

Dá licença: sou pai!



Odilon Schwerz Burtet

Dá licença: sou pai!

Políticas públicas de licença por nascimento ou
adoção no Brasil e no mundo

Dá licença: sou pai! – Políticas públicas de licença por nascimento ou adoção no Brasil e no mundo

Copyright © Odilon Schwerz Burtet, 2023.

Todos os direitos reservados

Produção editorial: Vitor Donofrio (Paladra Editorial)

Imagem de capa: Shutterstock

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Angelica Ilacqua CRB-8/7057

Burtet, Odilon Schwerz

Dá licença: sou pai!: políticas públicas de licença por nascimento

ou adoção no Brasil e no mundo

Odilon Schwerz Burtet

Brasília: Instituto Promundo, 2023.

256 p.

ISBN 978-65-00-73159-0

1. Licença – Maternidade – Legislação – Brasil 2. Licença – Paternidade –
Legislação – Brasil 3. Pais adotivos – Estatuto legal, leis etc. – Brasil I. Título

23-3759

CDD 344.81014

Índices para catálogo sistemático

1. Licenças por nascimento

SUMÁRIO

PREFÁCIO.....	11
1. INTRODUÇÃO	15
2. DAS LICENÇAS EM DECORRÊNCIA DO NASCIMENTO OU ADOÇÃO	19
2.1. LICENÇA-MATERNIDADE.....	20
2.1.1 convenções internacionais em defesa do direito das mães trabalhadoras	21
2.1.2 Direitos das mães trabalhadoras no Brasil até a Constituição de 1988	25
2.1.3 Direito das mães trabalhadoras após a Constituição de 1988.....	30
2.1.3.1 Licença-maternidade para mães adotantes	49
2.1.3.2 Licença-maternidade para casais homoafetivos	51
2.2. LICENÇA-PATERNIDADE	54
2.2.1 Direito dos pais trabalhadores até a Constituição de 1988.....	56

2.2.2 Direito dos pais trabalhadores após a Constituição de 1988	57
2.2.3 Licença-paternidade para casais homoafetivos	64
2.3 VIOLAÇÃO À ISONOMIA	72
2.3.1 Penalidade materna	77
2.3.2 Envolvimento paterno	83
3. MODELOS DE LICENÇAS POR NASCIMENTO OU ADOÇÃO	89
3.1 TIPOLOGIA DOS MODELOS DE LICENÇA POR NASCIMENTO OU ADOÇÃO	92
3.2 LICENÇA EM DECORRÊNCIA DO NASCIMENTO OU ADOÇÃO PELO MUNDO	97
3.2.1 Modelo convencional: licença-maternidade maior que a licença-paternidade.....	103
3.2.2 Modelo convencional + neutro: licença-maternidade maior que a paternidade mais licença parental.....	106
3.2.2.1 Chile	108
3.2.2.2 Canadá	113
3.2.2.3 França	115
3.2.2.4 Cuba.....	122
3.2.3 Modelo igualitário: licença-maternidade com período igual à licença-paternidade	125

3.2.4 Modelo neutro: licença parental única	131
3.2.4.1 Suécia	131
3.2.4.2 Noruega.....	136
3.2.4.3 Portugal	141
3.2.4.4 Austrália	143
3.2.4.5 Finlândia	146
3.2.4.6 Dinamarca.....	149
4. ALTERAÇÃO DAS LICENÇAS POR NASCIMENTO OU ADOÇÃO NO BRASIL	151
4.1 DA CONDIÇÃO AO PROBLEMA	154
4.2 PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO NO CONGRESSO	157
4.3 ATORES NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA.....	159
4.4 TRABALHO DE ADVOCACY DO TERCEIRO SETOR PELA PARIDADE DAS LICENÇAS	163
4.5 PROCESSOS DE FORMAÇÃO DA AGENDA.....	168
4.6 ARQUITETURA DE ESCOLHA	171
4.7 IMPACTO DE UMA POSSÍVEL AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PARA OS PAIS	172
4.8 O MODELO PROPOSTO PELA FRENTE PARLAMENTAR EM DEFESA DA PRIMEIRA INFÂNCIA.....	175

5. CONCLUSÃO	179
6. REFERÊNCIAS	185
Apêndice I – Licenças pelo mundo.....	206
Apêndice II – Projetos sobre licenças maternidade, paternidade e parental	226
Agradecimentos	253





PREFÁCIO

Foi enquanto eu trocava as fraldas da minha segunda filha em cima de uma mesa na praça de alimentação de um shopping center que minha filha mais velha perguntou: “Por que você não troca a fralda no trocador de fraldas do banheiro masculino, papai?”. Era 2006, e minha resposta foi imediata: “Não existem trocadores de fraldas nos banheiros masculinos”. Na época com onze anos, a mais velha indignou-se: “Mas isso é machismo, papai”. A passagem jamais saiu da minha lembrança, pois foi a primeira vez que percebi machismos invisíveis para mim, mas evidentes para uma menina de onze anos de idade. Um pai de menina, ao longo da sua paternidade, percebe, muitas vezes pela primeira vez, que os papéis de homens e mulheres na sociedade são ainda bastante reduzidos ao clichê “pai provedor, mãe cuidadora”.

Ao desafiar esses papéis, homens e mulheres terão dificuldades. Homens cuidadores serão constantemente questionados a respeito da sua capacidade, quando não da sua importância na criação dos filhos. Mulheres provedoras terão desafios ainda maiores: preconceito no ambiente de trabalho, assédios, salários menores, posições hierárquicas inferiores, além de uma dupla jornada de trabalho, já que ainda fazem a maioria dos serviços domésticos.

Impactado pela perspectiva de ver minhas filhas passarem por esses monumentais desafios, passei a pesquisar caminhos para maior equidade de gênero. Tive a chance

Dá licença: sou pai!

de, em 2018, conversar com o então embaixador da Suécia no Brasil, Per-Arne Hjelmborn, sobre o modelo sueco de licença parental. O país foi o primeiro no mundo a implantar a licença parental remunerada de gênero neutro, em 1974. Posteriormente, determinou 90 dias exclusivos para o pai, incentivando a participação efetiva do homem nos primeiros dias da criança. Saí da conversa acreditando que as políticas públicas relacionadas à licença parental são o fator mais poderoso no aumento da equidade de gênero.

Agora, tenho a sorte de deparar com este belíssimo trabalho de Odilon Schwerz Burtet, que analisa as licenças parentais ao redor do mundo e traz uma perspectiva adaptada à realidade brasileira. O trabalho é brilhante na oportunidade que nos apresenta: uma política pública capaz de incentivar a participação masculina no cuidado com os filhos, diminuindo o peso da responsabilidade feminina e, principalmente, conectando o pai aos seus filhos, oportunizando momentos preciosos nos primeiros dias da criança e refletindo em um comportamento masculino mais saudável, menos autodestrutivo e em famílias mais harmônicas.

Com frequência, quando falamos em uma licença-paternidade aumentada, há o contra-argumento de que um pai não faz falta dentro de casa. Paul Raeburn, em seu livro *O novo papel do pai*, relaciona dezenas de pesquisas científicas, chegando à seguinte conclusão:

Os pais claramente têm conexões importantes com seus filhos; e eles tratam os bebês de maneira diferente das mães.

As evidências disso continuam se acumulando e ressaltam a importância de os pais passarem tempo de qualidade e quantidade com seus bebês. Agora sabemos que os homens que se afastam do trabalho após o nascimento de seus filhos se envolvem mais com eles posteriormente – o que, por sua vez, está relacionado a avaliações mais positivas no trabalho. Todos saem ganhando – pais, filhos e empregadores.¹

Além da vasta quantidade de pesquisas científicas recentes a respeito da importância do pai na criação dos filhos, temos os exemplos cotidianos: qualquer pessoa que cresceu sem um pai (e eu me encontro nessa estatística) sabe a falta que essa figura representa. Ainda: qualquer pai presente na vida de seu filho percebe o impacto positivo dessa relação.

Outro argumento contra a licença-paternidade estendida é aquele de que o custo financeiro seria muito alto. Sobre isso, a presente pesquisa aponta que não há dados suficientes. Contudo, permita-me lembrar que qualquer gasto na primeira infância é um investimento bem-feito. O economista ganhador do Prêmio Nobel James Heckman defende há anos a importância do investimento na primeira infância como possibilidade de diminuir os gastos públicos futuros. E é importante lembrar: o PIB não mede tudo. Nem o trabalho solitário das mães dentro de casa, nem as fraldas que trocamos e os banhos que damos nos

1 RAEBURN, Paul. *O novo papel do pai*. São Paulo: HarperCollins, 2015.

Dá licença: sou pai!

nossos filhos. O PIB não mede nossos passeios de mãos dadas nem a paz de uma soneca abraçados no sofá.

Em um país com 5,5 milhões de crianças sem o nome do pai na certidão de nascimento, 26,8% das famílias com filhos são de mães sem o pai dentro de casa. O Brasil precisa acordar para a falta de participação masculina nas famílias. Esta pesquisa nos ajuda a iluminar machismos que passam despercebidos para muitos de nós. Mas que as novas gerações já percebem. E elas clamam por mudanças.

Marcos Piangers

1.

INTRODUÇÃO

O direito às licenças em decorrência do nascimento ou adoção tem suas origens diretamente ligadas às condições biológicas de homens e mulheres e aos papéis historicamente desempenhados por cada um na sociedade.

A necessidade de normatizar a relação do trabalho com a procriação se dá com a inserção das mulheres no mercado de trabalho e o surgimento das primeiras leis para garantir os cuidados dos recém-nascidos. Todavia, esse direito sempre foi positivado sob a ótica de que essas tarefas são atribuições exclusivas da mulher, mantendo-se o entendimento de que cabe ao homem o papel de provedor principal e cuidador secundário.

Com a maior participação feminina no mercado de trabalho, somada às ampliações das normas de proteção à maternidade, a licença-maternidade, inicialmente entendida como um avanço na proteção da mulher no mercado de trabalho, começou a ser percebida como causa de discriminação para a própria mulher trabalhadora.

No intuito de diminuir essa diferença de tratamento entre homens e mulheres, muitos estados democráticos vêm evoluindo seus modelos de licença por nascimento ou adoção desenhando políticas públicas arquitetadas para envolver mais os homens no cuidado paterno. Essa busca se dá com a implementação de licenças mais

Dá licença: sou pai!

equivalentes entre os pais ou na criação de licenças de gênero neutro, como a licença parental, seja em substituição ou como um período posterior às licenças maternidade e paternidade.

No Brasil, a evolução das licenças vem sendo discutida há alguns anos entre atores da sociedade civil, burocratas e políticos. Existe um grupo de parlamentares sensíveis ao tema e vários projetos de lei que versam sobre o assunto em tramitação no Congresso Nacional, com as mais variadas modelagens de alternativas de políticas públicas.

Daí surge a problemática que a presente pesquisa visa a responder: a implementação de uma licença parental deve ser arquitetada como política pública estatal de envolvimento paterno em busca de isonomia de gênero?

A hipótese primária é de que a implementação de uma licença parental nos moldes mais difundidos internacionalmente, como um período relativamente longo posterior à licença-maternidade, sem critérios bem definidos quanto ao gozo da licença, com períodos não transferíveis e turnos flexíveis, pode não atingir o objetivo buscado quando da implementação da política pública, podendo até aumentar a desigualdade existente entre homens e mulheres, reforçando o comportamento que se busca evitar. A hipótese secundária é de que licenças mais igualitárias ou mesmo licenças de gênero neutro com critérios definidos quanto a utilização, flexibilização, remuneração e elegibilidade, somadas a cotas não transferíveis, podem ser ferramentas implementadas como políticas públicas em busca de isonomia entre homens e mulheres.

Para tanto, a pesquisa foi dividida em três partes. A primeira parte analisa a normativa brasileira quanto às licenças maternidade e paternidade, como estas foram construídas em nossa base legal antes e depois da Constituição de 1988, bem como de que forma o desenho legislativo constitucional e a definição dos prazos das licenças por nascimento ou adoção acarretam penalidade materna, falta de isonomia entre homens (pais) e mulheres (mães) e pouco envolvimento paterno com a prole.

A segunda parte consiste em uma análise geral da experiência internacional quanto às licenças em suas diferentes variações em termos de duração, elegibilidade, pagamento, flexibilidade possível no uso e transferibilidade entre o casal. Para facilitar a compreensão das diferentes modelagens das licenças mundo afora, é apresentado um quadro tipológico e definidos os quatro modelos de licenças em decorrência do nascimento ou adoção utilizados internacionalmente.

São ainda apresentados exemplos de países que adotam cada modelo de licença, ficando evidenciado que, mesmo em países que adotam o mesmo modelo, as licenças variam quanto a duração, remuneração, flexibilidade de uso e elegibilidade dos possíveis beneficiários. Para analisar se os modelos de licença funcionam (ou não) como políticas públicas de igualdade de gênero, foram escolhidos três países paradigmas, um para cada forma de evolução de modelo. São eles: Suécia, primeiro país a implementar a licença parental neutra em substituição às demais licenças; Espanha, país que recentemente igualou a licença-paternidade

Dá licença: sou pai!

à licença-maternidade, passando ambas a gozar de 120 dias de licença; e Chile, país que possui uma licença parental nos moldes da que se pretende implementar no Brasil, como uma licença posterior à licença-maternidade.

A terceira e última parte consiste em demonstrar como a condição gerada pela diferença entre as licenças se transformou em um problema que é introduzido na agenda política nacional, bem como seus atores, que buscam desenhar alternativas viáveis a serem implementadas como forma de mitigá-lo. É feito um levantamento e analisado os projetos de lei que tramitam no Congresso, em especial o projeto de criação de licença parental apresentado recentemente por um grupo amplo de parlamentares membros da Frente em Defesa da Primeira Infância. É abordado ainda o viés econômico de uma possível licença parental, visto sempre como uma das principais barreiras na implementação de políticas públicas, bem como a dificuldade atual de o tema migrar da agenda política para a agenda governamental, como uma prioridade a ser resolvida pelo governo.

Por fim, a pesquisa busca responder à pergunta inicial com base na proposta de licença parental apresentada pela Frente Parlamentar em Defesa da Primeira Infância, analisando se a alternativa proposta pelo grupo de parlamentares, caso aprovada, seria uma política pública capaz de atingir os objetivos que se propõe: envolver os pais (homens) nos cuidados já nos primeiros meses de nascimento ou de adoção de seus filhos – criando laços perdurantes –, resultando em uma diminuição das penalidades conferidas às mulheres em decorrência da maternidade.



2. DAS LICENÇAS EM DECORRÊNCIA DO NASCIMENTO OU ADOÇÃO

A necessidade de licenças em decorrência da procriação tem início quando as mulheres começam a ocupar postos em larga escala em fábricas, no período da Revolução Industrial, inaugurando uma disputa por vagas em que as mulheres recebiam menos, fator determinante para sua contratação.¹

Nesse contexto, surgem na Europa as primeiras normas reguladoras do trabalho feminino, que, a princípio, representavam uma medida de proteção às mães, mas acabaram restringindo a mão de obra feminina, excluindo as mulheres de inúmeras atividades.²

Essas normas dão início a uma estrutura social introduzida no sistema hierárquico que, com diversos arranjos interdependentes de poderes materiais e simbólicos pré-definidos, determinam a posição social da mulher trabalhadora na nova sociedade, agora industrial. A dominação masculina que existia na pré-Revolução Industrial se

1 ROCHA, Silvia Regina da. *O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

2 CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Dialética, 2007.



Dá licença: sou pai!

desdobra em discriminação da mulher/mãe trabalhadora, por meio de disparidades salariais e normativas.³

No Brasil, não é diferente. O papel simbólico da mulher por aqui sempre foi o de zelar pela casa, pela família e pelas tarefas domésticas. O processo de industrialização nacional se deu na década de 1930, mas a inserção das mulheres no mercado de trabalho permaneceu muito lenta até 1970. A expansão econômica da década de 1970 e a Constituição Cidadã de 1988 contribuíram para aumentar a participação feminina no mercado de trabalho.⁴

Essa contextualização inaugural se faz necessária para que se inicie a reflexão posteriormente pormenorizada de que não é de hoje que direitos concedidos às mulheres mães, como no caso da licença-maternidade por nascimento ou por adoção, tiveram sua construção baseada no papel simbólico da mulher/mãe na sociedade, tendo os efeitos colaterais dessas normativas sido percebidos aos poucos como geradores de desigualdade entre os genitores.

2.1. LICENÇA-MATERNIDADE

O direito das mulheres mães ao afastamento do trabalho tem origem na batalha judicial travada pela professora americana Bridget Peixoto, no início da segunda década do século XX, em Nova York, quando a professora judia de

3 BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

4 LEONE, E. T.; KREIN, J.D; TEIXEIRA, M.O. *Mundo do trabalho das mulheres: Ampliar direitos e promover a igualdade*. São Paulo: Unicamp, 2017.

ascendência portuguesa, que era a principal educadora da Escola Pública 14, em Thongs Neck, no Bronx, foi demitida por “negligência do dever com propósito de dar à luz”.⁵

Em 1915, dois anos após sua demissão, uma decisão inaugural, proferida pelo Comissário Estadual para Educação, reconheceu que a “Senhora Peixoto foi acusada de negligência do dever, mas não foi declarada culpada de negligência – foi sim declarada culpada de ter dado à luz”.⁶

A partir desse simbólico caso, convenções internacionais em defesa do direito das mães trabalhadoras foram instituídas para assegurar os direitos básicos da mulher perante o mercado de trabalho. A primeira delas foi instituída em 1919, tendo sido ratificada no Brasil apenas em 1934, como se verá a seguir.

2.1.1 convenções internacionais em defesa do direito das mães trabalhadoras

Uma das funções principais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo informado pela própria instituição em seu site, é elaborar normas internacionais relativas ao trabalho. As normas são publicadas em forma de recomendações, convenções, protocolos, declarações e resoluções, devendo a instituição trabalhar para promover a

5 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 04. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 8 fev. 2020.

6 *Ibidem*.

Dá licença: sou pai!

adoção e a aplicação dessas normas pelos países membros da entidade. Uma vez por ano, os membros da OIT se reúnem para elaborar, discutir e aprovar esses instrumentos na Conferência Internacional do Trabalho (CIT).⁷

A OIT define essas convenções como “tratados internacionais que estabelecem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam”.⁸ A organização é composta por 187 Estados-membros que, por ato soberano, podem ratificar ou não as convenções propostas. Se um Estado-membro entender por ratificar determinada convenção, fica implicado, de forma vinculante, a incorporar o conteúdo integralmente ao seu sistema jurídico, legislativo, administrativo e executivo.⁹

Já quando da primeira Conferência Internacional do Trabalho, em 1919, a recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu a Convenção nº 3, sobre proteção à maternidade. Tal convenção era direcionada apenas às trabalhadoras industriais e lhes garantia o direito de se afastar do trabalho seis semanas antes e seis semanas depois do nascimento da criança.¹⁰

7 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 dez. 2022.

8 *Ibidem*.

9 *Ibidem*.

10 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 05. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 8 fev. 2020.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

Com o passar do tempo e maior inserção da mulher no mercado de trabalho, essa convenção foi sendo revista, ampliando os direitos relacionados à proteção em decorrência da maternidade. Primeiro, pela Convenção nº 103, no ano de 1952, e, mais recentemente, pela Convenção nº 183, no ano 2000.

Essa convenção é mais ampla, sustentando que todas as mulheres empregadas têm direito a licença-maternidade de, no mínimo, quatorze semanas, sendo que pelo menos seis semanas deverão ser usufruídas depois do nascimento. Se o parto ocorrer após a data prevista, o período pré-natal da licença-maternidade deverá ser prolongado até a data do nascimento da criança, sem que haja qualquer redução do período de seis semanas de licença obrigatória após o nascimento. A convenção engloba esses direitos também às mulheres que desempenham formas atípicas de trabalho subordinado, em trabalhos não formalizados.¹¹

Quanto ao valor ou porcentagem da remuneração, a Convenção nº 183 determina que durante toda a licença-maternidade a mãe deve receber uma prestação pecuniária que seja suficiente para que ela e seu filho tenham condições de saúde apropriadas e um nível de vida adequado. Esse valor deve ser arcado por um seguro social obrigatório ou por fundos públicos, não podendo ser inferior a dois terços da remuneração que a mãe recebia antes do afastamento do trabalho.¹²

11 *Ibidem.*

12 *Ibidem.*

Dá licença: sou pai!

O Brasil ratificou a Convenção nº 3 em 1934, e a Convenção nº 103 em 1965. Todavia, até hoje não ratificou a Convenção nº 183.¹³ Ela foi ratificada por países como Albânia, Áustria, Azerbaijão, Belarus, Belize, Benin, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Burquina Faso, Cazaquistão, Chipre, Cuba, Eslováquia, Eslovênia, Holanda, Hungria, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Macedônia do Norte, Mali, Marrocos, Moldávia, Montenegro, Noruega, Peru, Portugal, República Dominicana, Romênia, São Tomé e Príncipe, Senegal, Sérvia e Suíça.¹⁴

Em relação à previsão de licença parental, a OIT não dispõe de convenção específica sobre o assunto. Contudo, a organização publicou a Recomendação nº 165, sobre “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família”, indicando a necessidade de uma licença posterior à maternidade. O artigo 22.(1) diz: “O pai e a mãe devem ter a possibilidade, num período imediatamente seguinte à licença-maternidade, de obterem licença de afastamento sem perda do emprego e dos direitos dele decorrentes.”¹⁵

13 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:31232. Acesso em: 24 mar. 2022.

14 *Ibidem*.

15 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. “R165 – Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família”. Disponível em: <https://www.ilo.org/>

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

Já na Recomendação nº 191, que dispõe sobre Proteção à Maternidade, ao tratar dos Tipos de Licenças Relacionadas, a OIT cita que: “A mãe trabalhadora ou o pai trabalhador devem ter direito à licença parental durante o período seguinte ao termo da licença de maternidade”.¹⁶ O Brasil não consta como signatário dessas recomendações.¹⁷ De todo modo, as recomendações não têm o mesmo caráter vinculante das convenções.

2.1.2 Direitos das mães trabalhadoras no Brasil até a Constituição de 1988

No Brasil, o direito ao afastamento em decorrência do nascimento de filho(a) começa na Constituição de 1934. O seu art. 121, § 1º, alínea “h” determinava que a legislação trabalhista deveria observar a assistência médica e sanitária à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego. Eis o dispositivo:

brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm#:~:text=Trabalhadores%20com%20encargos%20de%20fam%C3%A-Dlia%20devem%20gozar%20da%20igualdade%20de,promo%C3%A7%C3%A3o%20e%20estabilidade%20no%20emprego.> Acesso em: 15 dez. 2022.

- 16 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. “R191 – Recomendação de Proteção à Maternidade”. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:-NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO. Acesso em: 15 dez. 2022.
- 17 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

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

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

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte.¹⁸

Em essência, a constituição posterior, de 1937, manteve esses direitos, estipulando que a legislação do trabalho deveria prever a assistência médica e higiênica à gestante, assegurando à trabalhadora um período de repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário. Nestas palavras:

Art. 137 – A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: (...)

l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto.¹⁹

18 BRASIL. *Constituição* (1934). Lex: *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.

19 *Ibidem*.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

Em atendimento das determinações constitucionais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, proibiu a mulher grávida de trabalhar antes e depois do parto. É o que prevê o artigo 392, nestes termos:

Art. 392 – É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.

