dias, nos termos fixados em lei, a ser concedida após o nascimento, a adoção ou a concessão de guarda para fins de adoção, assegurada a ambos os pais; a proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, cor ou estado civil; dispõe que a emenda constitucional entra em vigor cento e oitenta dias após a data de sua publicação.		PARCIALMENTE	SIM
Senado	PROJETO DE LEI DA CÂMARA nº 14, de 2015	2015	Tornou-se o Marco Legal da Primeira Infância (LEI Nº 13.257, DE 8 DE MARÇO DE 2016	TORNOU-SE NORMA JURÍDICA	Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância, altera a lei nº 8.069, de 13 de Julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de Outubro de 1941 - Código de Processo Penal, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de Junho de 2012.	Tornou-se o Marco Legal da Primeira Infância (LEI Nº 13.257, DE 8 DE MARÇO DE 2016), que trata, dentre outros, da importância de políticas públicas sobre a maternidade e paternidade responsável.	PARCIALMENTE	NÃO
Senado	PLS Nº 286	2014		ARQUIVADO	Acrescenta artigo à Lei nº 8.213/91 para assegurar auxílio-doença parental - concessão de licença remunerada para acompanhar pessoa enferma da família - ao segurado do Regime Geral da Previdência Social		PARCIALMENTE	NÃO
Senado	Projeto da Câmara nº62	2009	Tornou-se a Lei Complementar nº 146 de 25/06/2014.	TORNOU-SE NORMA JURÍDICA	Estabelece que o direito de estabilidade provisória, prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, será assegurado a quem detiver a guarda do filho nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora ( tornou-se a Lei Complementar nº 146 de 25/06/2014).	Sem incentivo a corresponsabilidade familiar - apenas prevê licença ao pai estendida em caso de morte da mãe.	NÃO	NÃO