O art. 393, no que lhe concerne, atribuiu ao empregador a obrigação de arcar com os salários integrais da empregada durante o período de licença-maternidade, independentemente do recebimento de auxílio-maternidade prestado pela Previdência:

Art. 393 – Durante o período a que se refere o artigo anterior, a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Parágrafo único. A concessão de auxílio-maternidade por parte de instituição de previdência social não isenta o empregador da obrigação a que alude o artigo.²⁰

Desse modo, em um primeiro momento, a concessão de auxílio-maternidade por parte da Previdência não

20 BRASIL. Decreto nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

isentava o empregador de pagar um salário-maternidade, ficando este obrigado a arcar com a integralidade da remuneração da empregada durante todo seu período de afastamento. Tal situação, obviamente, consistia em grande desestímulo à contratação de mulheres, uma vez que a mão de obra feminina acabava por ser consideravelmente mais onerosa.²¹

A questão da onerosidade para o empregador, causada pelo salário-maternidade, foi enfrentada pela Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho. Ela prevê a proteção ao empregador, para não ser ele o responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres. É o que dispõe o art. 4º, item 8, nestes termos:

Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega.²²

21 BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 576.967. Hospital Vita Batel S/A e União. RELATOR: Ministro Roberto Barroso. DJE 21/10/2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2591930&numeroProcesso=576967&classeProcesso=RE&numeroTema=72>. Acesso em: 29 jul. 2021, p. 13-14.

22 BRASIL. Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-58820-14-julho-1966-399436-norma-pe.html>. Acesso em: 12 dez. 2022.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

A Convenção nº 103 foi ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. A partir dela, determinou-se ainda que as prestações deveriam ser concedidas por meio de um sistema de seguro social ou fundo público, justamente em busca de evitar a discriminação em relação às mulheres trabalhadoras.²³

Para cumprir tal compromisso internacional, o legislador brasileiro publicou a Lei nº 6.136/74, que passou a incluir o salário-maternidade como prestação assegurada pela Previdência Social, retirando do empregador o custo de pagar o salário da colaboradora afastada em decorrência da maternidade. A Lei instituiu um recolhimento de 0,3% sobre a folha de pagamento a fim de custear o salário-maternidade (art. 4º da Lei nº 6.136/74).²⁴

Esse foi um importante passo para diminuir o preconceito contra as trabalhadoras em idade fértil, pois, ao repassar o custo do pagamento do salário da trabalhadora mãe – afastada das atividades para cuidar de seu bebê – aos

23 BRASIL. Decreto nº 28.820, de 14 de julho de 1966. Estabelece normas e critérios para uniformização dos reajustes salariais e dá outras providências. Art. 4º. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-15-29-julho-1966-375802-norma-pe.html>. Acesso em: 12 dez. 2022.

24 BRASIL. Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Art. 4º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.136%2C%20DE%207%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201974&text=Inclui%20o%20sal%C3%A1rio%2Dmaternidade%20entre,Art. Acesso em: 12 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

cofres públicos, o Estado sinaliza aos empregadores privados que a contratação de mulheres não lhes será mais custosa do que a contratação de um homem, indicando, ainda, a importância social da procriação para a manutenção e futuro do Estado.

2.1.3 Direito das mães trabalhadoras após a Constituição de 1988

A Constituição de 1988 manteve a tradição das anteriores ao assegurar a proteção à maternidade como um direito social (art. 6º). Previu ainda a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, e proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, como direitos das trabalhadoras (art. 7º, incisos XVIII e XX). Eis a íntegra da norma:

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

A Constituição Cidadã foi importante não apenas para as mulheres trabalhadoras, mas para as mulheres em geral, pois dispõe sobre o preceito da igualdade jurídica independentemente do sexo e garante direitos fundamentais à cidadania plena a todas as mulheres.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

Entre os direitos garantidos às mulheres pela Constituição Federal de 1988 está o direito de licença de 120 dias à trabalhadora gestante. Há também a proibição de tratamento diferenciado na remuneração entre os gêneros em exercício de mesmas funções, bem como a proibição de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, entre outras conquistas relevantes que tiveram impacto sobre a condição social das mulheres trabalhadoras.

Tais conquistas se deram em decorrência da participação de integrantes de movimentos sociais feministas na Assembleia Geral Constituinte, mulheres representantes da sociedade civil que se organizaram em torno de problemas comuns à maioria delas e apresentaram um conjunto de demandas a serem contempladas na nova Carta Constitucional.

Apesar de nem todas as demandas propostas pelo movimento feminista da época terem sido admitidas pelo legislador originário, a Carta Magna consolidou importantes temas pleiteados pelas mulheres daquele século, tendo, finalmente, sido reconhecida a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres.²⁵

Sem dúvida, a publicação da Constituição de 1988 foi um momento exitoso para a luta dos direitos femininos, em especial para o Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (CNDM). Criado em 1985 e vinculado ao Ministério da Justiça, o CNDM participou diretamente da

25 SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

Dá licença: sou pai!

elaboração da carta que resultou no documento mais benéfico e abrangente em defesa das mulheres brasileiras.²⁶

A carta prevê o instituto da maternidade e da paternidade como valores sociais fundamentais, coibindo a violência nas relações familiares e o abandono de filhos, devendo o Estado agir como garantidor da lei. Prevê ainda o trabalho das mulheres como um dos alicerces no princípio constitucional da isonomia, buscando garantir igualdade de tratamento previdenciário entre homens e mulheres. A carta determina à legislação trabalhista a proteção à maternidade e à amamentação e obriga o Estado a fornecer creches para as crianças de até 6 anos, filhos de mulheres e homens trabalhadores.

No artigo 6º, a Constituição Federal definiu os direitos sociais que, após pequenas alterações ao longo dos anos, garantem: alimentação, trabalho, educação, saúde, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade, proteção à infância e assistência aos desamparados.

Quanto à responsabilidade pelo pagamento da licença, a partir de 1974 era recolhido 0,3% sobre a folha de pagamento, a fim de custear o salário-maternidade (art. 4º da Lei nº 6.136/74).²⁷ Todavia, com o advento da Lei nº

27 BRASIL. Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Art. 4º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.136%2C%20DE%207%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201974&text=Inclui%20

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

7.787/89, esse recolhimento passou a ficar englobado no percentual de 20% cobrado das empresas sobre os valores pagos a título de remuneração, utilizados para custear a Previdência Social, alíquota que se mantém até hoje para as seguradas empregadas, com o advento da Lei nº 8.212/91.²⁸

A Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, definiu que:²⁹

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

No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê no art. 392, §§ 1 a 3, o direito de licença à empregada gestante pelo período de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário. Considera-se o início do afastamento até o 28º dia antes do parto e a sua ocorrência, o que deve

o%20sal%C3%A1rio%2Dmaternidade%20entre, Art. Acesso em: 12 dez. 2022.

- 28 BRASIL. LEI Nº 8.212. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências, 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm Acesso em: 26 dez. 2022
- 29 BRASIL. LEI Nº 8.213. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

ser comprovado por meio de atestado médico. O mesmo direito é garantido no caso de parto antecipado.³⁰

O dispositivo prevê ainda a possibilidade de aumento do período de repouso pelo prazo de duas semanas, antes e depois do parto, caso haja necessidade médica. Eis os termos da lei:³¹

Art. 392 – A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§1. A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste.

§2. Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3. Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

A interpretação quanto ao termo inicial aplicável à fruição da licença-maternidade e ao respectivo benefício previdenciário de salário-maternidade resultou em uma Ação Direta de Inconstitucionalidade³² das normas citadas.

30 BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 01/05/1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 dez. 2022.

31 Consolidação das Leis do Trabalho.

32 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 6.327, Rel. Edson Fachin, Plenário, DJe 07/11/2022.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

A ação foi ajuizada pelo partido Solidariedade, que narrou haver decisões judiciais proferidas em território nacional que tinham dado interpretações distintas às normas impugnadas, mais especificamente o § 1º do art. 392 da CLT e do art. 71 da Lei nº 8.213, de 1991, sendo fixado o termo inicial de fruição do benefício da licença-maternidade à data do parto mesmo em casos de nascimento de bebês prematuros e submetidos a períodos longos de internação.

Com isso, defendeu que tal forma de contagem da licença-maternidade reduzia o lapso de convívio entre mães e filhos, prejudicando o aleitamento materno recomendado pelas autoridades de saúde devido a sua interpretação restritiva e literal. Argumentou ainda que o direito fundamental protegido pela Constituição estava com sua aplicação deficiente, devendo ser considerado o termo inicial para fruição da licença-maternidade a data da efetiva alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido. Essa interpretação conferiria proteção à maternidade e à infância, notadamente no que se refere à convivência familiar prevista no art. 227 da Constituição Federal.

De acordo com dados fornecidos pelo Ministério da Saúde apresentados na ação, o número de nascimentos de bebês prematuros é de aproximadamente 279 mil por ano, sendo frequente a necessidade de longo período de internação. Assim, a interpretação da norma constitucional de considerar o termo inicial para fruição da licença a partir da alta hospitalar assegura um tratamento isonômico e humanitário às mães e aos bebês, garantindo-lhes um período de adaptação e desenvolvimento pleno no contexto

Dá licença: sou pai!

familiar “em que efetivamente se constituirá a trajetória da criança, sem a mediação da intervenção médica”.³³

Nos autos do processo, o Ministério da Economia juntou nota técnica sustentando que, desde 1991, com o advento da Lei nº 8.213, o marco inicial de fruição da licença-maternidade sempre foi a partir do momento do parto ou de período anterior a este. Que eventual mudança de interpretação da norma poderia trazer “prejuízos à renda familiar ou até mesmo criar distinções no mercado de trabalho da mulher”. Aduziu que para haver ampliação no prazo de licença-maternidade seria necessária uma norma estrita nesse sentido e que a interpretação no sentido pleiteado violaria o princípio constitucional que exige que seja estabelecida fonte prévia de custeio para criação ou ampliação de beneficiários da seguridade social. Por fim, defendeu que para o protelamento do início da fruição da licença-maternidade ao momento da alta da mãe e do bebê “não haverá proteção previdenciária para as seguradas até esse aludido marco”.

A Consultoria Geral da União se manifestou defendendo a mesma tese do Ministério da Economia, no sentido de que não havia fonte de custeio que amparasse a prorrogação da licença-maternidade. E, ainda, que não havia possibilidade de interpretação no sentido pleiteado, pois resultaria “não em favorecimento, mas, antes, em prejuízo a muitas seguradas”. Na mesma linha, a Presidência da

33 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 6.327, Rel. Edson Fachin, Plenário, DJe 07/11/2022.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

República enfatizou que “haveria diversas outras normas garantidoras de direitos às mães e a seus filhos, a exemplo da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente”.

A ausência de fonte de custeio também foi o fundamento utilizado pela Procuradoria-Geral da República, nesses termos:

Sem a expressa previsão da fonte de custeio, é inviável a concretização do pagamento do salário-maternidade nos moldes requeridos. A extensão ou ampliação de hipóteses de pagamento de benefícios previdenciários demandam nova fonte de custeio da previdência social que, consoante o art. 195, § 4º, c/c art. 154, I, da CF, somente pode ser estabelecida por lei complementar. A instituição de extensão de benefício por decisão judicial, sem a respectiva fonte de custeio da previdência social, afronta, além do disposto no art. 195, § 5º, e no 113 do ADCT, a reserva constitucional de lei complementar estabelecida pelo art. 195, § 4º, c/c art. 154, I, da CF, que exclui a disciplina da matéria por qualquer outra espécie normativa (ADI 1.480-MC/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ de 18.5.2001; ADI 2.436/PE, Rel. Min. Moreira Alves, DJ de 9.5.2003; entre outros julgados). A instituição de extensão de benefício por decisão judicial, sem a respectiva fonte de custeio da previdência social, afronta, além do disposto no art. 195, § 5º, e no 113 do ADCT, a reserva constitucional de lei complementar estabelecida pelo art. 195, § 4º, c/c art. 154, I, da CF, que exclui a disciplina da matéria por qualquer outra espécie normativa (ADI 1.480-MC/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ de 18.5.2001; ADI 2.436/PE, Rel. Min. Moreira Alves, DJ de 9.5.2003; entre outros julgados).

Dá licença: sou pai!

O ministro Edson Fachin, relator do caso, em seu voto condutor, entendeu que acolher a interpretação restritiva e literal das normas postas em debate reduziria, de modo irrazoável e conflitante com o direito social de proteção à maternidade e à infância, o período de convivência fora do ambiente hospitalar entre mães e recém-nascidos. Afirma que “algo absoluto não comporta relativização”; que a doutrina da proteção integral deve ser interpretada na sua máxima efetividade. Desse modo, a garantia do direito da criança à convivência familiar faz parte do dever constitucional de que percentual de recursos da saúde sejam destinados à assistência materno-infantil.³⁴

O voto demonstra a preocupação da Suprema Corte com o binômio materno-infantil, mas demonstra uma preocupação ainda maior em relação ao bebê. A sensibilidade do voto condutor é admirável, considerando, inclusive, que em famílias que passaram pela angústia do período neonatal é comum a comemoração de duas datas de aniversário: a data do parto e a data da alta hospitalar. Eis os trechos do voto:

O período de internação neonatal guarda as angústias e limitações inerentes ao ambiente hospitalar e à fragilidade das crianças. Ainda que possam eventualmente amamentar e em alguns momentos acolher nos braços seus filhos, é a equipe multidisciplinar que lhes atende, de modo que é na ida para casa que os bebês efetivamente demandarão

34 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 6.327, Rel. Edson Fachin, Plenário, DJe 07/11/2022.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

o cuidado e atenção integral de seus pais, e especialmente da mãe, que vivencia também um momento sensível como é naturalmente, e em alguns casos agravado, o período puerperal. Não é por isso incomum que a família de bebês prematuros comemorem duas datas de aniversário: a data do parto e a data da alta. A própria idade é corrigida. A alta é, então, o momento aguardado e celebrado e é esta data, afinal, que inaugura o período abrangido pela proteção constitucional à maternidade, à infância e à convivência familiar. É este, enfim, o âmbito de proteção.

Há uma unidade a ser protegida: mãe e filho. Não se trata apenas do direito do genitor à licença, e sim do direito do recém-nascido, no cumprimento do dever da família e do Estado de ter assegurado com “absoluta prioridade” o seu “direito à vida, à saúde, à alimentação”, “à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar”, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência.” (art. 227). Esse direito, no caso, confere-lhe, neste período sensível de cuidados ininterruptos (qualificados pela prematuridade), o direito à convivência materna.

Quanto à alegação do óbice do art. 195, § 5º, da Constituição Federal, de que não se pode criar, majorar ou estender benefício ou serviço de seguridade social sem a correspondente fonte de custeio total, entendeu a Suprema Corte que o benefício e sua fonte de custeio já existem. Que a Seguridade Social deve ser compreendida como “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. Relembrou a jurisprudência do pleno do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que a ausência de previsão de

Dá licença: sou pai!

fonte de custeio não é óbice para a extensão do prazo de licença-maternidade.³⁵

Sobre a alegação de que as leis não comportariam interpretação conforme à Constituição por supostamente conterem regras em sentido unívoco, citou o doutrinador MARINONI, L. G., que defende que:

um dispositivo legal só pode ser excluído quando não puder ser interpretado, de nenhum modo, segundo a Constituição. E que não há empecilho à utilização da técnica de interpretação conforme no modo preconizado neste feito.

Citando diversos julgados da Corte, o acórdão segue no sentido de garantir maior proteção à licença-maternidade e aduz que o Supremo Tribunal Federal tem se posicionado com firmeza no sentido de garantir a plena aplicabilidade do art. 24 da Convenção sobre os Direitos da Criança no Decreto nº 99.710/1990.

Por fim, em relação ao argumento da União de que às mães seguradas restaria sem proteção social no interregno da extensão da licença, o voto expôs que o próprio Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), após dar cumprimento à medida cautelar, editou a Portaria Conjunta nº 28/2021, em que regulamentou a forma do benefício de salário-maternidade em caso de prematuridade. Nos termos

35 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 778889, Relator: Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 10/03/2016.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

da portaria, o período da internação passou a ser considerado um acréscimo no número de dias em que o benefício será pago, ou seja, não será limitado aos 120 dias.

Com esses fundamentos, a Ação Direta de Inconstitucionalidade com Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental foi, por unanimidade, conhecida e julgada procedente para “conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 392, § 1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei nº 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto nº 3.048/99), de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período do benefício, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto nº 3.048/99”.

Essa análise de constitucionalidade se faz relevante frente aos inúmeros nascimentos prematuros somados às possíveis complicações de saúde após o momento do parto, que podem alongar o período de internação de mães e bebês, reduzindo o período de convivência da mãe com o filho fora do ambiente hospitalar. Essa diminuição da convivência entre a genitora e o recém-nascido seria conflitante com o direito social de proteção à maternidade e à infância já citado neste capítulo, com os arts. 6º, *caput*, 201, II, 203, I, e 227, *caput*, todos da Constituição, bem como por tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário, descumprindo preceitos fundamentais.

Dá licença: sou pai!

Dito isto, a Lei nº 8.213/91 prevê ainda a forma de cálculo do salário-maternidade, bem como que, em caso de falecimento da segurada, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, a não ser em caso do falecimento do filho ou do abandono do menor.³⁶

Cabe lembrar que na primeira década da promulgação da Constituição vigente, o salário-maternidade era feito apenas às seguradas empregadas formais, domésticas, trabalhadoras avulsas e seguradas especiais. Todavia, com a promulgação da Lei nº 9.876/99, o benefício foi estendido às contribuintes individuais e facultativas. Essa lei também alterou a questão dos pagamentos do salário-maternidade, que até então eram atribuição do empregador, que compensava os valores pagos na guia de recolhimento da previdência. A partir da promulgação da Lei nº 9.876/99, o pagamento passou a ser feito exclusivamente pelo INSS.

O legislador alterou mais uma vez a questão do pagamento com o advento da Lei nº 10.710/03, pela qual coube novamente ao empregador a responsabilidade pelo pagamento do benefício, podendo este efetivar a devida compensação. O referido dispositivo prevê o seguinte:

36 BRASIL. LEI Nº 8.213. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 dez. 2022.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.³⁷

Vale ressaltar que essa sistemática não se aplica ao microempreendedor individual (MEI), cuja eventual empregada receberá diretamente pelo INSS, conforme determina a Lei nº 12.470/11.³⁸

37 BRASIL. Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003. Altera a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, para restabelecer o pagamento, pela empresa, do salário-maternidade devido à segurada empregada gestante. Art. 72, § 1º. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.710.htm>. Acesso em: 12 dez. 2022

38 BRASIL. LEI Nº 12.462, de 04 de agosto de 2011. Institui o Regime Diferenciado de Contratações Públicas (RDC); altera a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, a legislação da Agência Nacional de Aviação Civil (Anac) e a legislação da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero); cria a Secretaria de Aviação Civil, cargos de Ministro de Estado, cargos em comissão e cargos de Controlador de Tráfego Aéreo; autoriza a contratação de controladores de tráfego aéreo temporários; altera as Leis nºs 11.182, de 27 de setembro de 2005, 5.862, de 12 de dezembro de 1972, 8.399, de 7 de janeiro de 1992, 11.526, de 4 de outubro de 2007, 11.458, de 19 de março de 2007, e 12.350, de 20 de dezembro de 2010, e a Medida Provisória nº 2.185-35, de 24

Dá licença: sou pai!

Os proventos recebidos quando do gozo da licença-maternidade são chamados de auxílio-maternidade. Trata-se de benefícios pagos/custeados pelo INSS às mães biológicas ou adotantes de crianças de até doze anos. Para receber o benefício, as mães devem ser contribuintes por pelo menos 10 meses. Tem direito ao benefício a contribuinte individual, facultativa e segurada especial/rural. A regra dos 10 meses de contribuição não se aplica a empregada celetista, empregada doméstica ou trabalhadora avulsa.³⁹

O auxílio-maternidade a que tem direito a mãe que goza da licença-maternidade tem valor base de um salário-mínimo. Em 1998, foi editada a Emenda Constitucional nº 20, que modificou o sistema de previdência social. O disposto no art. 14 da EC previu o limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social, previsto no art. 201 da Constituição Federal. A questão do limite do benefício do auxílio-maternidade, que seria o teto do valor pago pelo INSS, foi levado ao Supremo Tribunal Federal para análise da constitucionalidade do art. 14 da Emenda Constitucional nº 20, bem como se apontou

de agosto de 2001; e revoga dispositivos da Lei nº 9.649, de 27 de maio de 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12462.htm.

- 39 BRASIL. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURO SOCIAL. Ministério do Trabalho e Previdência. Salário-Maternidade. Benefício devido à pessoa que se afasta de sua atividade, por motivo de nascimento de filho, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção. Disponível em: <<https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/salario-maternidade/salarios-maternidade>>. Acesso em: 15 dez. 2022.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

violação aos arts. 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, e 60, § 4º, IV, todos da Constituição Federal.

O julgamento se deu por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1946,⁴⁰ cujo requerente foi o Partido Socialista Brasileiro (PSB), em face das “mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal” e do Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. O acórdão foi relatado pelo ministro Sydney Sanches. A questão posta em julgamento era: na proteção à maternidade, especialmente à gestante, nos termos previstos pelo inciso III do art. 201 da CF, poderiam fixar-se limites inferiores aos estabelecidos no art. 7º, inciso XVIII, segundo os quais a licença à gestante, com duração de cento e vinte dias, haveria de ser “sem prejuízo do emprego e do salário”.

Superadas as questões preliminares, em julgamento da medida cautelar, o voto se inicia reconhecendo o inciso IV do art. 3º da Constituição Federal como um dos objetivos fundamentais da República, ao promover a igualdade, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Ao relatar, conclui que é necessário, para responder à questão jurídica, entender a natureza jurídica do direito da gestante à licença por 120 dias, sem perda do emprego e do salário que vinha recebendo. Aduz que a constituinte de 1988 não ignorou o caráter previdenciário do direito da

40 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1946. Tribunal Pleno. Relator Min. Sydney Sanches. Publicação em: 16 mai. 2003.

Dá licença: sou pai!

gestante – de receber o salário integral –, e que na redação originária do art. 102, III, da CF, estabeleceu-se que a proteção à maternidade, especialmente à gestante, se faria nos termos da lei. Com isso, não se excluiu que tal proteção se fizesse nos termos também da própria Constituição, em face do seu já referido art. 6º.

Entendeu que não é de se presumir que o legislador constituinte derivado, na Emenda Constitucional nº 20 de 1998, mais precisamente em seu art. 14, haja pretendido a revogação, ainda que implícita, do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal originária. Que, se o legislador constituinte derivado tivesse esse objetivo, decerto inseriria a referência expressa na norma a esse respeito.

Considera que a revogação do art. 7º, XVIII, com a aplicação pura e simples do art. 14 da EC 20/98, implicaria um retrocesso histórico de 25 anos em matéria social-previdenciária, que não se pode presumir como desejado. Lembra que desde 1932 o Supremo Tribunal Federal já vem considerando o auxílio à gestante com caráter previdenciário. Citou artigo de Pastore, que afirma que dos 21 países que remuneram a licença-maternidade no mundo, 19 o fazem por meio da seguridade social como fonte pagadora. Nos únicos dois casos de exceção, a responsabilidade é rateada com os empregadores que pagam menos à seguridade. O voto diz ainda que o Brasil segue o modelo dos países que possuem sistemas previdenciários consolidados, orientados pelas Convenções 3

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

e 103 da OIT, que atribuem ao Estado a responsabilidade por aquele pagamento.⁴¹

Pastore, citado no voto, defende ainda que “é difícil acreditar que os parlamentares que aprovaram a Emenda Constitucional 20 (...) tenham desejado adicionar tamanho fardo na longa lista de encargos previdenciários”. Que a discussão ultrapassa as fronteiras da ciência jurídica, tendo profundas consequências econômicas e sociais, pois o dispositivo contribuirá para aumentar as demissões, dificultar as admissões ao acentuar o achatamento salarial das mulheres. Ao final, indaga: “É disso que elas precisam?”.⁴²

Em continuação ao voto, o ministro Sydney Sanches afirma que, ao entender que a Previdência Social arcará com o teto, na época em R\$ 1.200,00, e que o empregador deverá arcar com o restante sozinho, ficará, sobremaneira, facilitada e estimulada a opção pela contratação do trabalhador de gênero masculino em detrimento da mulher trabalhadora. A discriminação que a Constituição visou a combater quando proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão em razão do sexo, estaria, então, violada.

Com base em tais fundamentos, entendeu pela presença dos requisitos de plausibilidade jurídica da ação e

41 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1946. Tribunal Pleno. Relator Min. Sydney Sanches. Publicação em: 16 mai. 2003.

42 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1946. Tribunal Pleno. Relator Min. Sydney Sanches. Publicação em: 16 mai. 2003.

Dá licença: sou pai!

do perigo da demora, para deferir a medida cautelar e conferir ao art. 14 da EC nº 20/98 interpretação conforme à Constituição Federal, no sentido de que tal norma não abrange a licença-gestante prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal.⁴³

Antes do julgamento do mérito, a Procuradoria Geral da República emitiu parecer pela procedência da ação direta de inconstitucionalidade para declarar a inconstitucionalidade parcial sem redução de texto do art. 14, da EC nº 20, de 1998, “conferindo-lhe interpretação conforme à Constituição, no sentido de que tal norma não se aplica à licença-maternidade a que se refere o art. 7º, inciso XVIII da Carta Magna, respondendo a Previdência Social pela integralidade do pagamento da referida licença”.⁴⁴

Fundamentada nas razões postas na decisão da medida cautelar, por fim, a Ação Direta de Inconstitucionalidade foi julgada procedente em parte, excluindo a aplicação da nova norma constitucional ao salário da licença-gestante a que se refere o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, entendendo que o benefício-maternidade não deve se ater ao teto pago pelo INSS.

Após o julgamento da Corte Suprema, o auxílio-maternidade se tornou uma exceção ao teto do INSS. Conforme

43 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1946. Tribunal Pleno. Relator Min. Sydney Sanches. Publicação em: 16 mai. 2003.

44 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1946. Tribunal Pleno. Relator Min. Sydney Sanches. Publicação em: 16 mai. 2003.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

decidido pelo STF, a mãe afastada do trabalho ganha provento igual ao valor equivalente ao seu salário, custeado pelo INSS, limitado ao teto do funcionalismo público federal, que hoje (2022) está em R\$ 39.293,32, conforme fixado no artigo 37, XI da Constituição Federal, nos termos do artigo 248 do mesmo diploma legal.

Ainda no âmbito da Constituição Federal de 1988, o artigo 201, II, que disciplina a Previdência Social, estipula entre suas finalidades a cobertura da proteção à maternidade, especialmente à gestante. Segue transcrição:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: (...)
II – proteção à maternidade, especialmente à gestante.

Tal dispositivo torna incontestes a natureza previdenciária da prestação social de proteção à maternidade. O termo “proteção à maternidade”, utilizado pela norma, gerou, até 2002, um debate jurídico de interpretação do dispositivo acerca da sua aplicação à maternidade por adoção. A discussão foi encerrada a partir da vigência da Lei nº 10.421/02, como se verá a seguir.

2.1.3.1 Licença-maternidade para mães adotantes

Quanto às mães adotantes, a partir de 2002, estas também passaram a ter direito de receber o salário-maternidade,

Dá licença: sou pai!

por força da Lei nº 10.421/02.⁴⁵ Todavia, até 2020 a mãe adotiva recebia o salário-maternidade em prazos diferentes, a depender da idade da pessoa adotada. Havia distinção entre os prazos de licença nos casos de adoção, por exemplo, de adolescentes.

A ideia que sustentava o posicionamento era no sentido de que não haveria necessidade de a mãe estar em casa cuidando de um adolescente, pois este já não necessitaria de cuidados exclusivos para sua sobrevivência, como alimentação e segurança. Apesar dessas interpretações, a jurisprudência já vinha reconhecendo a inconstitucionalidade dessa diferenciação.

Com a vigência do Decreto nº 10.410/2020, a partir de 2020, ficou estabelecido que quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança de até 12 anos de idade tem direito aos mesmos 120 dias de licença-maternidade aplicada às mães biológicas.⁴⁶

Faz-se importante considerar que, de acordo com o Diagnóstico da Primeira Infância, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2021, a adoção de adolescentes correspondeu a 0,3% das adoções registradas no país.

45 BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, 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.

46 BRASIL. Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

Em contraponto, o mesmo relatório mostra que 75,2% das crianças adotadas estavam na primeira infância (até 1 ano de idade).⁴⁷

Ou seja, a procura por adoção de adolescentes no Brasil é baixíssima. Contudo, independentemente da faixa etária da adoção, é necessário tempo de adaptação e integração do adotado à nova família. Interpretações no sentido de que a licença-maternidade só deve ser usufruída integralmente se o adotado fizer parte da faixa etária da primeira infância gera ainda mais desincentivo à adoção de adolescentes.

2.1.3.2 Licença-maternidade para casais homoafetivos

Quanto à concessão do período de licença-maternidade em decorrência do nascimento ou adoção por casais homoafetivos, não há previsão constitucional nem mesmo quanto ao reconhecimento do casal como entidade familiar. Frente à falta de normatização, entidades familiares formadas por pessoas do mesmo sexo vêm recebendo tratamento jurisprudencial similar ao aplicado aos casais heterossexuais.

47 Conselho Nacional de Justiça. Diagnóstico Nacional da Primeira Infância. Destituição do Poder Familiar e Adoção de Crianças. Sistema Nacional de Adoção. 2022, p. 183. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/04/eixo3-primeira-infancia-relatorio-final.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

Considerando o princípio da isonomia, a Resolução nº 175/2013⁴⁸ do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) vedou às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo. Isso resultou em pleitos desse público referentes aos direitos derivados de tal relação, entre eles o direito de casais homoafetivos de gozar a licença-maternidade em decorrência de adoção.

Foram inúmeras decisões judiciais no sentido de permitir que casais homoafetivos adotantes pudessem usufruir do mesmo direito de casais heterossexuais em relação à licença-maternidade. Em 2013, foi sancionada a Lei nº 12.873/13,⁴⁹ que incluiu o parágrafo 50 ao artigo 392-A da

48 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 175 de 14/05/2013. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo.

49 BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013. Autoriza a Companhia Nacional de Abastecimento a utilizar o Regime Diferenciado de Contratações Públicas (RDC), instituído pela Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, para a contratação de todas as ações relacionadas à reforma, modernização, ampliação ou construção de unidades armazenadoras próprias destinadas às atividades de guarda e conservação de produtos agropecuários em ambiente natural; altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 (Consolidação das Leis do Trabalho), as Leis nºs 11.491, de 20 de junho de 2007, e 12.512, de 14 de outubro de 2011; dispõe sobre os contratos de financiamento do Fundo de Terras e da Reforma Agrária, de que trata a Lei Complementar nº 93, de 4 de fevereiro de 1998; autoriza a inclusão de despesas acessórias relativas à aquisição de imóvel rural nos financiamentos de

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

que trata a Lei Complementar nº 93, de 4 de fevereiro de 1998; institui o Programa Nacional de Apoio à Captação de Água de Chuva e Outras Tecnologias Sociais de Acesso à Água (Programa Cisternas); altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, o Decreto-lei nº 167, de 14 de fevereiro de 1967, as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 9.718, de 27 de novembro de 1998, e 12.546, de 14 de setembro de 2011; autoriza a União a conceder subvenção econômica, referente à safra 2011/2012, para produtores independentes de cana-de-açúcar que desenvolvem suas atividades no Estado do Rio de Janeiro; altera a Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005; institui o Programa de Fortalecimento das Entidades Privadas Filantrópicas e das Entidades sem Fins Lucrativos que Atuam na Área da Saúde e que Participam de Forma Complementar do Sistema Único de Saúde (PROSUS); dispõe sobre a utilização pelos Estados, Distrito Federal e Municípios dos registros de preços realizados pelo Ministério da Saúde; autoriza a União, por intermédio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a conceder o uso de bens públicos imobiliários dominicais, mediante emissão de Certificado de Direito de Uso de Bem Público Imobiliário (CEDUPI); altera o Decreto-lei nº 3.365, de 21 de junho de 1941; dispõe sobre as dívidas originárias de perdas constatadas nas armazenagens de produtos vinculados à Política de Garantia de Preços Mínimos (PGPM) e Estoques Reguladores do Governo Federal, depositados em armazéns de terceiros, anteriores a 31 de dezembro de 2011; altera a Lei nº 10.438, de 26 de abril de 2002; autoriza o Poder Executivo a declarar estado de emergência fitossanitária ou zoossanitária, quando for constatada situação epidemiológica que indique risco iminente de introdução de doença exótica ou praga quarentenária ausente no País, ou haja risco de surto ou epidemia de doença ou praga já existente; altera a Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996; dispõe sobre o repasse pelas entidades privadas filantrópicas e entidades sem fins lucrativos às suas mantenedoras de recursos financeiros recebidos dos entes públicos; altera a Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001, as Leis nºs 10.848, de 15 de março de 2004, 12.350, de 20 de dezembro de 2010, 12.096, de 24 de novembro de 2009, 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código

Dá licença: sou pai!

CLT, trazendo significativas alterações quanto à licença à/ ao adotante.

O dispositivo emprega termos mais genéricos a fim de abranger o maior número possível de possibilidades de adoção, deixando claro que a concessão da licença-maternidade será concedida a apenas um dos adotantes ou guardiões. Eis os termos da norma:

Art. 392-A. (...)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregados ou empregadas.

Com isso, qualquer um dos membros do casal adotante, seja o casal formado por pessoas do mesmo sexo ou não, pode requerer o salário-maternidade, sem ordem de preferência, sendo uma opção do casal e concedido apenas um salário-maternidade para cada adoção.

2.2. LICENÇA-PATERNIDADE

O papel prestado pelos homens pais é fruto de uma ordem simbólica construída socialmente que naturaliza o papel dominante do pai no seio familiar, justificando o papel de principal cuidadora atribuído à mãe em decorrência de

de Processo Civil), 12.087, de 11 de novembro de 2009, e 10.260, de 12 de julho de 2001; e dá outras providências.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

seu gênero feminino possuir a função biológica de gestar e amamentar.⁵⁰

O sistema patriarcal instaurado na sociedade “não abrange apenas a família, mas atravessa a sociedade como um todo”.⁵¹ Esse processo de dominação é diretamente associado ao de exploração, visto que as mulheres realizam a maior parte do trabalho não remunerado dos lares e ganham menos quando exercem as mesmas atividades profissionais que os homens.

Essa violência decorrente da diferença de tratamento dispensada aos gêneros é, de forma simbólica, notada na sociedade brasileira por meio das ações inconscientes produzidas e incorporadas ao tecido social. Um exemplo claro é a diferenciação entre o período de licença dispensado aos pais e às mães quando do nascimento ou adoção de seus filhos.

Como se demonstrará nos próximos capítulos, a dominação masculina está diretamente refletida na legislação que positivou as regras de licenças em decorrência do nascimento ou adoção de filhos baseadas em premissas patriarcais, naturalizando a ordem social estabelecida e a violência simbólica posta às mulheres de forma inquestionável pelo “homem médio”.⁵²

50 BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

51 SAFFIOTI, H. I. B. *Gênero Patriarcado Violência*. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015, p. 49.

52 Criação jurídica para servir de medida para o comportamento de todos os demais seres humanos.

Dá licença: sou pai!

2.2.1 Direito dos pais trabalhadores até a Constituição de 1988

O direito ao afastamento do pai do trabalho em decorrência de nascimento de filho(a) se inicia no Brasil com o Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que incluiu na Consolidação das Leis Trabalhistas o inciso III do artigo 473, permitindo ao trabalhador a ausência do emprego por um dia, sem prejuízo do salário, quando do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana do nascimento.⁵³

O espírito do legislador ao conceder esse afastamento do trabalho se deu a fim de permitir que o pai cumprisse a finalidade burocrática⁵⁴ obrigatória de registro público do nascimento da criança,⁵⁵ sendo equivocado concluir que o ordenador positivo tenha feito tal previsão legal com o

53 BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 473: “O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (...)

III – por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana.”

54 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 503.

55 BRASIL, Lei nº 6.5. Dispõe sobre os registros públicos, e dá outras providências. 31 de dezembro de 1973. Art. 50. Todo nascimento que ocorrer no território nacional deverá ser dado a registro, no lugar em que tiver ocorrido o parto ou no lugar da residência dos pais, dentro do prazo de quinze dias, que será ampliado em até três meses para os lugares distantes mais de trinta quilômetros da sede do cartório.

intuito de proporcionar que o homem pai participasse do momento do parto ou do início da vida da criança.⁵⁶

De 1967, quando foi criado o abono de um dia para o pai, até a Constituição de 1988, o assunto praticamente não evoluiu nacionalmente. No mesmo ano da constituinte, foi proposto na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 810/1988, que pretendia ampliar de um para dois dias o abono ao pai em decorrência do nascimento do filho, podendo ser requeridos mais oito dias de afastamento do trabalho, os quais seriam descontados do período de férias. O projeto restou arquivado.⁵⁷

2.2.2 Direito dos pais trabalhadores após a Constituição de 1988

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o instituto da licença-paternidade nasce da forma como o conhecemos hoje. Como categoria institucional, nos seguintes termos: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei”.

56 FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. “Licença-paternidade: Direito da entidade familiar e consectário do princípio da paternidade responsável”. *Synthesis*, 10, nº 20, p. 145-148. São Paulo: LTR, 1994, p. 1230.

57 BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 810, de 1988. Dispõe sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/182785>. Acesso em: 23 nov. 2022.

Dá licença: sou pai!

O tema foi objeto de acaloradas discussões durante a Assembleia Constituinte, e muitos parlamentares eram “insensíveis à grandeza da ideia que a norteou: a de que a presença do pai ao lado da companheira nos primeiros dias da nova vida trazida à luz era essencial à unidade familiar.”⁵⁸

No momento em que seria apreciada a emenda que incluiu a licença-paternidade na Constituição, o presidente da constituinte, Ulysses Guimarães, citou o humorista Chico Anysio, afirmando que “o dia dos pais era nove meses antes”. Depois disso, o médico pediatra e autor da emenda, o deputado Alcení Guerra, subiu na tribuna para defender o texto em meio aos risos dos colegas constituintes.⁵⁹

“De que riem os Constituintes?” Esse foi o título do texto da escritora e jornalista Marina Calasanti no *Jornal do Brasil*, no dia 08 de março de 1988. A jornalista descreve que já no momento da leitura da emenda “uma irrefreável hilaridade tomou conta do plenário (...)”, e, aos risos, o presidente aproveitou o clima para “arrematar” com a “piada”. O presidente da constituinte ainda afirmou que não havia necessidade nem mesmo de o autor da emenda subir ao púlpito para defender a proposta.⁶⁰

58 FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. “Licença-paternidade: Direito da entidade familiar e consectário do princípio da paternidade responsável”. *Synthesis*, 10, nº 20, p. 145-148. São Paulo: LTr, 1994, p. 1931.

59 LAGO, Rudolfo; PATI, Camila. “O monstro criou um Brasil melhor”. Disponível em: https://istoe.com.br/4169_O+MONSTRO+CRIOU+UM+BRASIL+MELHOR/. Acesso em: 14 abr. 2022.

60 CALASANTI, Marina. “De que riem os Constituintes?” *Jornal do Brasil*, Rio de Janeiro, 9 mar. 1988. Disponível em: <https://www2.>

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

Como se essa lamentável cena não pudesse piorar, “e como se um só preconceito não fosse suficiente para a ocasião, (...)”, a emenda da licença-paternidade foi imediatamente apelidada pelos constituintes de “coisa de índio”, que não quer trabalhar. “O índio, enfim, foi trazido para aumentar a aparente hilaridade com que se tentava evitar o enfrentamento da questão: o homem brasileiro vai, ou não, participar da maternidade?”⁶¹ Como diz o ditado, seria cômico se não fosse trágico.

Por fim, passados os risos desesperados dos constituintes, estes foram chamados à razão pelo discurso emocionado do deputado Alceni Guerra,⁶² que, ao final, não garantiu a manutenção de sua emenda, mas pelo menos assegurou que fosse mantida na Constituição uma previsão de licença-paternidade que deveria ser regulada pelo legislador ordinário, visto que os legisladores constituintes não conseguiam consensuar quanto ao prazo da licença.

A divergência que se dava em relação ao aumento do prazo da licença-paternidade de 1 (um) para 8 (oito) dias se estendeu até a aprovação final da Carta Magna. Grande parte dos constituintes entendia que o prazo de 8 (oito) dias era excessivo. Assim, os 8 (oito) dias foram retirados

senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/122814/04%20a%2009%20de%20marco%20-%200126.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

61 *Ibidem.*

62 *Ibidem.*

Dá licença: sou pai!

do dispositivo, deixando o prazo da licença-paternidade a ser regulamentado por lei posterior.⁶³

Segundo o Jornal *O Globo* de 11 de agosto de 1988, a inserção do “princípio da licença-paternidade” foi um dos temas mais polêmicos do Capítulo dos Direitos Sociais. A emenda do texto que restou aprovada, de autoria do deputado Luiz Roberto Ponte (PMDB-RS), com parecer favorável do relator Bernardo Cabral (PMDB-MA), foi fruto de um acordo político negociado pelo “Centrão”. O texto foi aprovado por 410 votos a favor, três contra e duas abstenções.⁶⁴

Para tanto, antes da aprovação da emenda, foi negociada a retirada, pelos autores, de duas propostas que também versavam sobre a questão da licença para o pai. Uma, assinada por 10 deputados, suprimia totalmente a previsão de licença paterna da Constituição. Outra, do deputado Cunha Bueno, reduzia de 8 para 5 dias a licença.⁶⁵

Com isso, a licença-paternidade restou inserida na Constituição sem um prazo definido. Assim, enquanto não fosse publicada a lei específica que regulamentasse um

63 ROCHA, Silvia Regina da. *O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Forense, 1991, p. 75.

64 LICENÇA-MATERNIDADE É CONFIRMADA. *O Globo*, São Paulo, quinta-feira, 11 de agosto de 1988. O País, Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/106058/1988_10%20a%2019%20de%20Agosto_%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

65 LICENÇA-MATERNIDADE É CONFIRMADA. *O Globo*, São Paulo, 11 ago. 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/106058/1988_10%20a%2019%20de%20Agosto_%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

prazo para a licença-paternidade, o art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estabeleceu que: “Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”.⁶⁶

Esses cinco dias de licença não se somaram àquele um dia anteriormente concedido pela CLT, conforme esclareceu a Instrução Normativa nº 01 da Secretaria de Relações do Trabalho, de 12 de outubro de 1988: “A ‘licença-paternidade’ deve-se entender como ampliação da falta legal por motivo de nascimento de filho, de 1 (um) para 5 (cinco) dias (inciso, III, art. 473 da CLT), até o advento de legislação posterior.” Ou seja, não se trata de uma licença, e sim de uma extensão de falta justificada.

Ao ler os doutrinadores da época, observa-se que a resistência ao direito paterno de se licenciar não era uma exclusividade dos constituintes. No livro *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*, editado em 1989, o professor Amauri Mascaro Nascimento afirmou que “no Brasil, essa licença é inovação concedida pelo legislador, não precedida de reivindicações sindicais, daí a sua artificialidade”.⁶⁷

66 BRASIL. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, 1988. Disponível em: <https://www2.camaraleg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 12 dez. 2022.

67 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 188. Acesso em: 13 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

Passados mais de trinta anos da Constituição de 1988, aparentemente, a resistência permanece, pois até hoje a licença-paternidade aguarda publicação de legislação específica, por parte dos parlamentares, que a discipline.

De todo modo, a constitucionalização da licença-paternidade, mesmo que com uma previsão transitória de apenas cinco dias, foi um avanço social no que diz respeito aos deveres e direitos relacionados à paternidade, visto que os legisladores constituintes avançaram, de uma falta justificada de um dia para o pai registrar o filho, para um prazo de cinco dias que permitisse ao pai ficar “mais próximo possível da sua mulher em momento importante da vida em que dá à luz o filho do casal. O objetivo é essencialmente social”.⁶⁸

Quanto à natureza do instituto da licença-paternidade, a discussão também se deu quando da constituinte. A doutrina predominante entende que o benefício não tem natureza previdenciária por não haver previsão legal a esse respeito, sendo que quem paga a ausência justificada é o empregador, tendo o provento natureza salarial. Justamente por esse período curto da licença, somado ao fato de o pagamento recair sobre o empregador, demonstra que os constituintes tinham uma concepção de que o cuidado com os filhos é uma tarefa feminina, mesmo tendo representado um avanço em relação à legislação anterior.⁶⁹

68 OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Direito do trabalho em sintonia com a Nova Constituição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 289.

69 GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: Relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Genesis,

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

Ou seja, a licença-paternidade foi vista como encargo do empregador. Esse posicionamento é contrário à natureza dada à licença-maternidade, na qual o pagamento do salário é deduzido dos recolhimentos previdenciários pagos pelo empregador. É o que ensina o doutrinador Amauri Nascimento:

[a licença-paternidade] É encargo do empregador, ao contrário da licença-maternidade, que, embora sendo salário pago pelo empregador diretamente à empregada, é deduzível dos recolhimentos previdenciários a que a empresa estiver obrigada.⁷⁰

Dessa forma, mais uma vez diferente da licença-maternidade, o pai pode escolher gozar de sua licença ou ser indenizado por ela com o pagamento pelo empregador do valor equivalente ao período trabalhado durante a licença. Essa reparação, todavia, não atende ao objetivo da previsão constitucional de propiciar o contato do pai com seu núcleo familiar logo após o nascimento de seu filho.⁷¹

2003, p. 219.

70 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, p. 916. Acesso em: 13 dez. 2022, 1989.

71 FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. Licença-paternidade: direito da entidade familiar e consectário do princípio da paternidade responsável. Apud: OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Direito do trabalho em sintonia com a Nova Constituição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 1233.

Dá licença: sou pai!

2.2.3 Licença-paternidade para casais homoafetivos

Assim como ocorre com a licença-maternidade, os casais homoafetivos não têm direito específico que lhes garantam a concessão de licença-paternidade em decorrência de nascimento ou adoção. Frente à falta de normatização, entidades familiares formadas por pessoas do mesmo sexo vêm recebendo tratamento jurisprudencial similar ao aplicado aos casais heterossexuais.

Como dito no capítulo sobre licença-maternidade para casais homoafetivos, considerando o princípio da isonomia, a Resolução nº 175/2013⁷² do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) vedou às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo.

Com o reconhecimento dos casais homoafetivos como uma entidade familiar, os pleitos desse público referentes aos direitos derivados dessa relação, como o de gozar a licença-paternidade em decorrência de nascimento ou adoção, foram levados ao Judiciário.

Em 2019, foi reconhecida a repercussão geral do tema 1072 no Supremo Tribunal Federal,⁷³ que busca analisar a

72 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 175 de 14/05/2013. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo.

73 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário nº 1.211.446. Rel. Luiz Fux. Brasília. DJe 08 de novembro de 2019.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

possibilidade de concessão da licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial. O recurso extraordinário afetado foi interposto em face da alegada violação aos arts. 7º, XVIII e 37, *caput*, da Constituição Federal, de acórdão proferido pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.

A tese defendida pelo recorrente é que o direito ao afastamento laboral remunerado é exclusivo da mãe gestante, “que necessita de um período de recuperação após as alterações físicas decorrentes da gestação e do parto”.

Importante observar que a tese defendida mais uma vez demonstra a visão cultural patriarcal do papel simbólico da mulher na sociedade e a ideia de que não há necessidade do envolvimento paterno – ou, no caso, da companheira também mãe – nos primeiros meses de adequação familiar.

A existência de repercussão geral ao tema foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal. Um dos fundamentos do acórdão de afetação é que o direito à licença-maternidade consiste em benefício de natureza previdenciária, “destinado a assegurar à mãe um período de amplo convívio com a criança”. Aduz ainda que o objetivo da licença é justamente tutelar o vínculo formado entre a mãe e o filho, não sendo relevante se a origem da relação é biológica ou adotiva. Destaca ainda que o Supremo Tribunal Federal já havia se posicionado no sentido de que é proibida a instituição de prazos diferenciados

Dá licença: sou pai!

de licença-maternidade entre servidoras gestantes e adotantes.⁷⁴

A reflexão realizada nos fundamentos do acórdão demonstra a evolução do tema no assunto e declara que a titularidade da licença-maternidade ostenta uma dimensão plural, de modo que o alcance do benefício não pode mais comportar uma interpretação individualista, fundada exclusivamente na recuperação da mulher após o parto. É necessária uma licença que garanta também proteção às mães não gestantes, que também têm tarefas novas após a formação do novo vínculo familiar. Eis os exatos termos utilizados no acórdão:

A titularidade da licença-maternidade ostenta uma dimensão plural, recaindo sobre mãe e filho(a), de modo que o alcance do benefício não mais comporta uma exegese individualista, fundada exclusivamente na recuperação da mulher após o parto. Certamente, a licença também se destina à proteção de mães não gestantes que, apesar de não vivenciarem as alterações típicas da gravidez, arcam com todos os demais papéis e tarefas que lhe incumbem após a formação do novo vínculo familiar. Considerando que a Constituição alçou a proteção da maternidade a direito social (CF, art. 6º c/c art. 201), estabelecendo como objetivo da assistência social a proteção “à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice” (CF, art. 203, inc. I), revela-se dever do Estado assegurar especial proteção ao

74 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário nº 778.889, Rel. Min. Roberto Barroso, Brasília. DJe de 10/03/2016 (Tema 782 da Repercussão Geral).

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

vínculo maternal, independentemente da origem da filiação ou da configuração familiar que lhe subjaz.

Conclui, portanto, afirmando ser dever do Estado assegurar uma proteção especial ao vínculo maternal, independentemente da configuração familiar existente.

O acórdão ainda relembra que o modelo de família patriarcal, baseado no vínculo indissolúvel do casamento, foi substituído pela Constituição de 1988, que utilizava como paradigma a prevalência do afeto nas relações, reconhecendo os mais variados formatos familiares e permitindo “o fim do engessamento dos arquétipos familiares”. Destaca que a Constituição Federal também reconhece expressamente como legítimos diferentes modelos de família, independentemente da existência de casamento ou de união estável, admitindo inclusive a existência de família monoparental.

Seguindo a linha de raciocínio, o acórdão relembra ainda a atribuição da qualidade de entidade familiar às uniões estáveis homoafetivas, reconhecida pela Corte em 2011,⁷⁵ que declarou “a inexistência de hierarquia ou diferença de qualidade jurídica entre as duas formas de constituição de um novo e autonomizado núcleo doméstico”.

Afirma que o direito à licença-maternidade deve ser interpretado com base nos princípios da dignidade da pessoa humana, da liberdade reprodutiva, da igualdade, do

75 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.211.446. Rel. Min. Ayres Brito. Tribunal Pleno, julgado em 05/05/2011.

Dá licença: sou pai!

melhor interesse do menor e da proporcionalidade. Cita Charles Taylor, teórico do paradigma da igualdade, que defende que as “mudanças simbólicas nas percepções sociais podem significar notável avanço no *status de determinado grupo, desempenhando relevante papel pela igualdade*”.

Conclui no sentido de que o reconhecimento da condição de mãe à mulher não gestante, em união homoafetiva, concedendo-lhe licença-maternidade, é capaz de “fortalecer o direito à igualdade material e, simbolicamente, de exteriorizar o respeito estatal às diversas escolhas de vida e configurações familiares existentes”.

Apesar de o acórdão ser claro em relação à relevância de uma interpretação principiológica voltada para a igualdade e para a destituição do papel simbólico atribuído aos gêneros, ainda restou grande debate jurídico sobre a adequação da aplicação da licença-maternidade às duas mães quando nos casos de famílias homoafetivas compostas por duas mulheres.

Em recente acórdão da Terceira Turma do Tribunal Regional Federal da 4^a Região, que abrange a região do estado de Santa Catarina, restou concedida licença-paternidade a uma funcionária pública federal que teve bebê gestado por sua companheira. A diferença entre os casos é que no primeiro foi concedido à companheira não gestante o benefício da licença-maternidade, enquanto no segundo caso foi concedido a ela o benefício da licença-paternidade.

A ação foi ajuizada contra a Universidade Federal de Santa Catarina, objetivando, por meio de tutela de urgência, a condenação da Universidade em conceder

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

licença-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias à autora. A liminar foi concedida, tendo sido parcialmente reformada por meio de agravo de instrumento interposto pela universidade, reduzindo o período da licença de 120 (cento e vinte) para 20 (vinte) dias.

Em sentença, os pedidos foram julgados parcialmente procedentes, declarando o direito da autora ao gozo da licença-maternidade pelo período de 20 dias e condenando a Universidade Federal de Santa Catarina a tomar as medidas administrativas necessárias para assegurar o pleno exercício do direito no prazo máximo de 3 meses.

A universidade apelou da sentença, defendendo a tese de que a concessão da tutela provisória esgotou o objeto da demanda e que a concessão da licença em momento futuro desvirtuaria a natureza da licença parental.

Ao fundamentar o acórdão da apelação, os magistrados transcreveram trechos do acórdão que julgou o Agravo de Instrumento. Naquele acórdão, os desembargadores iniciaram a fundamentação fazendo o *distinguishing* do caso em julgamento com o apresentado no âmbito do Recurso Extraordinário nº 1.211.446, que aduz que, na legislação atual, a licença-maternidade prevista para empresas privadas é de 120 (cento e vinte) dias, enquanto para as servidoras públicas federais é de 180 (cento e oitenta) dias. Já a licença-paternidade corresponde a 5 (cinco) e 20 (vinte) dias respectivamente.

Com isso, considerou que a licença a ser aplicada à mãe não gestante no caso em julgamento deveria ser a licença-paternidade. Isso porque, conforme fundamenta, a

Dá licença: sou pai!

companheira da mãe gestante não vivenciou a gestação do filho. Eis os termos do acórdão:

Todavia, em que pese a inexistência de diferenças nos direitos assegurados a todos os tipos de unidade familiar, no caso dos autos, a companheira convivente não vivenciou a gestação do filho. Pelo parâmetro da isonomia, e não pelo fato de ser mulher, não tem como ser guindada ao *status* da companheira, que levou a cabo a gestação e o parto.

Conclui afirmando que garantir o direito à licença-maternidade às duas mães ocasionaria “tratamento diferenciado e privilegiado em relação aos casais homoafetivos, aos pais adotivos, ao pai e até mesmo ao casal homossexual masculino”.

Com o intuito de possibilitar o contato e a integração entre a mãe que não gestou e o bebê, e para não restar desamparada no seu direito de acompanhar os primeiros dias de vida do seu filho, entendeu por conferir a licença de 20 dias, correspondente à licença-paternidade estendida a funcionários públicos ou empregados de empresas cidadãs. O benefício foi concedido pelo prazo de 20 (vinte) dias, visto que a requerente é funcionária pública e, assim como um genitor homem funcionário público federal, teve direito à licença estendida.

Ou seja, a decisão foi no sentido de que a forma mais adequada de resolver essas demandas é dar o mesmo tratamento aos casais homoafetivos e heteroafetivos. O acórdão apresenta a seguinte ementa:

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO CIVIL. LICENÇA-MATERNIDADE. UNIÃO HOMOAFETIVA. CONCESSÃO DE LICENÇA À GESTANTE, À GENITORA PARTURIENTE E DE LICENÇA-PATERNIDADE À COMPANHEIRA. INTERPRETAÇÃO ANALÓGICA E PRINCÍPIO DA ISONOMIA. BENEFÍCIO JÁ USUFRUÍDO. GOZO EM DUPLICIDADE. DESCABIMENTO. 1. Diante da ausência de norma específica e partindo de uma interpretação analógica da legislação existente para o relacionamento heteroafetivo, a solução mais adequada consiste em estender o direito à concessão da licença-maternidade (ou licença parental de longo prazo) à genitora parturiente e da licença-paternidade (ou licença parental de curto prazo) à companheira, expediente que se coaduna com o princípio da isonomia e com o atual entendimento do STF quanto à impossibilidade de tratamento distinto entre famílias homoafetivas e heteroafetivas. 2. Destarte, faz jus a autora à concessão da licença-paternidade de 20 (vinte) dias, nos termos do art. 208 da Lei nº 8.112/90 e do art. 2º do Decreto nº 8.737/2016, que instituiu o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores públicos federais. 3. Já tendo a autora usufruído de afastamento do trabalho pelo prazo de 25 (vinte e cinco) dias, imediatamente após o parto, para auxiliar a companheira parturiente e o recém-nascido, não tem cabimento que lhe seja concedida nova licença com o mesmo objeto, sob pena de gozar duplamente o mesmo benefício, além de desvirtuar a finalidade da licença parental, considerando que, hoje em dia, seu filho já está com mais de um ano e meio de idade.⁷⁶

76 BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. Apelação Cível, Processo nº 501090208.2020.4.04.7200, Relatora: Desembargadora Vânia Hack de Almeida, Data da decisão: 05 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/citacao.php?doc=TRF426492286>. Acesso em: 25 nov. 2021.

Dá licença: sou pai!

A decisão se baseia no princípio da isonomia e na jurisprudência consolidada no STF quanto à impossibilidade de tratamento distinto entre famílias heteroafetivas e homoafetivas. Nesse mesmo sentido, a decisão entendeu que a autora não fazia jus a uma licença ainda maior, pois a licença-maternidade já havia sido concedida à genitora parturiente.

2.3 VIOLAÇÃO À ISONOMIA

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu, de um lado, a cláusula de igualdade de gênero, pelo art. 5º, I, que dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Por outro lado, previu tratamentos diferentes aos pais quando do nascimento dos filhos. Todavia, o princípio da igualdade não é absoluto, devendo ser observada a correlação lógica entre a situação tida como discriminatória e a razão de tal tratamento.

A Constituição Federal de 1988 utilizou alguns critérios para determinar tratamentos diferenciados entre homens e mulheres quando do nascimento dos filhos. Considerando a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho, impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho; considerou, ainda, existir um componente orgânico a justificar o tratamento diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher. Por último, observou um componente social, pelo

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho.⁷⁷

Em recentes decisões do STF, esses parâmetros constitucionais são “legitimadores de um tratamento diferenciado, desde que esse sirva, como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade na compensação das diferenças.”⁷⁸

Nessa toada, o ministro Luiz Roberto Barroso entende que as diferenças estabelecidas pelo texto constitucional e pela jurisprudência da Corte se justificam devido às condições biológicas femininas, bem como pelas dificuldades que elas podem gerar no tratamento dado às mulheres no mercado de trabalho.⁷⁹

Por outro lado, a Assembleia Geral das Nações Unidas, em Sessão Extraordinária, sobre “Igualdade entre os Sexos, Desenvolvimento e Paz no Século XXI”, reconheceu justamente a existência da discriminação da mulher oriunda da diferença de prazo das licenças em decorrência do nascimento ou adoção.

77 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 658312, Relator(a): Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 27/11/2014.

78 BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 658312, Relator(a): Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 27/11/2014.

79 BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 576.967. Relator(a): Min. Roberto Barroso. DJE 21/10/2020, p. 24. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2591930&numeroProcesso=576967&classeProcesso=RE&numeroTema=72>. Acesso em: 29 jul. 2021.

Dá licença: sou pai!

A ONU entende que a diferença entre as licenças tem aumentado as desigualdades existentes com base no gênero em termos de salário e condições de trabalho, tendo as mulheres que enfrentar barreiras que lhes dificultam a emancipação econômica e as capacidades empresariais. Ensina ainda que a maternidade continuou a ser encarada pelo empregador como um estigma, sendo necessário um esforço dos governos em ampliar políticas para harmonizar as responsabilidades laborais e familiares em conflito.⁸⁰

O programa para mulheres da ONU, que compilou formas de discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, destacou a discriminação sofrida em decorrência da maternidade, trazendo dados como os de que as mulheres ainda são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, com média de dedicação semanal de 25 horas, contra 10 horas semanais em média entre homens, bem como os de que no Brasil, a média salarial feminina corresponde a 74,5% da média salarial masculina.⁸¹

O Banco Mundial, ao analisar a questão de gênero pelo aspecto econômico, enfatiza o movimento progressivo do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, mas aponta que o aumento da participação não se transformou em oportunidades iguais de emprego ou em salários iguais aos dos homens, e, mesmo em países tidos como

80 Disponível em <https://www.unric.org/html/portuguese/ecosoc/women/mulhereconomi>. Acesso em: 22 abr. 2020.

81 ONU MULHERES. *Princípios de empoderamento das mulheres*. United Nations Global Compact, 2016, p. 10. Disponível em <http://www.onumulheres.org.br>. Acesso em: 22 abr. 2020.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

desenvolvidos, as mulheres têm mais probabilidade que os homens de exercer atividades de baixa produtividade ou terem emprego familiar assalariado ou não remunerado.⁸²

Cabe salientar que o Brasil ratificou, de início com reservas, por meio do Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984, depois de forma plena pelo Decreto nº 4.377, de 30 de julho de 2002, a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, da Organização das Nações Unidas, que define que:

Artigo 1º

Para fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda distinção, exclusão ou restrição baseadas no sexo e que tenham por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

(...)

Artigo 3º

Os Estados-Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da

82 Banco Mundial. Relatório sobre o desenvolvimento mundial de igualdade de gênero e desenvolvimento, 2012, p. 16. Disponível em: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview>.

Dá licença: sou pai!

mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

(...)

Artigo 11

Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

(...)

f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

Assim, o país se comprometeu, internacionalmente, a adotar medidas para viabilizar a participação da mulher no mercado de trabalho em igualdade de condições com o homem, não restando dúvidas de que, ao mesmo tempo que a licença à mãe trabalhadora é necessária para a proteção da criança, também reforça seu papel como principal cuidadora da família, responsável por executar o trabalho não remunerado doméstico, gerando discriminação contra o seu trabalho remunerado e barreiras para a sua contratação pelas empresas.⁸³

83 GARCIA, Camila Pires Felisberto. “Os desafios de exercer uma paternidade participativa no cenário de consumo brasileiro”. *Consumer Behavior Review*, set. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/cbr/article/view/242748>. Acesso em: 21 set. 2022.

2.3.1 Penalidade materna

O termo “penalidade materna” foi adotado para definir a queda significativa do salário de mulheres, que coincide com o nascimento do primeiro filho, devido ao declínio na produtividade, discriminação por parte dos gestores, perda de oportunidades, escolha por empregos com horários flexíveis e pagamentos mais baixos.⁸⁴

Em relação especificamente aos efeitos da maternidade sobre o custo de contratação de mulheres, a Oficina Regional para América Latina e Caribe da Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou um estudo abrangendo cinco países da América Latina, dentre eles o Brasil, a fim de analisar a diferença entre os custos laborais de homens e mulheres.

Relativamente ao caso brasileiro, o estudo concluiu que os custos adicionais para o empregador ao contratar uma mulher correspondiam a 1,2% da remuneração bruta mensal da colaboradora. Apontou ainda que os custos do empregador ao contratar outro funcionário durante a licença-maternidade importavam um incremento à parte, visto que o contratado substituto também originaria custos relacionados a direitos trabalhistas.⁸⁵

84 HUECK, Karin. “Manifesto a favor da licença parental”. 2019. Disponível em: <https://www.medalicensa.com.br/karin-hueck>. Acesso em: 2 jun. 2020.

85 ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. “Costos laborales y reproducción social: Análisis comparativo de cinco países latino-americanos”. *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres*

Dá licença: sou pai!

Assim, não é difícil concluir que um gestor de empresa privada que tivesse duas opções de contratação para a mesma vaga – um homem e uma mulher, ambos jovens adultos recém-casados, de currículos idênticos e notas equivalentes no processo seletivo – muito provavelmente escolheria o homem, levando em consideração os custos anteriormente elencados e imaginando que ambos os candidatos poderiam ter filhos a curto prazo.⁸⁶

Segundo pesquisa com 2,3 mil mulheres realizada em 2018, 70% das mulheres foram questionadas durante a entrevista de emprego sobre o desejo de engravidar. Mesmo com a previsão constitucional de estabilidade após retorno da licença, 20% das mulheres relatam terem sido demitidas quando do retorno ao trabalho. Trinta por cento das mulheres responderam que deixaram de trabalhar em decorrência da maternidade. Quarenta e oito por cento dizem terem tido problemas de ausência motivada do trabalho por questões de saúde dos filhos. As mães trabalhadoras também relatam atrasos no trabalho em decorrência de reuniões escolares (24%), exaustão em decorrência da

en América Latina. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2002, p. 32.

86 BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RE 576.967. Relator: Ministro Roberto Barroso. DJE 21/10/2020, p. 25. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2591930&numeroProcesso=576967&-classeProcesso=RE&numeroTema=72>. Acesso em: 29 jul. 2021.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

maternidade (10%), necessidade de levar o filho ao trabalho (10%) e atraso pela rotina do lar (10%).⁸⁷

Como ensina o ministro Barroso: “O papel de cuidadora atribuído à mulher na sociedade é um fato, e não se discute que precisa ser revisto com medidas, inclusive políticas públicas, que incentivem a participação do pai na criação dos filhos”,⁸⁸ e segue dizendo que: “No entanto, essa perspectiva está longe de se concretizar no nosso país, cuja legislação impõe uma licença-paternidade de apenas 5 (cinco) dias”.⁸⁹

Vale destacar que ao menos 30 milhões de lares no Brasil são chefiados por mulheres,⁹⁰ sendo que as mulheres negras, pobres e rurais são as que mais engravidam, segundo pesquisa da área de População e Desenvolvimento do Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA).

A pesquisa demonstrou que mulheres do meio rural têm em média 2,41 filhos, enquanto no meio urbano a

87 Informações retiradas de: <https://economia.ig.com.br/2019-05-10/sete-a-cada-dez-mulheres-sao-abordadas-sobre-maternidade-ementrevistas.html>.

88 BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RE 576.967. Relator: Ministro Roberto Barroso. DJE 21/10/2020, p. 27. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2591930&numeroProcesso=576967&-classeProcesso=RE&numeroTema=72>. Acesso em: 29 jul. 2021.

89 *Ibidem*.

90 ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. “Costos laborales y reproducción social: Análisis comparativo de cinco países latino-americanos”. *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2002, p. 32.

Dá licença: sou pai!

média é de 1,75 filho; mulheres negras, 1,88; pardas, 1,96 e brancas, 1,69; a média para mulheres com maior escolaridade é de 1,18 filho para escolaridade superior a 12 anos; e, de menor escolaridade, 3 filhos para escolaridade até 8 anos.⁹¹

Existem poucos estudos nacionais que busquem esclarecer como renda, raça, cor e número de filhos influenciam na participação de homens e mulheres no mercado de trabalho. O artigo dos sociólogos Jerônimo Oliveira Muniz e Carmelita Zilah Veneroso buscou investigar o efeito da maternidade para mulheres e homens em diferentes classes de renda, controlando-se pelo viés de seleção ocupacional, pelos diferenciais de capital humano e pelo número de crianças presentes no domicílio. O estudo demonstra a existência de maior penalidade materna para as mulheres pobres, tendo estas mais dificuldades de ingressar, manter-se ou retornar ao mercado de trabalho.⁹²

A interseccionalidade de gênero e de classe é fator complementar e sinérgico que condiciona a penalidade à desigualdade de gênero. Tal fator deve ser observado, sob pena de se assumir como verdade absoluta uma condição

91 IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2015. Relatório da área de população e desenvolvimento do Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) no Brasil.

92 MUNIZ, Jerônimo Oliveira; VENEROSO, Carmelita Zilah. "Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: Uma Investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil". Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), abr. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/001152582019169>.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

observada holisticamente, desconsiderando que o resultado é influenciado por diferentes variáveis.

Assim, é preciso especificar que dentro das desigualdades geradas pela maternidade, a penalidade materna de mães pobres é diretamente proporcional ao número de crianças presentes no domicílio. Essa penalidade não atinge igualmente as mães das classes média e alta. A probabilidade de mães das classes mais altas trabalharem aumenta na medida em que cresce o número de crianças menores de cinco anos. Esse achado demonstra que maternidade, gênero e classe social se inter-relacionam, como condicionantes geradores de desigualdade.⁹³

Essa questão é justificada pelo fato de as mulheres mães pobres culturalmente serem responsáveis pelo trabalho não remunerado de cuidado com a casa e a família, enquanto as mães de classes mais altas possuem recursos que lhes permitem conciliar a vida profissional e a familiar por meio da contratação de babás, empregadas domésticas, alimentação fora do lar e creches em período integral,⁹⁴ impulsionando-as a buscar melhorarem ainda mais suas rendas quanto maior for o número de filhos.

Existem outros fatores além da maternidade que acometem as mulheres no ambiente de trabalho. De todo modo, é importante salientar que entre os pobres a desigualdade de gênero é perversamente elevada. *Eles* ganham 50% a mais que *elas* mesmo sob as mesmas condições de

93 *Ibidem.*

94 *Ibidem.*

Dá licença: sou pai!

inserção ocupacional e produtividade. Por outro lado, na classe alta, a desigualdade de rendimentos entre gêneros não é significativa.⁹⁵

Outro estudo da OIT, intitulado “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo – Tendências para Mulheres 2017: Dados do Brasil”, estimou que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro era de 56% – uma diferença de 22,2 pontos percentuais em comparação com a participação masculina, estimada em 78,2%.⁹⁶

Anos antes, em 2014, o Brasil firmou com o G20 o compromisso de reduzir em 25% a diferença de participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres até 2025. O relatório da OIT estima que, se a meta fosse atingida, haveria um adicional de 5,8 trilhões de dólares à economia mundial. O ganho econômico no Brasil seria da ordem de 382 bilhões de reais, ou 3,3% do PIB, o que representaria um acréscimo de até 131 bilhões de reais aos cofres públicos brasileiros.⁹⁷

O Brasil ocupa a 95ª posição entre 149 países no ranking de igualdade de gênero elaborado pelo Fórum Econômico Mundial, e enquanto a maternidade gera um ônus à mulher, a paternidade aparece como um bônus aos

95 *Ibidem.*

96 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo – Tendências para Mulheres. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558359/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 mai. 2022.

97 <https://nacoesunidas.org/oithttps://nacoesunidas.org/oit->. Acesso em: 24 abr. 2022.

homens, que passam a ter seus salários majorados, não coincidentemente, após se tornarem pais.⁹⁸

2.3.2 Envolvimento paterno

As relações familiares são fundamentais para o desenvolvimento das crianças, e as relações experimentadas por elas no início de suas vidas produzem reflexos no seu desenvolvimento. Partindo dessa premissa, o relacionamento do pai com a prole adquire grande relevância, pois o envolvimento paterno promove benefícios para o desenvolvimento das crianças no que diz respeito ao bem-estar socioemocional, habilidades sociais, desempenho acadêmico, redução de problemas de comportamento, entre outros.⁹⁹

O envolvimento paterno é um padrão que tende a ser transmitido através das gerações. Pais com envolvimento ativo e positivo nos cuidados com os filhos ensinam pela força do exemplo, promovendo relacionamentos adequados com as crianças, formando adultos que tendem a repetir esse padrão de cuidado ativo positivo com a geração seguinte.¹⁰⁰

98 Organização Internacional do Trabalho. *Women at Work Trends*, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/gender/Information-resources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm>. Acesso em: 23 fev. 2022.

99 BUENO, R. K.; GOMES, L. B.; CREPALDI, M. A. *Desafios de ser pai em uma sociedade em transformação*. In: E. R. GOETZ; VIEIRA, M. L. (eds.) *Novo pai: Recursos, desafios e possibilidades*. Curitiba: Juruá, 2015, p. 95-107.

100 BACKERS, M. S.; CREPALDI, M. A.; VIEIRA, M. L. "Envolvimento paterno e desenvolvimento infantil". In: BROCCCHI, B. S.;

Dá licença: sou pai!

A Teoria do Apego, desenvolvida pelo psiquiatra britânico John Bowlby, define o apego como laço de segurança e proteção que contribui para o desenvolvimento do ser humano, relacionando os vínculos afetivos do bebê humano com seu provedor e a relação dessa interação na vida adulta.¹⁰¹

Um bebê humano necessita de suporte e aproximação de ao menos um adulto para poder explorar o mundo, e esse apego inicial com seus cuidadores formará a estrutura sobre a qual todos os demais relacionamentos irão se desenvolver.¹⁰² Assim, quanto mais firmes e estáveis forem esses laços, mais fortes serão o bem-estar e a saúde emocional desses indivíduos em suas vidas adultas.

O envolvimento paterno é uma das possibilidades de criação desse vínculo de segurança do bebê humano. Para tanto, são necessários presença e engajamento contínuos do pai, biológico ou não, desde os primeiros dias de nascimento, para que se estabeleça uma relação ativa e positiva capaz de desenvolver o bem-estar físico e psicológico da criança.

Retornando ao aspecto jurídico, a constituição em vigor prevê, em seu artigo 226, § 7º, o princípio da paternidade responsável, acarretando responsabilidade mútua no livre planejamento familiar:

STOBÄUS, L. C. *Importância da parentalidade para o desenvolvimento infantil*. Curitiba: CRV, 2020, p. 15-31.

101 BOWLBY, J. *Attachment and loss: Attachment*. 2ª ed. Nova York: Basic Books, 1982.

102 *Ibidem*.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.¹⁰³

O princípio da paternidade responsável incumbe solidariamente a responsabilidade aos pais e prevê a livre decisão do casal quanto ao planejamento familiar. Todavia, o princípio deve ser analisado frente ao pensamento progressista de âmbito mundial que fortalece a percepção e conscientização de que o papel de cuidador(a) recai principalmente – quando não exclusivamente – sobre as mulheres.¹⁰⁴ No Brasil, não é diferente. A participação dos homens nos cuidados domésticos se mantém fortemente atrelada ao papel de provedor.¹⁰⁵

A pesquisa *Helping Dads Care*,¹⁰⁶ realizada no Brasil, reforça essa percepção. Segundo a pesquisa, 83% dos pais

103 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 2016, 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf.

104 PISCITELLI, Adriana. "Gênero: A história de um conceito". In: ALMEIDA, Heloisa Buarque de; SZWAKO, José (orgs.). *Diferenças, igualdade*. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, 2009.

105 LIMA, Daniel Costa; SANTOS, Milena do Carmo Cunha dos. *A situação da paternidade no Brasil: Tempo de agir*. Rio de Janeiro: Instituto Promundo, 2019, p. 15.

106 DOVE MEN+CARE; Promundo-US. "Unleashing Men's Power to Care Through Paternity Leave: The State of the World's Fathers,

Dá licença: sou pai!

brasileiros afirmam brincar com as crianças; contudo, quanto a outros cuidados básicos, apenas 46% relatam cozinhar para seus filhos, e 55% relatam dar-lhes banho. Em resposta à mesma pesquisa, 82% dos pais brasileiros disseram “concordar” ou “concordar fortemente” com a afirmação: “Eu farei tudo o que for necessário para estar muito envolvido com o cuidado do meu(minha) filho(a) recém-nascido(a) ou adotado(a) nas primeiras semanas e/ou meses”.

Esses dados demonstram um amadurecimento social e, por meio da criação de uma licença parental com critérios definidos, podem servir como política pública de Estado apta a “empurrar” (*nudges*)¹⁰⁷ os homens brasileiros a escolherem ser os pais cuidadores e envolvidos que dizem querer ser. E há, de fato, evidência empírica de que nos países onde a licença-paternidade tem um prazo maior, existe uma relação direta de efeito entre a utilização da licença-paternidade e a maior interação dos pais com os filhos recém-nascidos.¹⁰⁸

É compreensível a desconfiança dos formadores das políticas públicas sobre a relação de causa e efeito da extensão da licença-paternidade com o envolvimento paterno mais efetivo. Por outro lado, nos últimos anos foram gerados uma

and Why We Must Expand Opportunities to Care”. Washington, DC: Promundo, 2019.

107 THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. *Nudge: O empurrão para a escolha certa*. São Paulo: Elsevier, 2008.

108 NEPOMNYASCHY, L.; WALDFOGEL, J. “Paternity leave and fathers’ involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B”. *Community, Work and Family*, v. 10, nº 4, p. 427-453, 2007.

Das licenças em decorrência do nascimento ou adoção

série de evidências de que interações entre pais e filhos são importantes para o desenvolvimento cognitivo da criança.¹⁰⁹

Por isso, é importante pontuar que uma extensão curta da licença-paternidade, como é o caso do Brasil, pode não ser suficiente para provocar esse tipo de efeito.¹¹⁰ Todavia, uma licença como a de 20 dias, gozada por funcionários públicos ou empregados de empresas que fazem parte do programa Empresa Cidadã, já seria minimamente suficiente para trazer benefícios que podem persistir ao longo da adolescência e da vida adulta dos filhos, pois tal período é similar ao de alguns países onde a literatura acadêmica encontrou evidências de tais benefícios.¹¹¹

Além disso, uma pesquisa sobre envolvimento dos homens em paternidade e cuidado, que abrangeu onze países e contou com uma análise de dados adicional de mais de trinta, concluiu que os homens devem cumprir integralmente sua parte na divisão igualitária do trabalho de cuidado infantil e doméstico no mundo todo – em todas as

109 HECKMAN, James J. "Schools, Skills and Synapses". *Economic Inquiry, Western Economic Association International*, vol. 46(3), 2018, p. 289-324. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w14064.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2020.

110 ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. "Custo da ampliação da licença-paternidade no Brasil". *Revista Brasileira de Estudos da População*, Rio de Janeiro, v. 33, nº 3, 2016.

111 HUERTA, M. D. C. "Fathers' Leave and Fathers' Involvement: Evidence from Four OECD Countries". *European Journal of Security Research*, 2014, p. 308-346.

Dá licença: sou pai!

sociedades e relacionamentos – para promover envolvimento paterno e equidade de gênero.¹¹²

Ainda nesse sentido, o entendimento de que é preciso uma política estatal de aplicação de licença parental igualitária é trazido pelo relatório “A Situação da Paternidade no Brasil 2019: Tempo de Agir”, que entende que o atual sistema de licença-maternidade/paternidade brasileiro não está de acordo com os modelos de famílias atuais, por partir do princípio de que sempre haverá uma mulher (mãe) na relação, enquanto a licença parental se foca na ideia de “pessoas cuidadoras de crianças”, respeitando os direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros e intersexuais.¹¹³

Assim, não resta dúvida de que o Estado pode arquitetar, igualando as licenças, diminuindo suas diferenças de dias e/ou implementando uma licença parental, política pública para modificar condutas no que diz respeito ao envolvimento paterno, sendo esta ainda uma possível ferramenta em busca de isonomia de gênero.¹¹⁴

112 PROMUNDO-US. “State of the World’s Fathers: Unlocking the Power of Men’s Care”, 2019. Disponível em: <https://stateoftheworldsfathers.org/report/state-of-the-worlds-fathers-helping-men-step-up-to-care/>. Acesso em: 1 jun. 2020.

113 LIMA, Daniel Costa; SANTOS, Milena do Carmo Cunha dos. *A situação da paternidade no Brasil: Tempo de agir*. Rio de Janeiro: Instituto Promundo, 2019, p. 15.

114 MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. “Licença parental como agenda para a igualdade de gênero: Diálogos entre os modelos sueco e brasileiro”. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 61, nº 3, p. 345-363, dez. 2016.



3.

MODELOS DE LICENÇAS POR NASCIMENTO OU ADOÇÃO

Vários países vêm realizando um movimento progressivo de criação de leis que preveem uma diminuição na diferença entre as licenças de pais e mães em decorrência do nascimento ou adoção de filhos.¹

Não existe nomenclatura própria na literatura para definir as diferentes formas como as licenças em decorrência do nascimento ou adoção são definidas. Frente a essa dificuldade e buscando facilitar a compreensão quanto às formas de licenças adotadas mundo afora, convencionei chamar o modelo padrão (amplamente adotado pelos países-membros da OIT)² de: Modelo Convencional de Licenças por Nascimento ou Adoção. Com isso, também

- 1 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.
- 2 Segundo pesquisa da OIT, dos 169 países membros da organização que forneceram seus dados quanto às licenças em decorrência do nascimento ou adoção, 103 países apresentam o que convencionei chamar de Modelo Convencional de Licença por Nascimento ou Adoção, com previsão de uma licença-maternidade maior que a licença-paternidade, ou mesmo sem previsão de licença-paternidade. Isso equivale a 60,94% dos países membros da OIT analisados.



Dá licença: sou pai!

foi possível desdobrar esse modelo em três formas de evolução das licenças, conforme fazem os países que buscam diminuir o desequilíbrio entre direitos da mãe e do pai em relação ao convívio com o filho recém-chegado. A seguir, nomeio e explico as formas de licenças por nascimento ou adoção que encontrei:

- **Modelo convencional de licença por nascimento ou adoção:** licença-maternidade maior que a licença-paternidade, ou mesmo sem previsão de licença-paternidade;
- **Modelo de licença de gênero neutro em decorrência do nascimento ou adoção:** extinção das licenças convencionais (licença-maternidade e licença-paternidade) com a criação de uma licença parental única de gênero neutro que pode ser gozada por qualquer um dos genitores, independentemente do sexo;
- **Modelo convencional mais licença de gênero neutro em decorrência do nascimento ou adoção:** licença-maternidade maior ou mesmo sem previsão de licença-paternidade, associada a uma licença parental de gênero neutro, em período posterior às licenças convencionais, que pode ser gozada por qualquer um dos genitores;

- **Modelo de licenças igualitárias em decorrência do nascimento ou adoção:** equivalência das licenças maternidade e paternidade já existentes, prevendo períodos iguais para as licenças de pais e mães. Em geral, ocorre com o aumento da licença destinada aos pais, que passa a ser equiparada à licença já existente destinada à mãe.

O Brasil, por exemplo, adota o modelo convencional de licença por nascimento ou adoção, com uma licença de quatro meses para a mãe e de apenas cinco dias para o pai, no modelo padrão, e licenças de seis meses para a mãe e vinte dias para o pai em caso de empresa cidadã, conforme explicado no capítulo dois.

Outros países, que serão pormenorizados no próximo capítulo, substituíram a licença-maternidade/paternidade pela licença parental, como uma maneira de desassociar o gênero da licença por nascimento ou adoção. Em geral, esses países adotam critérios de períodos mínimos para cada um dos pais, ficando o restante do prazo a ser gozado conforme a disposição do casal.

Entretanto, a maior parte dos países que buscou enfrentar a disparidade de gênero das licenças por nascimento ou adoção optou por manter as licenças maternidade e paternidade e adicionar a elas uma licença parental de gênero neutro como um período a ser gozado após as licenças já existentes, estendendo o período de cuidado dos bebês pelos pais que podem, conforme o arranjo familiar, definir quem irá gozar a licença parental.

Dá licença: sou pai!

Já a Espanha, recentemente, em um movimento progressista e inédito, igualou o período da licença-paternidade ao da licença-maternidade, passando o pai a ter os mesmos direitos da mãe ao gozo de 4 meses de licença em decorrência do nascimento ou adoção de filhos.

Independentemente de a licença parental vir a substituir ou complementar as licenças maternidade e paternidade, ou mesmo da hipótese de equiparação entre as licenças já existentes, é preciso a previsão de critérios para que os objetivos buscados pela política pública sejam alcançados, envolvendo mais os pais e gerando isonomia entre eles.

3.1 TIPOLOGIA DOS MODELOS DE LICENÇA POR NASCIMENTO OU ADOÇÃO

A definição de licença-maternidade/paternidade é de fácil compreensão. Ela diz respeito ao afastamento do trabalho concedido à mãe e ao pai, respectivamente, em decorrência do nascimento ou adoção de filhos.

Todavia, a definição de licença parental já não é algo de conhecimento geral. A presente pesquisa encontrou poucas fontes para conceituar licença parental. Uma das poucas definições é encontrada em um amplo estudo publicado pela OIT sobre maternidade e paternidade pelo mundo, que define que:

Enquanto a licença-maternidade visa proteger as mulheres trabalhadoras durante a gravidez e a recuperação do parto, a licença parental se refere a uma licença **relativamente longa disponível para um ou ambos os pais, permitindo-lhes cuidar do filho durante um período de tempo,**

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

geralmente após a licença-maternidade ou paternidade.³

(sem grifo no original)

Ou seja, a OIT ensina que a licença parental é um período que se dá “geralmente” após a licença-maternidade. Acrescentei aspas ao termo *geralmente* porque, como veremos no capítulo posterior, seis países utilizam exclusivamente a licença parental, forma que convencionei chamar de modelo de licença de gênero neutro em decorrência do nascimento ou adoção, explicado no capítulo anterior, extinguindo as licenças maternidade e paternidade e criando uma única licença de gênero neutro para pais e mães.

Esse estudo da OIT levantou dados sobre licenças em decorrência de nascimento ou adoção entre os países filiados à organização e constatou que boa parte de seus membros possuíam em seus ordenamentos jurídicos previsão de alguma forma de licença parental, nas mais variadas modelagens:

Os sistemas de licença parental diferem significativamente de um país para outro. Existe uma variação considerável em termos de elegibilidade, pagamento, duração, flexibilidade possível no uso, a idade da criança a ser cuidada e transferibilidade entre os pais. As normas da OIT permitem que

3 ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labor Office. Genebra: ILO, 2014, p. 60. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 3 jan. 2020.

Dá licença: sou pai!

estes termos sejam determinados pelos Estados membros, em nível nacional. Em geral, a duração da licença parental é mais longa do que a licença-maternidade, mas o pagamento é geralmente menor ou ela não é remunerada.⁴

Diferentemente das licenças maternidade e paternidade, a licença parental não faz diferenciação de gênero, desconstruindo a ideia enraizada na sociedade de que o papel de cuidador(a) cabe à mulher, como se essa fosse uma qualidade feminina ou uma responsabilidade própria do gênero feminino.⁵

Analisando os apêndices II e IV do estudo *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*,⁶ que apresenta a modelagem das licenças maternidade, paternidade e parental, apresento o quadro tipológico dos modelos de licenças por nascimento ou adoção:

4 *Ibidem*.

5 LEITÃO, Mafalda Silveira Nunes Duarte. *Homens em licença parental inicial partilhada. A perspectiva do pai e da empresa*. Tese de doutorado. Universidade de Lisboa, 2018.

6 ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labor Office. Genebra: ILO, 2014, p. 60. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 3 jan. 2020.

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

Tipologia dos modelos de licenças por nascimento ou adoção		
Modelos das licenças	Gênero e isonomia	Período e remuneração
Convencional: Licença-maternidade maior que a licença-paternidade	Dividida por gênero de forma desigual	Mulheres com períodos mais longos e remunerados; homens com períodos mais curtos, remunerados ou não, ou mesmo sem direito à licença
Convencional + neutro: Licença-maternidade maior que a licença-paternidade mais licença parental	Dividida por gênero de forma desigual mais período de gênero neutro	Mulheres com períodos mais longos e remunerados; homens com períodos mais curtos, remunerados ou não, ou mesmo sem direito à licença; acrescido de um período comum com remuneração reduzida ou sem remuneração
Igualitária: Licença-maternidade com período igual ao da licença-paternidade	Dividida por gênero, mas com períodos igualitários	Mulheres e homens com períodos mais longos e remunerados
Neutro: Licença parental única	Sem distinção de gênero	Período longo, comum a ambos os pais e remunerado

Esse quadro foi criado a partir da observação do estudo da OIT⁷ que analisou as licenças em decorrência do

⁷ *Ibidem.*

Dá licença: sou pai!

nascimento ou adoção em 169 países, pormenorizando questões de remuneração, elegibilidade e duração. O estudo encontrou 66 países que, à época, já possuíam algum tipo de licença parental.⁸

Todavia, o estudo não diferenciou os países que criaram a licença parental como um período posterior às licenças maternidade e paternidade dos seis países (Portugal, Austrália, Noruega, Suécia, Finlândia e Dinamarca) que preveem a licença parental em substituição às licenças maternidade e paternidade.⁹

Na época do estudo, também não existia nenhum país com licença igualitária, tendo em vista que foi apenas no ano de 2021 que a Espanha, único país que possui licença-paternidade em pé de igualdade com a licença-maternidade, ainda não tinha igualado as licenças. Até então, a Espanha tinha uma licença de 4 meses para a mãe e de 15 dias para o pai, ambas remuneradas integralmente, contando ainda com uma licença parental, que podia ser gozada após a licença-maternidade, de 156 semanas (sem

8 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 23. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

9 ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labor Office. Genebra: ILO, 2014, p. 133-141; 150-163. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 3 jan. 2020.

remuneração). Cabe observar que a Espanha já havia evoluído sua licença convencional, adicionando uma licença parental e, mesmo assim, optou por evoluir ainda mais para uma licença igualitária.

Para melhor entender a tipologia das licenças e suas mais variadas questões quanto a remuneração, critérios de elegibilidade, cotas individuais, períodos comuns, formas de flexibilidade, possíveis formas de utilização e possibilidade de transferibilidade entre os pais, o capítulo seguinte pormenoriza os tipos de licenças adotados em diferentes países, divididos entre os quatro modelos identificados nessa pesquisa.

3.2 LICENÇA EM DECORRÊNCIA DO NASCIMENTO OU ADOÇÃO PELO MUNDO

Enquanto no Brasil as licenças em decorrência do nascimento ou adoção ainda seguem o padrão de conceder quase que exclusivamente à mãe os dias de licença em decorrência da chegada do filho à família, inexistindo previsão legal de concessão de licença parental em qualquer modelagem, outros países criaram políticas públicas de licenças inclusivas aos pais, tendo em vista o fortalecimento da consciência de que os cuidados com os filhos recaiam principalmente – quando não exclusivamente – sobre as mães.¹⁰

10 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 04. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

Dá licença: sou pai!

Como dito anteriormente, a Organização Internacional do Trabalho publicou um grande estudo das autoras Laura Addati, Naomi Cassirer e Katherine Gilchrist sobre a maternidade e a paternidade em 169 países filiados à entidade que forneceram seus dados à pesquisa intitulada *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, que demonstrou a modelagem das licenças em cada um desses países.¹¹

Com base nesse estudo, a pesquisadora Cláudia Virgínia Brito de Melo, no estudo técnico intitulado *Proteção à maternidade e licença parental no mundo*, compilou as informações de tempo de duração, percentual de remuneração e fonte pagadora das licenças maternidade, paternidade e parental dos 66 países que possuíam, à época, previsão de licença parental.¹² (vide anexo I)

Dos 169 países analisados no estudo, todos possuíam em seus ordenamentos uma licença destinada à mãe em

11 ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labor Office. Genebra: ILO, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 3 jan. 2020.

12 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 24-37. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

decorrência do nascimento ou adoção, e 66 deles já contemplavam algum modelo de licença parental.¹³

As planilhas apresentadas no anexo deste trabalho são o recorte feito pela pesquisadora desses 66 países.¹⁴ Os dados são apresentados na seguinte divisão: África, Ásia, países de economia desenvolvida, Europa Oriental e Ásia Central, América Latina e Caribe.

Dentre os países africanos, observa-se que, dos 52 países englobados na pesquisa, apenas cinco possuíam licença parental, sendo que em todos os casos essa licença não era remunerada.¹⁵ Por outro lado, os cinco países africanos ofereciam licença-maternidade remunerada, e três deles ofereciam ainda 10 dias de licença-paternidade remunerada em 100%.

Quando o recorte é feito por desenvolvimento, a licença parental está presente em 35 das 36 economias consideradas desenvolvidas participantes do estudo. Entre estas, apenas a Suíça não oferecia licença parental. Cabe observar que a Suíça é um país conservador, tanto que apenas em 1991 o voto feminino foi totalmente liberado, e recentemente, em 2020, por referendo, o país aprovou a licença-paternidade de duas semanas. As mães têm direito a 14 semanas de afastamento.¹⁶

13 *Ibidem*, p. 13.

14 *Ibidem*, p. 24-37.

15 *Ibidem*, p. 14.

16 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/

Dá licença: sou pai!

Nos 16 países da Europa Oriental e Ásia Central que disponibilizaram suas informações para o estudo, todos têm previsão de licença parental.¹⁷ Já dos 25 países asiáticos considerados de economia não desenvolvida, apenas 3 possuem tal licença.¹⁸

Quanto aos 31 países da América Latina e Caribe analisados, apenas Cuba e Chile possuíam no seu ordenamento a licença parental. Em Cuba, essa licença se dá após a licença-maternidade, podendo um membro da família (não necessariamente o pai ou a mãe) permanecer afastado de suas atividades até que a criança complete 1 ano e meio de idade. No Chile, a licença parental é remunerada, cabendo à mãe, ao término da licença-maternidade, estender sua licença ou ceder parte ao pai, sendo reservada à mãe uma cota mínima.

Da leitura da modelagem dessas licenças, observa-se que a maioria dos países membros da OIT tem previsão de remuneração integral da licença-maternidade. Somente nos EUA a licença-maternidade não é remunerada.¹⁹ Nos estados norte-americanos de Nova York, Nova Jersey,

Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf, p. 241-242. Acesso em: 17 dez. 2022.

17 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 14. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

18 *Ibidem*.

19 O Reino Unido não remunera a licença-maternidade, mas remunera parcialmente a licença-paternidade.

Califórnia, Havá e Rhode Island existem legislações que preveem o pagamento de benefícios durante a licença-maternidade. A Califórnia, por exemplo, concede 6 semanas remuneradas com 55% do salário da mãe.²⁰

Em todos os demais países analisados, a licença da mãe é remunerada parcialmente ou integralmente por um período limitado, baixando o percentual ao final desse período.

Quanto à licença-paternidade, menos da metade dos 169 países analisados oferece o benefício. Dentre os que o oferecem, 21 concedem remuneração integral, enquanto apenas 8 concedem remuneração parcial. Entre os 35 países que possuem as licenças paternidade e parental, 22 oferecem remuneração integral da licença-paternidade, 8 oferecem pagamento parcial e em 5 a licença do pai não é remunerada.²¹

Em relação à licença parental, dos 66 países que a previam, em 10 a licença era exclusiva da mãe. Nos outros 45, esse período podia ser compartilhado entre os pais, e em apenas dois existia uma cota destinada obrigatoriamente ao pai. Onze países previam que essa licença pode ser gozada por outro membro da família que não fosse o pai ou a mãe.²²

20 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 19. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

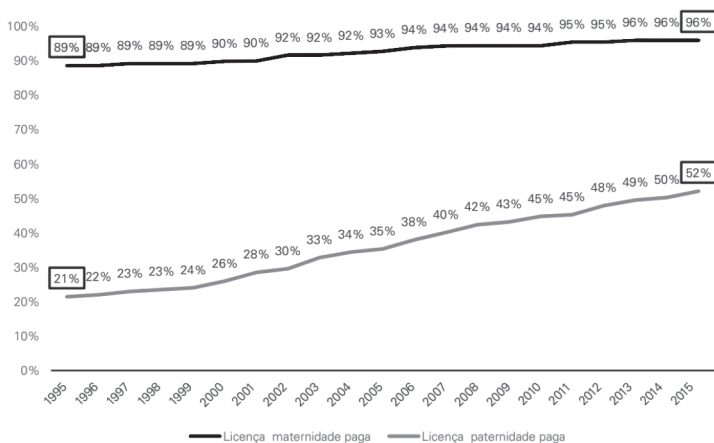
21 *Ibidem*, p. 29.

22 *Ibidem*.

Dá licença: sou pai!

Para melhor visualização e confirmação de que os países vêm adotando progressivamente políticas públicas para melhorar a condição dos genitores quando das licenças por nascimento ou adoção, incluo a seguir o gráfico que mostra a evolução, ao longo de 20 anos (1995 a 2015), da porcentagem de países que garantem algum tipo de licença paga às mães e aos pais.²³

Como a porcentagem de países que garantem a licença materna e paterna paga mudou de 1995 para 2015?



O gráfico entende por licença-maternidade ou paternidade qualquer tipo de afastamento destinado à mãe e ao pai, respectivamente, em decorrência do nascimento ou adoção, independentemente da nomenclatura ou do

23 EARLE, Alison; HEYMANN, Jody. *Licença parental paga e políticas pró-família. Um sumário de evidências*. Unicef, 2019, p. 05. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf>. Acesso em: 16 de dez. 2022

modelo adotado pelo país. Ou seja, nos países que preveem licença parental com cota específica e remunerada destinada ao pai, o gráfico indicou-a como licença-paternidade paga, para facilitar a compreensão.

Com isso, demonstra-se a evolução, principalmente em relação às licenças pagas destinadas aos pais, que cresceram de 21% dos países em 1995 para 52% dos países em 2015. Já para as mães, as licenças remuneradas cresceram de 89%, em 1995, para 96%, em 2015.²⁴

3.2.1 Modelo convencional: licença-maternidade maior que a licença-paternidade

O modelo convencional de licenças por nascimento e adoção é aquele no qual a licença-maternidade tem um prazo mais longo, em geral remunerada integralmente, enquanto o pai goza de poucos ou de nenhum dia, remunerados ou não.

Dos países membros da OIT que forneceram dados quanto às licenças em decorrência do nascimento ou adoção, 103 adotam esse modelo,²⁵ o que corresponde a 60,94% do total.

24 *Ibidem.*

25 ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labor Office. Genebra: ILO, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 3 jan. 2020.

Dá licença: sou pai!

O Brasil é um exemplo de país que adota esse modelo de licença, destinando, como regra geral, quatro meses às mães e cinco dias aos pais, ambos integralmente remunerados, em decorrência do nascimento ou adoção. O capítulo dois deste trabalho se dedicou a pormenorizar as licenças maternidade e paternidade brasileiras e a explicar de que modo essa diferença de períodos gera desigualdade entre homens e mulheres, penalizando as mulheres mães frente ao mercado de trabalho e dificultando o envolvimento paterno no cuidado dos filhos.

Não dividirei este capítulo em subcapítulos, trazendo experiências de outros países que adotam esse modelo, pelo fato de esse ser o modelo padrão, amplamente conhecido, com apenas pequenas diferenças quanto aos dias destinados a pais e mães. Contudo, trarei dados que mostram as diferenças entre as licenças destinadas a cada um dos genitores.²⁶

Em relação às licenças destinadas às mães, no ano de 2015, 96% dos países possuíam licença-maternidade remunerada, sendo que 42% deles previam até 14 semanas; 27% previam de 14 a 25,9 semanas; 10% previam de 26 semanas a um ano e 17% previam mais de um ano de licença remunerada para a mãe.²⁷

26 A licença-paternidade deste estudo se refere a períodos reservados aos pais, seja por via licença-paternidade ou parental.

27 EARLE, Alison; HEYMANN, Jody. *Licença parental paga e políticas pró-família. Um sumário de evidências*. Unicef, 2019, p. 06. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf>. Acesso em: 16 de dez. 2022.

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

A licença paga está disponível para mães de bebês?



A OIT estabeleceu que o mínimo de licença paga às mães deveria ser de 14 semanas. Assim, 54% dos países atendem ao padrão mínimo da organização, com previsão de licença remunerada às mães por pelo menos 14 semanas, entre eles o Brasil, que destina mais de 17 semanas de licença-maternidade às mães.

Quanto à licença remunerada destinada aos pais, a situação vem progressivamente melhorando. Em 1995, 79% dos países não previam nenhum tipo de licença ou, quando previam, esta não era remunerada. Esse número caiu para 48% em 2015.²⁸

²⁸ *Ibidem.*

Dá licença: sou pai!

A licença paga está disponível para pais de bebês?



Mesmo tendo havido uma evolução em relação à licença destinada aos pais entre 1995 e 2015, metade dos países ainda não fornece qualquer tipo de licença paga aos homens; quando fornece, a duração é muito mais curta do que a destinada às mães. Cabe observar ainda que esse é um retrato de 2015. Em 2021, a Espanha, por exemplo, aumentou a licença-paternidade para 4 meses, igualando-a à licença-maternidade.

A inclusão dos pais em licenças remuneradas mais longas, superiores a 14 semanas – que variou de 10%, em 1995, para 22%, em 2015 –, se deu em países ricos, por meio da implementação da licença parental de gênero neutro. Todavia, isso apenas garante o direito dos pais à licença, mas não que eles efetivamente irão gozá-la, como veremos a seguir.

3.2.2 Modelo convencional + neutro: licença-maternidade maior que a paternidade mais licença parental

O modelo convencional mais neutro é aquele em que existe a licença-maternidade com um período maior, podendo

haver ou não a licença-paternidade, mais uma licença parental de gênero neutro que pode ser gozada após as licenças convencionais.

Dos 169 países membros da OIT que forneceram seus dados quanto às licenças em decorrência do nascimento ou adoção, 59 apresentam esse modelo. Isso equivale a 34,91% do total.

A composição dessas licenças é significativamente diferente entre esses países, variando em termos de elegibilidade, pagamento, duração, flexibilidade permitida de uso, idade da criança a ser cuidada e critérios para utilização dos pais.²⁹ Cada país tem autonomia para criar sua política destinada ao nascimento ou adoção.

A duração da licença parental, em geral, é mais longa do que a da licença-maternidade. Todavia, essa licença geralmente não é remunerada, ou é remunerada parcialmente.

Para melhor compreensão, seguem exemplos de países que utilizam esse modelo, sendo o Chile escolhido como paradigma para demonstrar como a implementação desse modelo alterou (ou não) a desigualdade de gênero causada pela diferença das licenças.

O Chile conta com um sistema de licença-maternidade/paternidade similar em duração ao do Brasil, com um

29 ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labor Office. Genebra: ILO, 2014, p. 61. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 3 jan. 2020.

Dá licença: sou pai!

modelo de licença parental semelhante ao que se pretende implementar no ordenamento brasileiro. Os demais países foram incluídos no sentido de demonstrar a enorme variação quanto a elegibilidade, duração, remuneração, custeio e flexibilidade que o modelo de licença apresenta.

3.2.2.1 Chile

A licença parental no Chile data de 17 de outubro de 2011, com a publicação da Lei nº 20.545, que alterou o Código de Trabalho Chileno no tocante às normas de proteção à maternidade, introduzindo “el permiso postnatal parental”.³⁰

A licença-maternidade que já existia foi mantida sem alteração quanto ao aspecto geral, que prevê seis semanas antes do parto e doze semanas depois do nascimento do bebê, conforme art. 195 do Código Trabalhista Andino,³¹ bem como cinco dias para os pais. Essas licenças – de 126 dias para as mães e 5 dias para os pais – são muito parecidas com a regra geral das licenças adotadas no Brasil.

A legislação chilena tem pequenas especificidades em relação ao aumento da licença-maternidade em caso de

30 CHILE. Ley 20545, de 17 de outubro de 2011. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89227/102397/F2124137515/CHL89227.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2022.

31 CHILE. Código del Trabajo. Outubro de 2018. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 4 jul. 2022.

gestações múltiplas, nascimentos prematuros ou de bebês com menos de um quilo e meio.³²

Em relação aos cinco dias de licença aos pais, também existem pequenas diferenças quanto ao gozo, podendo ser usufruídos ao longo do primeiro mês de nascimento ou adoção, contando apenas os dias úteis.³³ Similar ao Brasil, a legislação chilena prevê transferência da licença da mãe para o pai em caso de morte da mãe.

Logo, a legislação chilena, quanto ao nascimento ou adoção dos filhos, prevê licenças maternidade e paternidade muito parecidas com a brasileira, tendo, entretanto, agregado a elas uma licença parental não obrigatória que pode ser usufruída após o término da licença-maternidade.

A licença parental chilena, que o decreto chama de, em tradução livre, licença parental pós-natal, conforme art. 197 do Código Trabalhista Andino,³⁴ é um período de doze a dezoito semanas em que os pais – a critério da mãe – podem optar por trabalhar meio expediente ou se ausentar em tempo integral após o término da licença-maternidade.

A licença parental chilena é direcionada às trabalhadoras, prevendo: “*Art. 197 bis. Las trabajadoras tendrán*

32 CHILE. Ley 20545, de 17 de outubro de 2011. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89227/102397/F2124137515/CHL89227.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2022.

33 *Ibidem*.

34 CHILE. Código del Trabajo. Outubro de 2018. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 4 jul. 2022.

Dá licença: sou pai!

derecho a un permiso postnatal parental (...),³⁵ podendo a mãe ceder ao pai, se assim desejar, uma parte da licença parental a partir da sétima semana. O pai, nesse caso, também terá direito à remuneração integral até o teto previsto pela seguridade daquele país.

No caso de a mãe optar pela licença parental por tempo integral, ela disporá sobre as doze semanas, podendo ceder as últimas seis ao pai. Já no caso de optar por gozar da licença parental de meio período, disporá de 18 semanas – nesse caso com salário reduzido a 50% –, podendo, ainda assim, indicar que o pai é quem vai usufruir da licença a partir da sétima semana, ficando o pai, nesse caso, com 12 das 18 semanas da licença parental de meio expediente.

Ou seja, a licença parental chilena, na verdade, é um direito direcionado à mãe. Tanto que todos os critérios de utilização são escolhidos por ela, não apenas sobre se o pai irá gozar do direito e por quanto tempo, mas também em relação à forma (tempo integral ou parcial), pré-escolhida pela mãe sobre todo o período da licença, até quanto aquele período que, porventura, a mãe ceda ao pai.³⁶

A licença parental chilena não é uma licença de gênero neutra. Ela é desenhada para ser utilizada pelas mães, não estendendo o direito de decisão ao pai. Tampouco inclui as famílias homoafetivas, formadas por dois pais ou duas mães.

35 *Ibidem.*

36 OTERO, Maria Jesús Gomes. *Facultado de transpaso ao padre en el nuevo permiso postnatal parental*. Universidade de Chile, 2015.

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

Desenhada desse modo, a licença parental não contribuiu no Chile para envolver os homens nos cuidados com seus filhos, sendo que a pesquisa realizada nos dois anos seguintes à implementação da licença parental demonstrou que 456 mães de todo o país solicitaram a transferência de algum período da licença aos pais (homens), o que equivale a apenas 0,3% de todas as licenças parentais concedidas naquele período.³⁷

Os índices não melhoraram com o passar do tempo. Em novo dado divulgado pela Secretaria de Assistência Social chilena, em 2018, analisando os sete primeiros anos de vigência da lei, constatou-se que haviam sido registradas 1.556 transferências de algum período da licença parental ao pai, o que equivale a 2,3% dos 63.227 benefícios pós-natal concedidos.³⁸

Tendo em vista que a lei que criou a licença parental no Chile tinha, entre outros objetivos, diminuir a discriminação da mulher no mercado de trabalho, proteger o direito do pai de passar mais tempo com o filho e melhorar o desenvolvimento do recém-nascido com o reforço

37 TORO, Pia. "A dos años del pós-natal parental, sólo um 0,3% han sido traspasos a los padres". 2013. Disponível em: <https://www.latercera.com/canal/pulso/>. Acesso em: 5 jul. 2022.

38 GOBIERNO DE CHILE. Subsecretaria de Prevision Social. *Sólo 0,2% de post natal ha sido traspasado a los hombres en los últimos siete años*. Disponível em: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/solo-02-de-post-natal-ha-sido-traspasado-a-los-hombres-en-los-ultimos-siete-anos/>. Acesso em: 5 jul. 2022.

Dá licença: sou pai!

da corresponsabilidade parental,³⁹ os dados estatísticos do baixíssimo compartilhamento da licença parental entre os pais sugerem que a política pública não foi capaz de sanar o problema atacado.

Outros índices reforçam essa ideia. Apesar de o Chile ter experimentado um momento de crescimento econômico nos anos que se seguiram à implementação da licença parental, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho persistiu praticamente inalterada.⁴⁰

O caso chileno vem ao encontro da hipótese primária da pesquisa, que supõe que a implementação de uma licença parental sem critérios de compartilhamento igualitário do período concedido não funciona como política pública capaz de diminuir a discriminação da mulher no mercado de trabalho ou, ainda, de envolver mais os pais nos primeiros meses da vida de seus filhos, podendo até mesmo reforçar essa desigualdade à medida que, ao gozar de toda a licença parental – além da licença-maternidade –, a mulher mãe passa ainda mais tempo distante de seu trabalho e ainda mais responsável pelo cuidado dos filhos.

Os arquitetos da política pública chilena de licença parental desenharam a norma de maneira estereotipada,

39 OTERO, Maria Jesús Gomes. *Facultado de transpaso ao padre en el nuevo permiso postnatal parental*. Universidade de Chile, 2015, p. 156.

40 ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *OCDE Economic surveys: Chile*, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/eco_surveys-chl-2015-en>. Acesso em: 6 jun 2022.

reforçando o papel feminino de principal cuidadora da prole, fazendo que a licença não atingisse os objetivos a que se propunha.

3.2.2.2 *Canadá*

O Canadá tem previsão de licença-maternidade e parental, mas lá não existe a licença-paternidade. A licença-maternidade é de quinze semanas (equivalente a 105 dias, ou três meses e meio), e a licença parental padrão é de até quarenta semanas. A licença parental estendida é de até 69 semanas, tanto para pais biológicos quanto adotivos.⁴¹

Somadas, as licenças canadenses em decorrência de nascimento ou adoção estão entre as maiores do mundo, chegando às incríveis 84 semanas, o que equivale a 588 dias, ou seja, mais de um ano e sete meses.

Todavia, se a opção do casal for de apenas a mãe gozar a licença parental, os períodos são reduzidos, ficando limitados a:

- **Licença-maternidade mais parental padrão gozada exclusivamente pela mãe:** máximo de 52 semanas (12 meses);

41 GOVERNMENT OF CANADA. Summary of part III of the Canada Labour Code. Disponível em: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html>. Acesso em: 11 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

- **Licença-maternidade mais parental estendida gozada exclusivamente pela mãe: máximo de 78 semanas (18 meses).**⁴²

O governo do Canadá disponibiliza um site com todas as informações sobre as licenças, incluindo o quadro informativo a seguir, que exemplifica os períodos e remunerações dentre cada uma das opções de licença:⁴³

Licença	Máximo de semanas	Remuneração	Teto
Maternidade	Até 15 semanas	55%	Até \$ 638
Parental padrão	Até 40 semanas. Pode ser compartilhada entre os pais, mas um dos pais não pode receber mais de 35 semanas de benefícios padrões	55%	Até \$ 638
Parental estendida	Até 69 semanas. Pode ser compartilhada entre os pais, mas um dos pais não pode receber mais de 61 semanas de benefícios estendidos	33%	Até \$ 383

⁴² *Ibidem.*

⁴³ *Ibidem.*

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

O casal tem autonomia para escolher como a licença parental será gozada, respeitando as regras descritas, devendo, cada um, inscrever-se solicitando sua parte do benefício. O benefício padrão, se compartilhado entre o casal, tem duração de até quarenta semanas – não podendo nenhum dos pais recebê-lo por mais de 35 semanas –, com remuneração de 55% do salário do beneficiário até o valor máximo de 638 dólares canadenses por semana. Já o benefício estendido, se compartilhado pelo casal, pode durar até 69 semanas – não podendo nenhum dos pais recebê-lo por mais de 61 semanas –, e equivale a 33% do salário do beneficiário até o valor máximo de 383 dólares canadenses por semana. Os pais podem optar por utilizar seus períodos de licença simultaneamente por duas semanas ou em períodos distintos.

3.2.2.3 França

As mães francesas têm direito a dezesseis semanas de licença-maternidade em decorrência do nascimento ou adoção do primeiro filho, sendo seis semanas de licença pré-natal somadas a outras dez semanas de licença após o nascimento ou adoção. O prazo é o mesmo quando do segundo filho. Todavia, a partir do terceiro filho, a mãe tem direito à licença-maternidade de 26 semanas, sendo oito de licença pré-natal mais dezoito semanas de licença após o nascimento ou adoção.⁴⁴

44 REPUBLIQUE FRANÇAISE. “Congés dans le secteur privé”. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>. Acesso em: 17 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

Duração da licença de maternidade de acordo com o número de filhos dependentes			
Estado do nascituro	Duração da licença pré-natal	Duração da licença pós-natal	Duração total da licença-maternidade
1º filho	6 semanas	10 semanas	16 semanas
2º filho	6 semanas	10 semanas	16 semanas
3º filho ou mais	8 semanas	18 semanas	26 semanas

No caso de gestação de gêmeos, são 12 semanas de licença antes do parto e dezoito semanas depois, totalizando 34 semanas. Para trigêmeos, a licença pré-natal é de 24 semanas mais 22 após o nascimento, totalizando 46 semanas de licença-maternidade.⁴⁵

As mães francesas são obrigadas a gozar no mínimo 8 semanas de licença-maternidade, seis delas obrigatoriamente logo após o parto. Elas podem antecipar o início da licença em duas semanas (para o primeiro ou o segundo filho) ou, ainda, em quatro semanas no caso de gêmeos ou do terceiro filho em diante. Essa antecipação da licença antes do nascimento é descontada do período total da licença. Na prática, é apenas um adiantamento da licença pós-natal para a pré-natal.⁴⁶

45 AUTREMENTDIT. *Ser mãe na França – Como funciona a licença-maternidade*. Disponível em: <https://francesobjetivo.com.br/licenca-maternidade-na-franca/>. Acesso em: 17 dez. 2022.

46 REPUBLIQUE FRANÇAISE. “Congés dans le secteur privé”. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>. Acesso em: 17 dez. 2022.

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

Já no caso de parto tardio, em que a mãe extrapola o período da licença pré-natal em decorrência da demora do nascimento, esses dias não são descontados da licença pós-natal. Caso a mãe venha a falecer no decorrer da licença-maternidade, os dias ainda não usufruídos da licença podem ser transferidos ao pai ou mesmo ao companheiro da mãe que não seja o genitor da criança, desde que este fique como responsável por seus cuidados.⁴⁷

A remuneração destinada às mães durante o gozo da licença-maternidade corresponde a 100% do salário de referência da mãe, até o limite de € 3.428 mensais, pagos pela seguridade social. No setor público, as férias são pagas integralmente (ou seja, não há teto). No setor privado, alguns empregadores (principalmente empresas maiores) pagam a licença-maternidade integralmente; outros não, a depender de convenções coletivas ou negociações individuais. Os pagamentos não são tributáveis.⁴⁸

A licença é custeada pela contribuição de empregados e empregadores. O valor é de 15,45% do salário bruto do empregado, incluindo todos os seus rendimentos, cabendo

47 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 54. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

48 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf, p. 241. Acesso em: 17 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

ao empregado contribuir com 2,35% de seus proventos e, ao empregador, com os outros 13,10%.⁴⁹

Todas as empregadas formais têm direito a licença-maternidade remunerada. Para as trabalhadoras independentes, é preciso que sejam filiadas à seguridade social por no mínimo dez meses antes do nascimento ou adoção e que tenham trabalhado no mínimo 150 horas nos últimos noventa dias antes do pedido de afastamento.⁵⁰

Já a licença-paternidade é, desde 1 de julho de 2021, de 25 dias. Antes disso, ela era de 11 dias, somados a três dias de uma licença de nascimento concedida ao pai em decorrência do nascimento. A atual licença deve ser gozada nos seis meses seguintes ao nascimento.⁵¹

Todos os homens empregados e trabalhadores autônomos franceses têm direito à licença-paternidade. Todavia, os trabalhadores autônomos têm de contribuir por pelo menos 10 meses para serem elegíveis e pleitear o benefício, tendo trabalhado ao menos 150 horas nos três meses anteriores ao nascimento, ou 600 horas nos últimos 12 meses (em caso de trabalho sazonal ou atividade descontinuada).

49 *Ibidem.*

50 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 54. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

51 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf, p. 242. Acesso em: 17 dez. 2022.

O pai que estiver em gozo da licença-paternidade não pode realizar trabalho remunerado.⁵²

A licença-paternidade é prevista não somente ao pai, mas também ao companheiro da mãe que seja segurado nos termos citados. A legislação prevê ainda a concessão da licença em caso de casais homoafetivos. O pai que goza da licença é remunerado em 100% do seu salário de referência, sujeito ao teto nos mesmos moldes já apresentados quando tratado da licença-maternidade francesa.⁵³

Além das licenças convencionais, a legislação francesa prevê a concessão de uma licença parental por nascimento ou adoção, que pode ser gozada tanto pela mãe quanto pelo pai, com duração que varia de acordo com o número de crianças adotadas ou nascidas. No caso de uma criança, a licença parental gozada em tempo integral é de um ano. Se for mais de uma, essa licença pode ser renovada por mais um ano, com previsão máxima de cinco renovações. A licença e suas prorrogações devem ser gozadas de forma contínua.⁵⁴

Os pais que gozam de licença parental integral recebem o benefício básico de € 398,79 por mês. Caso optem por uma licença parcial, de meio período, recebem € 257,80 mensais,

52 *Ibidem.*

53 *Ibidem.*

54 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 57. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

Dá licença: sou pai!

e, se trabalharem menos de meio período, € 148,72 mensais. Um subsídio suplementar é pago aos pais com rendimentos mais baixos, dependendo do tamanho da família, variando de € 85,95 a € 171,91.⁵⁵

Para pais de apenas uma criança, o benefício é pago por seis meses a cada um, a partir do término da licença-maternidade. Ou seja, até um período máximo de 12 meses, se ambos os genitores requererem a prestação, que só pode ser recebida caso o progenitor que a receber deixe de trabalhar ou reduza seu horário de trabalho. Pais solteiros podem gozar de todo o prazo da licença.⁵⁶

Para pais com dois ou mais filhos, o benefício pode ser pago, a qualquer um dos pais, até que as crianças completem três anos, por um período máximo de 24 meses, o que significa que os 12 meses restantes só podem ser recebidos pelo outro genitor caso este deixe de trabalhar ou reduza seu horário de trabalho.

Para ter direito à licença parental, é preciso ser trabalhador formal, com vínculo empregatício de pelo menos um ano (no caso de um filho). A elegibilidade se torna mais restritiva com o aumento do número de filhos. A partir de dois, por exemplo, a condição de elegibilidade passa

55 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf, p. 243. Acesso em: 17 dez. 2022.

56 *Ibidem*.

a ser ter tido vínculo de trabalho por pelo menos os últimos dois anos anteriores ao nascimento.⁵⁷

As licenças-parentais são financiadas somente por contribuições dos empregadores, no valor de 5,4% do salário bruto, e não pelos empregados, ao contrário das licenças maternidade e paternidade, estas financiadas pelo regime de seguro de saúde.⁵⁸

Contudo, para poder utilizar o benefício, o trabalhador precisa comunicar ao empregador quando e por quanto tempo pretende se afastar. Caso a licença se dê imediatamente após o término da licença-maternidade, o comunicado deve ser feito com no mínimo três meses de antecedência. Caso contrário, bastam dois meses. Quanto às prorrogações ou modificações da licença (tempo integral para parcial ou vice-versa), estas devem ser informadas com no mínimo um mês de antecedência, não podendo o empregador recusar tais pedidos.⁵⁹

O trabalhador e o empregador podem acordar a interrupção antecipada da licença. Mas, em caso de morte da criança ou ainda em caso de o beneficiário entender que o valor da licença não está sendo suficiente para cobrir seus custos domésticos, o empregado tem direito de pedir

57 *Ibidem*, p. 243-244.

58 *Ibidem*, p. 244.

59 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 57-58. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

Dá licença: sou pai!

a interrupção da licença e seu retorno ao trabalho. Nos demais casos, para interromper a licença, o empregado precisa solicitar ao empregador com pelo menos um mês de antecedência à data de retorno pretendida.⁶⁰

3.2.2.4 Cuba

Em Cuba, as mães trabalhadoras têm direito à licença-maternidade de dezesseis semanas em decorrência do nascimento ou adoção. Esse tempo de afastamento do trabalho é dividido em um período de seis semanas antes do nascimento e outras doze após o parto. O período pré-natal pode ser aumentado em oito semanas para o caso de gravidez múltipla.

Caso o nascimento ocorra antes do início da licença, a mãe fica com direito apenas às 12 semanas destinadas ao período pós-natal, perdendo as seis semanas de licença previstas para serem gozadas antes do nascimento. Se o parto ocorrer no decorrer da licença pré-natal, esta se encerra, dando início imediato às doze semanas de licença pós-natal. Caso as seis semanas de período pré-natal se encerrem sem o nascimento do bebê, o período se estende automaticamente até o parto. Nesse caso, apenas as primeiras duas semanas de alongamento são remuneradas. Ou seja, a licença pré-natal remunerada é de no máximo 8 semanas.

Com relação ao período pós-natal, mesmo em caso de falecimento da criança as mães cubanas podem gozar

⁶⁰ *Ibidem.*

da licença-maternidade remunerada. Se o óbito se der nas primeiras 4 semanas de nascimento, a licença é reduzida para seis semanas. Se o óbito ocorrer depois das 4 semanas do nascimento, a licença é integral, de 12 semanas. Caso a mãe venha a falecer no parto ou durante o gozo da licença, o pai sucede a mãe em relação à licença-maternidade, podendo ainda indicar outra pessoa como cuidador(a) para usufruir a licença. Nesse caso, a remuneração se dá sempre de forma integral, pelo salário do cuidador(a) que estiver gozando da licença-maternidade.⁶¹

A remuneração da licença só é destinada às mães (ou outro[a] cuidador[a], nos casos anteriormente especificados) que tiverem trabalhado pelo menos 75 dias nos doze meses antecedentes ao início da licença. Nessa hipótese, a remuneração é paga pela previdência social no valor equivalente ao salário médio recebido pela mãe nos últimos doze meses. Caso a mãe trabalhadora cubana não atenda a esses requisitos, ela poderá ainda gozar a licença-maternidade, mas sem direito à remuneração, apenas a um benefício assistencial, desde que comprovado que a família esteja em situação de carência.⁶²

Não existe previsão de licença-paternidade. No entanto, ao término da licença-maternidade, existe a possibilidade de qualquer um dos pais gozar de licença parental, que

61 *Ibidem*, p. 36-38.

62 CUBA. Decreto Ley nº 339, de 8 de dezembro de 2017. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106074/129928/F130605421/DECRETO%20LEY%20339%20CUBA.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

pode se estender até que a criança complete doze meses, sendo a mãe a titular da licença parental, com remuneração de 60% do salário médio daquele que gozar a licença.⁶³

A mãe cubana pode gozar a licença ou retornar ao trabalho e acumular ao seu salário o valor do benefício da licença parental, ou pode ainda indicar um cuidador para gozar da licença (pai ou avós, tanto maternos quanto paternos). Para que ela some seu salário ao benefício, o cuidador indicado não poderá receber nenhum provento, ainda que possa gozar a licença. Do contrário, o cuidador receberá o benefício em porcentagem relativa ao seu salário médio.⁶⁴

A licença parental cubana pode ainda ser estendida por mais três meses após a criança completar um ano de vida. Nesse caso, ela não é remunerada. Após esse 1 ano e três meses, os pais ainda podem gozar das férias adquiridas. Se após esses períodos todos os pais não quiserem retornar ao trabalho, o empregador pode rescindir o contrato.⁶⁵

63 MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019, p. 36-38. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

64 *Ibidem*.

65 CUBA. Decreto Ley nº 339, de 8 de dezembro de 2017. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106074/129928/F130605421/DECRETO%20LEY%20339%20CUBA.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2022.

3.2.3 Modelo igualitário: licença-maternidade com período igual à licença-paternidade

Como o próprio nome sugere, o modelo igualitário é aquele que tem uma previsão de licença-paternidade remunerada destinada ao pai nos mesmos moldes da licença-maternidade remunerada destinada à mãe, em decorrência do nascimento ou adoção.

O único país que possui esse modelo igualitário é a Espanha, que, após uma série de reformas iniciadas em 2007 e impulsionadas por movimentos feministas que pressionaram diferentes governos a rever uma série de políticas públicas quanto à desigualdade de gênero, acabou, em 2021, igualando as licenças.

A primeira reforma importante para promover a utilização da licença-paternidade pelos pais espanhóis foi implementada em março de 2007 por meio da Lei Espanhola sobre Igualdade de Gênero, que introduziu uma licença-paternidade intransferível de duas semanas com remuneração salarial de 100%.⁶⁶ A mesma lei também previa a ampliação da licença-paternidade para quatro semanas em 2009. Todavia, diferentes governos durante a crise econômica e a fase das políticas de austeridade adiaram por oito anos esse aumento. Apenas em 2017 houve a ampliação da

66 N-DEPTH: Paid father's leave of 8 weeks in Spain. Towards gender equality in entitlement to well-paid leaves. Madri: Teresa Jurado-Guerrero, out. 2019. Disponível em: <https://www.men-in-care.eu/es/paternity-leave-in-spain>. Acesso em: 15 jun. 2023.

Dá licença: sou pai!

licença de duas para quatro semanas. Em julho de 2018, a licença subiu para cinco semanas.⁶⁷

É de sublinhar que desde 2005 uma aliança de movimentos sociais vem pautando a inclusão dos homens nas políticas de igualdade de gênero. No que se refere à licença parental, a Plataforma Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiiNA) fez uma campanha nacional pela equiparação entre licença-paternidade e licença-maternidade. Uma proposta de lei do PPiiNA equiparando as licenças foi apresentada ao parlamento pela primeira vez em 2012.⁶⁸

Em junho de 2018, uma proposta de lei semelhante a que já havia sido apresentada pelo PPiiNA foi pautada no plenário do parlamento espanhol, e todos os grupos parlamentares presentes manifestaram apoio à proposta de lei que equipara a licença-paternidade à licença-maternidade. No entanto, sua aprovação foi continuamente adiada e nunca aconteceu.⁶⁹

Em março de 2019, o novo governo que assumiu o país incluiu o tema em sua agenda governamental e decidiu forçar uma reforma semelhante por meio de um decreto

67 *Ibidem.*

68 PPiiNA. PLATAFORMA PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN. *Historia de la propuesta de ley de la PPiiNA*. Disponível em: <https://igualeseintransferibles.org/que-proponemos/reforma-legislativa/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

69 N-DEPTH: Paid father's leave of 8 weeks in Spain. Towards gender equality in entitlement to well-paid leaves. Madri: Teresa Jurado-Guerrero, out. 2019. Disponível em: <https://www.men-in-care.eu/es/paternity-leave-in-spain>. Acesso em: 15 jun. 2023.

que estendeu a licença-paternidade progressivamente até a equiparação com a licença-maternidade. Ainda em 2019, a licença-paternidade passou para oito semanas. Em janeiro de 2020, para 12. E, finalmente, em janeiro de 2021, para 16 semanas, passando a ter o mesmo prazo da licença-maternidade.

A reforma coincidiu com as manifestações feministas de 8 de março de 2019, as maiores já vistas na Espanha, bem como com as greves feministas nacionais ocorridas naquele ano. À época, o feminismo espanhol se tornara um movimento de massa apoiado por muitas pessoas, em especial pelos formadores de opinião.⁷⁰

A reforma implementada em março de 2019 difere em alguns pontos da proposta de lei anterior apresentada pelos movimentos sociais, principalmente no desenho arquitetado sobre quando o pai deve usar sua licença e nas disposições sobre a possibilidade de os empregadores influenciar o horário e a forma de uso (tempo integral, tempo parcial ou semanal).⁷¹

O decreto inclui seis semanas de licença obrigatória para os pais (também as mães têm a obrigação de usufruir de seis semanas de licença-maternidade), que têm de usufruir conjuntamente após o nascimento ou adoção do filho, enquanto a proposta de lei PPiINA apenas previa a

70 *Ibidem*.

71 PPiINA. PLATAFORMA PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN. *Historia de la propuesta de ley de la PPiINA*. Disponível em: <https://igualeseintransferibles.org/que-proponemos/reforma-legislativa/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

Dá licença: sou pai!

necessidade de usufruir duas semanas após a chegada da criança e deixava para os pais a decisão sobre como utilizar as 14 semanas restantes. Além disso, de acordo com o decreto, os pais devem negociar com o empregador quando e como tirar as 10 semanas adicionais voluntárias.⁷²

Hoje, a licença-paternidade na Espanha tem duração de 16 semanas, e a previdência social paga 100% do salário (com um teto de € 4070,00 por mês). Com isso, a Espanha é o primeiro país do mundo com uma licença individual 100% remunerada e intransferível de quatro meses para ambos os sexos. O país oferece uma licença mais generosa reservada aos pais em termos de duração e remuneração salarial do que qualquer outro.

Por outro lado, a licença para as mães espanholas é mais curta do que em outros países europeus, como Islândia, Noruega e Suécia. Na Espanha, não existe licença parental remunerada após a licença-maternidade, porque a licença existente (excedente) não é paga. Nos três países do norte da Europa supracitados, o total de licenças parentais remuneradas para as mães varia de 6 meses na Islândia, a 8,6 na Noruega e 12,8 na Suécia, enquanto na Espanha são de 3,7 meses (16 semanas) de licença-maternidade.⁷³

72 *Ibidem.*

73 INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH. 15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019. Edited By Alison Koslowski (University Of Edinburgh), Sonja Blum (University Of Hagen), Ivana Dobrotić (University Of Oxford), Alexandra Macht (Oxford Brookes University)

Ainda é cedo para afirmar que as mudanças na política pública destinadas às famílias espanholas terão um real impacto na promoção de igualdade de gênero no emprego ou em casa. Os resultados dependerão do uso efetivo (ou não) da licença mais longa pelos pais, bem como da elegibilidade, capacidade e disposição destes de se revezar com a mãe para cuidar de seus bebês.

Por falta de dados, ainda não é possível estudar o uso das dezesseis semanas de licença, mas existem estudos que demonstram o aumento das taxas de aceitação dos pais desde o alargamento para duas, quatro e cinco semanas. Desde a implementação das duas semanas, em 2007, as taxas de gozo da licença oscilaram entre 66 e 71% dos pais empregados. Com a extensão da licença para quatro semanas, em 2017, e para cinco semanas desde meados de 2018, a taxa de aceitação subiu para 80%. É uma utilização elevada e, comparada à taxa de gozo da mãe, não havia mais diferenças de gênero em seu uso em 2018. Portanto, o uso de uma média de 30 dias da licença espanhola bem remunerada e intransferível em 2018 representa uma equidade inédita.⁷⁴

A política adotada pela Espanha, entretanto, não está isenta de críticas. A principal já foi abordada, referente à licença da mãe não ter o prazo mínimo de seis meses

and Peter Moss (UCL Institute Of Education, University College London), 2019.

74 JURADO-GUERRERO, Teresa; MUÑOZ-COMET, Jacobo. "Design Matters Most: Changing Social Gaps in the Use of Fathers' Leave in Spain". *Population Research and Policy Review*, p. 589-615, 2020.

Dá licença: sou pai!

indicado pela União Europeia como período destinado ao aleitamento materno. Já no que diz respeito ao desenho da arquitetura da política implementada, a crítica se dá na obrigação de os pais utilizarem seis semanas da licença simultaneamente com a mãe logo após o nascimento ou adoção. Essa obrigação traria consequências indesejáveis.⁷⁵

Em primeiro lugar, a quantidade total de tempo de que os pais dispõem para cuidar do bebê em casa é reduzida, porque o pai não pode tirar a maior parte de sua licença depois que a mãe voltou ao trabalho. Em segundo lugar, isso pode criar uma prática de os pais “ajudarem” a cuidar por muitas semanas em vez de ficarem sozinhos com a criança a maior parte do tempo.⁷⁶

Essas críticas são baseadas em pesquisas que demonstraram que ficar a sós com a criança faz diferença para os pais, pois ser o principal cuidador os leva a fazer mais trabalho organizacional e a aumentar sua responsabilidade pela criança. Como as mulheres, os homens aprendem a cuidar passando tempo com a criança, o que, além de lhes conferir autonomia, é um elemento no caminho da transformação da masculinidade hegemônica em cuidadoria.⁷⁷

75 N-DEPTH: Paid father's leave of 8 weeks in Spain. Towards gender equality in entitlement to well-paid leaves. Madri: Teresa Jurado-Guerrero, out. 2019. Disponível em: <https://www.men-in-care.eu/es/paternity-leave-in-spain>. Acesso em: 15 jun. 2023.

76 *Ibidem*.

77 ROMERO-BALSAS, Pedro; MELI, Geraldo; ROGÉRIO-GARCIA, Jesús. “Policemen on Leave Alone in Spain. A Rift in Hegemonic Masculinity?” In: “El cuidado de niños/as menores de 7 años en

3.2.4 Modelo neutro: licença parental única

O modelo de gênero neutro, no qual não existe licença-maternidade e licença-paternidade, é adotado pelos países que listaremos a seguir como um benefício único, intitulado de licença parental, com cotas destinadas exclusivamente às mães e, em geral, também com cotas exclusivas aos pais.

Esse modelo surgiu na Suécia, país que o implementou há quase cinquenta anos e que o aprimorou com o passar do tempo. Por esse motivo, a Suécia foi escolhida como país paradigma do modelo, possibilitando avaliar seus resultados quanto à melhoria de igualdade de gênero.

O modelo também apresenta variação quanto a elegibilidade do beneficiário, flexibilidade de uso, diferença de períodos e remunerações, por isso, são apresentados ainda outros cinco países onde se verificou a implementação do modelo neutro. Em alguns, isso foi feito muito recentemente, o que por ora impossibilita que sejam avaliados os resultados da política.

3.2.4.1 Suécia

A Suécia tornou-se o primeiro país do mundo a introduzir um benefício de licença parental remunerado de gênero neutro, no ano de 1974.⁷⁸

España: agentes, prácticas y satisfacción con el proyecto familiar". *Men and Masculinities*, v. 24, nº 3, ago 2021.

78 MINISTRY OF EMPLOYMENT. "Gender equality policy in Sweden". Government Offices of Sweden, 2019, p. 09. Disponível em:

Dá licença: sou pai!

Na época, o país transformou as licenças maternidade e paternidade existentes em um sistema de licença remunerada para ambos os pais, denominado *föräldrapenning*, que, segundo Carlos Aurélio Pimenta de Faria:

(...) foi arquitetado para induzir os pais (homens) a assumirem um papel mais ativo na criação dos filhos e, também, para fomentar uma partilha mais igualitária das tarefas domésticas pelo casal. Com objetivos nem sempre idênticos, e muitas vezes com reformulações significativas, tais direitos e benefícios foram posteriormente adotados por muitos países do mundo dito desenvolvido. O sistema sueco de seguridade para os pais parece também marcar o início de uma época em que, paralelamente à ênfase dada à redução dos diferenciais econômicos e de bem-estar relativos às classes sociais, a questão de gênero passa a assumir um lugar cada vez mais destacado na agenda pública do país.⁷⁹

Ainda na década de 1980, o governo percebeu que a política pública da licença de gênero neutro não estava atingindo seus objetivos. De acordo com Carl P. Hwang, em 1987:

Frequentes campanhas publicitárias, financiadas pelas agências públicas que gerenciam os benefícios sociais,

<https://www.government.se/information-material/2019/03/gender-equality-policy-in-sweden/>. Acesso em: 24 mai. 2022.

79 FÁRIA, Carlos Aurélio Pimenta de. "Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: Reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 17, nº 48, p.n., fev. 2002.

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

foram lançadas no país, mostrando homens engajados em atividades tipicamente masculinas, como lutadores e jogadores de futebol, cuidando e alimentando seus filhos. Apesar desses esforços, no início dos anos 80 apenas 10% dos pais faziam uso de uma parte da licença durante os primeiros 180 dias, e somente 2% dos dias de licença eram tirados pelos pais. Tal distribuição talvez possa ser justificada pelo fato de a maioria das mães amamentarem seus bebês durante os primeiros seis meses. No entanto, quando se considera o resto do período de licença remunerada com benefícios proporcionais à renda, percebe-se que apenas 28% dos pais haviam usufruído da licença. A porcentagem de dias de licença usufruídos pelos homens era somente 9% do total, no início dos anos 1980; os últimos noventa dias da licença, que são remunerados por um valor fixo, quase nunca eram usados. Quando o primeiro ano após o nascimento é considerado como um todo, nota-se que quatro em cada cinco pais não tiraram a licença nem por um único dia. Em tal período, os pais usaram somente 4% do total de dias de licença remunerada, enquanto 96% do tempo era usado pelas mães.⁸⁰

Os índices de gozo das licenças pelos pais evoluíram durante a década de 1980. No ano de 1989, uma pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Seguro Social Sueco revelou que 44% dos pais tinham gozado algum período da licença. A pesquisa revelou ainda que a porcentagem de homens casados que dela usufruíam era maior do que a de não casados oficialmente (49% contra 45%); pais mais velhos gozavam mais dias que os jovens; já mães mais velhas

80 HWANG, Carl P. "The changing role of Swedish father". In: LAMB, Michael E. (ed.). *The father's role: Cross-cultural perspectives*. Nova Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, p. 127-128.

Dá licença: sou pai!

usufruíam menos dias que as jovens; quanto maior o nível educacional dos pais, mais comum era que o pai tirasse a licença; pais funcionários públicos se utilizavam mais da licença do que aqueles da iniciativa privada, e pais suecos nativos usufruíam mais do que pais imigrantes.⁸¹

Pela evolução constatada, percebe-se que, mesmo lentamente, a política caminhava dentro da diretriz almejada. Todavia, os homens suecos ainda não assumiam de maneira equânime os cuidados com os filhos. Tal afirmativa pode ser constatada pela observação do quadro a seguir.⁸²

Tempo dedicado ao trabalho por pessoas entre 20 e 64 anos de idade – Suécia 1990/1991⁸³		
Distribuição percentual por tipo de atividade em um dia normal		
Tipo de atividade	Mulheres (%)	Homens (%)
Trabalho remunerado	45	67
Trabalho não remunerado	55	33
Discriminação		
Trabalho doméstico	29	11
Atenção aos filhos	8	3
Aquisição de bens e serviços	6	4
Reparos e manutenção	4	7
Atenção dispensada a outros	2	2

81 FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. "Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: Reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 17, nº 48, p. 184-187, fev. 2002.

82 *Ibidem*, p. 189.

83 Adaptado de *Nordic Council of Ministers*, 1994, p. 32.

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

Outros tipos de trabalho no lar	1	1
Deslocamento relacionado ao trabalho não remunerado	5	5
Volume total de trabalho	100	100
Horas e minutos	8h40	8h45

Percebe-se que entre os anos 1990 e 1991, mesmo com todos os esforços do governo sueco, na prática, as tarefas não remuneradas permaneceram sendo executadas em sua maior parte pelas mulheres, incluindo os cuidados com filhos, enquanto os homens dedicavam mais tempo aos seus trabalhos remunerados.

No intuito de ajustar os desenhos da política pública da licença parental, em 1995, foi introduzido o Daddy's Quota, mês reservado exclusivamente ao pai, como um período remunerado e intransferível. A política foi posteriormente ampliada com um segundo mês, em 2002, e um terceiro em 2016.⁸⁴

Hoje, mulheres e homens têm direito a 480 dias de licença parental remunerada (16 meses) por filho. Noventa dias são reservados para cada progenitor e não podem ser transferidos para o outro. A intenção por trás do aumento do número de meses reservados para cada pai foi alcançar uma distribuição mais uniforme do trabalho doméstico,

84 MINISTRY OF EMPLOYMENT. "Gender equality policy in Sweden". Government Offices of Sweden, 2019, p. 09. Disponível em: <https://www.government.se/information-material/2019/03/gender-equality-policy-in-sweden/>. Acesso em: 24 mai. 2022.

Dá licença: sou pai!

de cuidados não remunerados e igualdade de gênero no mercado de trabalho, segundo o próprio governo sueco.⁸⁵

Tal política pode explicar em parte a posição da Suécia no ranking global de igualdade de gênero. A Análise de Igualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial, publicada em março de 2021, referente a 2020, posicionou a Suécia como 5ª colocada entre as 156 nações que compuseram o ranking. O Brasil constava na 93ª posição, tendo caído 26 posições nos últimos 15 anos.⁸⁶

3.2.4.2 Noruega

Na Noruega, existe apenas uma licença, traduzida livremente como benefício parental, que garante renda a genitores naturais ou adotivos que estejam empregados ou que tenham exercido emprego formal por pelo menos seis dos dez meses que antecederam o nascimento ou adoção.⁸⁷

A licença parental norueguesa é de 49 semanas com pagamento integral, ou 59 semanas com pagamento de 80% do salário do beneficiário, com limite de pagamento de até seis vezes o valor básico do seguro nacional.

85 *Ibidem.*

86 Global Gender Gap Report 2021. World Economic Forum. Insight Report March 2021.

87 Cartilha *Ter um bebê na Noruega*. 1ª ed., 26 de mai. 2020. Disponível em: https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/Oslo/pt-br/file/12_CCBN/12-06-46-Ter_bebe_na_Noruega.pdf. Acesso em: 11 dez. 2022.

Os pagamentos são tributados e financiados pelos impostos gerais.⁸⁸

Mesmo não havendo uma licença-maternidade, a legislação do país prevê a *mødrekvoten*, traduzida como cota materna, período destinado exclusivamente à mãe e composto de no mínimo três semanas antes do parto e seis semanas depois do parto, podendo se estender por até 19 semanas. Caso a mãe trabalhe em um local onde haja riscos químicos, biológicos ou físicos e o empregador seja incapaz de lhe oferecer um trabalho alternativo, sua cota mínima passa a ser de 12 semanas.⁸⁹

Existe ainda a *fedrekvoten*, que pode ser traduzida livremente como “cota do pai”. Essa cota, de até 19 semanas, é igual à da mãe. As 18 semanas restantes da licença parental são um direito familiar, que pode ser gozado por qualquer um dos genitores individual ou conjuntamente, em períodos simultâneos ou separados.⁹⁰

Após as primeiras seis semanas, é possível para a mãe adiar parte do período da licença parental, desde que este seja usufruído durante os primeiros três anos após o nascimento da criança, estando o pai desempregado em tempo integral durante o período de adiamento da

88 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf, p. 389. Acesso em: 17 dez. 2022.

89 *Ibidem*.

90 *Ibidem*.

Dá licença: sou pai!

licença. Hospitalização e férias também podem justificar o adiamento.⁹¹

Após as primeiras seis semanas, também é possível, para um ou ambos os pais, combinar todo ou parte do período de licença parental com trabalho de tempo parcial, podendo, por exemplo, cada um trabalhar meio período em turnos diferentes, mediante acordo por escrito com o empregador e alongamento proporcional da licença.⁹²

As cotas destinadas especificamente ao pai e à mãe (15 a 19 semanas para cada um, licença padrão ou estendida, respectivamente) não são transferíveis de um genitor para o outro, exceto em determinadas circunstâncias, como no caso de o pai estar doente ou ser incapaz de cuidar da criança, ou se a mãe e o pai não morarem juntos.⁹³

A cota do pai não pode ser gozada nas primeiras seis semanas do período da licença parental, destinada exclusivamente à mãe após o nascimento, exceto para nascimentos múltiplos ou adoção. Caso contrário, os pais são livres para escolher em que momento utilizá-la durante os três primeiros anos após o nascimento da criança. Eles também podem escolher se querem tirar a cota como licença de meio período, bem como se devem dividi-la ou utilizá-la em um bloco. O uso flexível requer um acordo com o empregador.⁹⁴

91 *Ibidem*, p. 390.

92 *Ibidem*.

93 *Ibidem*.

94 *Ibidem*.

A parte comum da licença também pode ser gozada como um bloco de tempo, como meio período ou dividida em blocos de tempo mais curtos dentro do período de três anos. Ambos os pais podem tirar licença ao mesmo tempo, exceto durante o período de licença obrigatória para a mãe (ou seja, três semanas antes do nascimento e seis semanas depois).⁹⁵

O pai pode usufruir de sua cota de 16 a 18 semanas de licença remunerada mesmo que a mãe não tenha direito à licença por não estar trabalhando ou por não ter trabalhado no mínimo 6 meses nos 10 meses que antecederam o nascimento. Mas, para que o pai usufrua a parte comum da licença, a mãe é obrigada a estar trabalhando ou estudando (pelo menos 75% das horas em tempo integral).⁹⁶

De acordo com dados de 2011, 2,87% dos genitores eram elegíveis a gozar da parte comum da licença. A maioria restante não era elegível, ou porque a mãe não tinha direito à licença (sendo, por exemplo, estudante ou desempregada) ou por eles próprios estarem desempregados. Trabalhadores autônomos contribuintes têm direito aos mesmos benefícios de licença que os empregados formais.⁹⁷

Para pais do mesmo sexo, a licença parental é elegível da seguinte forma: quando duas mulheres se tornam mães, a mãe não biológica deve ter sido oficialmente reconhecida como mãe para ter o direito de solicitar a licença.

95 *Ibidem*, p. 391.

96 *Ibidem*.

97 *Ibidem*.

Dá licença: sou pai!

Os direitos dela são os mesmos que os de um pai. Se dois homens tiverem um filho juntos por meio de barriga de aluguel, o pai biológico normalmente recebe toda a licença se for oficialmente reconhecido como pai. O outro pode obter licença parental remunerada se reconhecer a criança. O período de três anos em que a licença deve ser gozada pode ser um desafio, pois eles não podem solicitar a licença antes do nascimento da criança, e os processos de adoção tendem a demorar muito tempo. A cota de 15 semanas para o segundo pai pode ser transferida ao primeiro. Se ambos os pais forem adotivos, poderão escolher qual deles iniciará o período de afastamento no ato da ordem de guarda.⁹⁸

Quanto aos nascimentos múltiplos ou adoções de mais de uma criança, o período de licença parental é prolongado: pais de gêmeos têm licença de 66 a 80 semanas, e pais de trigêmeos têm de 95 a 115 semanas. Se a criança falecer durante o período de licença parental, os pais receberão o pagamento por seis semanas do período restante.⁹⁹

Mães solteiras elegíveis para licença-paternidade receberão automaticamente a cota do pai. No entanto, se os genitores concordarem, eles podem solicitar que o pai não residente utilize a cota de pai. Para crianças com doenças graves ou crônicas, há direitos estendidos de licença até os 18 anos de idade.¹⁰⁰

98 *Ibidem.*

99 *Ibidem.*

100 *Ibidem.*

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

Os genitores têm direito ainda de solicitar um ano de afastamento não remunerado do trabalho após o período de licença parental, e os pais com crianças entre um e dois anos de idade têm direito a receber uma remuneração, desde que não utilizem um serviço de creches públicas. As crianças que utilizam as creches em tempo parcial recebem uma prestação reduzida. O principal critério de elegibilidade, portanto, não é o *status* de emprego dos pais, mas que estes não façam uso de determinado serviço público.¹⁰¹

3.2.4.3 Portugal

A licença parental portuguesa tem duração prevista de até 120 dias e inclui as cotas exclusivas destinadas à mãe e ao pai. Se a parte comum da licença for gozada de forma compartilhada, a licença parental é estendida em mais 30 dias, chegando a 150 no total. A licença pode ser estendida por outros 30 dias no caso de gestação de gêmeos, somando mais 30 dias para cada gêmeo.¹⁰²

Se os pais optarem por gozar da licença parental padrão, de 120 dias, receberão do sistema de segurança social um “subsídio parental” correspondente a 100% da remuneração de referência, que é a média dos rendimentos brutos declarados nos primeiros seis meses dos últimos oito meses que antecederam a licença. Se optarem por usufruir da

101 *Ibidem*.

102 Ter uma criança: Licença parental em Portugal. Disponível em: <https://eportugal.gov.pt/guias/ter-uma-crianca/licenca-parental>. Acesso em: 12 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

licença estendida, de 150 dias, a seguridade social lhes pagará, a título de licença parental, um valor correspondente a 80% da remuneração de referência.¹⁰³

O pai tem direito a uma cota exclusiva e obrigatória de 20 dias úteis de licença após o nascimento ou adoção, sendo que os primeiros 5 dias devem ser gozados imediatamente ao nascimento ou adoção. Os demais 15 dias podem ser gozados no decorrer das primeiras 6 semanas (42 dias) após o nascimento, podendo ser seguidos ou não aos primeiros 5 dias. O pai tem ainda direito a outros 5 dias úteis facultativos que podem ou não ser seguidos à cota obrigatória, mas que devem ser gozados simultaneamente àquela destinada à mãe.¹⁰⁴

Quanto à parte comum da licença parental, tanto no caso de licença padrão de 120 dias ou estendida para 150 dias, se os pais optarem por compartilhá-la entre o casal, terão direito a mais 30 dias de licença. Esse compartilhamento pode ser feito com qualquer dos genitores e pode gozar parte da licença de forma exclusiva, sendo permitido que 15 dias sejam usufruídos em conjunto. Se os pais optarem pela licença estendida compartilhada, de 150 + 30 dias, a seguridade social lhes pagará 83% da remuneração de referência, e não apenas 80%, como se dá no caso de licença parental estendida não compartilhada entre os pais.¹⁰⁵

103 *Ibidem.*

104 *Ibidem.*

105 *Ibidem.*

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

Licença parental	Duração	Remuneração de referência (%)
Padrão	120 dias	100%
Estendida	150 dias	80%
Padrão partilhada: após a cota destinada exclusivamente à mãe, tanto o pai como a mãe devem gozar, cada um, exclusivamente, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias seguidos	120 + 30 = 150 dias	100%
Estendida partilhada: após a cota destinada exclusivamente à mãe, tanto o pai como a mãe devem gozar, cada um, exclusivamente, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias seguidos	150 + 30 = 180 dias	83%

O quadro sintetiza a licença parental adotada no país quando gozada nas formas padrão e estendida, compartilhadas ou não, e seus reflexos quanto à remuneração.

3.2.4.4 Austrália

Na legislação nacional australiana, “licença parental” é uma expressão abrangente e neutra em termos de gênero para direitos de licença em decorrência do nascimento ou adoção de uma criança, em vez de um direito separado em licenças maternidade e paternidade.¹⁰⁶

106 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/>

Dá licença: sou pai!

A Lei Nacional de Emprego e Trabalho Justo, de 2009, prevê uma licença parental por nascimento ou adoção de 52 semanas, equivalente a 12 meses, para cada um dos pais elegíveis (trabalhadores formais), não podendo ser gozada por ambos simultaneamente. Ou seja, cada genitor tem direito a tirar até 12 meses de licença, que pode, quando somada, chegar a 24 meses para um casal.¹⁰⁷

Se um dos pais gozar menos de 12 meses, o outro pode solicitar o prolongamento de sua licença pelo período não usufruído. Todavia, tal extensão só é possível se o empregador concordar, podendo este recusar a extensão adicional.¹⁰⁸

Para a mãe, a licença pode começar a partir da data do nascimento ou adoção da criança, ou até seis semanas antes da data prevista para o nascimento da criança. Já o pai só pode gozar da licença após o nascimento ou adoção, devendo gozar de períodos separados da mãe, desde que cada período não seja inferior a duas semanas (estipulação que pode ser dispensada se o empregador concordar).¹⁰⁹

Todavia, apenas 20 semanas dos até 24 meses previstos de licença parental (somando o período do pai e da mãe elegíveis) são remunerados. Além disso, essa remuneração é padrão, um salário-mínimo nacional, paga pelo governo com recursos dos impostos em geral. Esse valor é

user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf, p. 82. Acesso em: 17 dez. 2022.

107 *Ibidem*.

108 *Ibidem*.

109 *Ibidem*.

Modelos de licenças por nascimento ou adoção

equivalente a 48,6% da média de ganhos de mulheres adultas, e 41,8% da média recebida por homens adultos.¹¹⁰

Dessas 20 semanas remuneradas, duas são destinadas especificamente ao pai, não podendo ser gozadas simultaneamente à mãe.

	Duração	Remuneração de referência
Licença parental	52 semanas destinadas a cada um dos pais elegíveis (trabalhadores formais), podendo o casal gozar de até 104 semanas, ou 2 anos, de licença no total. A licença é transferível, ou seja, o companheiro elegível pode transferir suas 52 semanas ao outro.	Sem remuneração
	Do total acima, 18 semanas são pagas, podendo ser gozadas por qualquer um dos pais, desde que elegíveis (trabalhadores formais)	1 salário-mínimo
	Outras duas semanas pagas são destinadas especificamente ao pai elegível (trabalhador formal), também descontadas do prazo total da licença.	1 salário-mínimo

Os empregadores podem, por convenção coletiva, contrato individual ou legislações que abrangem funcionários do setor público nas jurisdições nacionais, estaduais ou territoriais da Austrália, complementar a

¹¹⁰ *Ibidem.*

Dá licença: sou pai!

remuneração da licença parental de um salário-mínimo prevista na lei geral.¹¹¹

3.2.4.5 Finlândia

O governo da Finlândia apresentou, em fevereiro de 2021, uma proposta legislativa para a reforma da licença parental, que foi aprovada no Parlamento e entrou em vigor em 1 de agosto de 2022. A principal mudança no esquema de licenças foi a inclusão de uma terminologia neutra em termos de gênero, incluindo aquelas pré-existentes dentro de uma licença parental única, com a alocação simétrica de cotas para cada um dos pais e a possibilidade de transferir parte da cota de um para o outro, criando uma única licença mais longa no total e com maior flexibilidade no uso.¹¹²

Essa licença parental é um direito baseado na residência, ou seja, qualquer pai ou mãe que tenham residido na Finlândia por pelo menos seis meses antes do nascimento do filho(a) têm direito a solicitar a licença parental como um afastamento remunerado das atividades laborais no intuito de cuidar do recém-nascido.¹¹³

No novo esquema, o benefício da licença parental neutra em termos de gênero substitui os benefícios das licenças maternidade, paternidade e parental anteriormente existentes. A nova licença parental é dividida simetricamente entre os pais, de modo que cada um receba 6,4 meses de

111 *Ibidem.*

112 *Ibidem*, p. 223-240. Acesso em: 17 dez. 2022.

113 *Ibidem.*

licença, 160 dias úteis, sendo considerados seis dias úteis por semana. Destes, cada pai pode transferir 2,5 meses (63 dias úteis) para o outro. Assim, a cota intransferível mínima para cada genitor é de 3,9 meses (97 dias úteis).¹¹⁴

Além disso, a mãe grávida tem direito a 40 dias de licença de gravidez, que devem começar no máximo 14 dias antes da data prevista para o nascimento. Ao todo, o número de dias úteis de licença parental remunerada é de 360, ou 14,4 meses. A duração da licença disponível após o nascimento da criança é de no máximo 346 dias, ou 13,8 meses. Pais com gêmeos, trigêmeos etc. recebem 84 dias adicionais de licença por filho nascido.¹¹⁵

Ambos os pais podem utilizar os dias de benefícios parentais até que a criança complete dois anos de idade. Os dias de cota transferíveis também podem ser utilizados pelo cônjuge da mãe que não for o pai biológico da criança. Pais solteiros cujo filho não tem outro pai registrado podem fazer uso de ambas as cotas.¹¹⁶

Os dias de benefício parental podem ser utilizados em tantos blocos quanto os pais desejarem. No entanto, para os genitores com contrato de trabalho, o número de bloqueios de licenças é limitado a quatro, e a duração mínima de um bloqueio é de 12 dias, mas o trabalhador e o empregador também podem acordar períodos mais longos ou mais curtos. Os dias de benefício parental também podem

114 *Ibidem.*

115 *Ibidem.*

116 *Ibidem.*

Dá licença: sou pai!

ser gozados em regime de meio período (meio-dia), se o funcionário trabalhar por, no máximo, cinco horas.¹¹⁷

A remuneração da licença paga aos pais não é integral, e varia de acordo com a faixa de renda anual. Nos 40 dias destinados exclusivamente à mãe, intitulados licença de gravidez, bem como nos primeiros 16 dias úteis da licença parental destinada às mães e aos pais, a remuneração do benefício é calculada em 90% de seus respectivos salários médios.¹¹⁸

Após esse período inicial de licença, o subsídio é pago em uma razão de: 70% para os pais que receberem anualmente entre € 12.718 e € 40.106; 40% para aqueles com remunerações anuais entre € 40.160 e € 61.705; 25% para aqueles com remuneração acima dos € 61.705. Aqueles cujos rendimentos anuais são inferiores a € 12.717 antes do nascimento recebem o subsídio mínimo fixo.¹¹⁹

Em 2021, 15% das mães recebiam o abono mínimo, sem aumento desde 2020. Os pais podem trabalhar durante a licença-paternidade, mas recebem apenas o subsídio mínimo pelos dias de trabalho.¹²⁰

Esses pagamentos são feitos pelo Estado e financiados por contribuições das entidades patronais (48%), contribuições dos trabalhadores (40%), e os 12% restantes são financiados pelo Estado. Os empregadores pagam 1,33% do total da sua massa salarial, e os trabalhadores pagam 1,17%

117 *Ibidem.*

118 *Ibidem.*

119 *Ibidem.*

120 *Ibidem.*

dos seus rendimentos tributáveis superiores a € 15.098. Essas percentagens estão sujeitas a alterações anuais no orçamento do Estado.¹²¹

As licenças podem ser complementadas e serem pagas integralmente. Em 2010, 96% das mães trabalhadoras do setor privado estavam abrangidas por convenções coletivas que garantiam o pagamento integral de parte de sua cota na licença parental. Em 66% dos casos, o pagamento integral era de três meses. Nas convenções coletivas do setor público, a cobertura também é elevada. Contudo, muitas mulheres que dão à luz não têm contrato de trabalho efetivo.¹²²

Já quanto aos pais trabalhadores, cerca de 80% de todos os que tinham contrato de trabalho no setor privado, bem como todos os pais empregados pelo Estado, recebiam remuneração integral durante, pelo menos, os primeiros seis dias da licença. Nesse caso, não podiam trabalhar durante sua vigência. O trabalho aos domingos é permitido, pois o benefício é pago apenas nos dias úteis, considerando os sábados.¹²³

3.2.4.6 Dinamarca

Até 2022, vigorava na Dinamarca uma licença-maternidade de 18 semanas, uma licença-paternidade de duas semanas e uma licença parental de 32 semanas para cada genitor. Todavia, a licença parental única as substituiu, passando

121 *Ibidem.*

122 *Ibidem*, p. 224-225.

123 *Ibidem* p. 225-227.

Dá licença: sou pai!

cada progenitor a ter direito a 24 semanas de licença parental, num total de 48 semanas para a família.¹²⁴

Quanto à mãe, quatro das 24 semanas devem ser gozadas antes do parto. Após o nascimento, ambos os pais têm duas semanas de licença intransferível e outras nove de licença intransferível que podem ser gozadas a qualquer momento durante o primeiro ano da criança. Cada genitor pode transferir até 13 semanas ao outro. Com isso, a reforma introduziu um número igual de semanas intransferíveis de licenças para mãe e pai. Em caso de pais solteiros, as 13 semanas podem ser transferidas a outro membro da família.¹²⁵

Todos os trabalhadores empregados ou autônomos têm direito às licenças supracitadas com pagamento integral, com base nos rendimentos médios anteriores ao nascimento e observando o limite de 4.465 coroas dinamarquesas por semana, o que equivale a € 600 semanais. Todavia, os trabalhadores autônomos têm direito a apenas 24 semanas de licença parental remunerada, e apenas duas dessas semanas são intransmissíveis. Isso significa que um pai autônomo pode transferir mais semanas ao companheiro(a) do que o pai empregado – até 22 semanas, em vez de 13.¹²⁶

124 *Ibidem*, p. 212.

125 *Ibidem*.

126 *Ibidem*.



4. ALTERAÇÃO DAS LICENÇAS POR NASCIMENTO OU ADOÇÃO NO BRASIL

Há anos organizações do terceiro setor realizam trabalhos de *policy advocacy* como atores presentes no cenário político em busca da conscientização da condição social negativa para as mães, pais e filhos causada pelas diferenças de licenças maternidade *versus* paternidade e da necessidade de que alternativas de solução entrem na agenda governamental e se concretizem em políticas públicas que busquem maior isonomia entre homens e mulheres que têm filhos.

Mesmo que nos últimos anos tenha havido maior conscientização popular de que as mulheres sofrem uma penalidade no meio profissional em decorrência de serem consideradas funcionárias mais caras devido às maiores licenças, bem como de que mulheres têm jornadas de trabalho não remuneradas muito maiores do que os homens, a pauta avançou entre parlamentares, burocratas e organizações civis sem entrar na agenda governamental como um problema a ser resolvido.

No decorrer de 2022, de forma tímida, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 1.116/2022, intitulada de Programa Emprega + Mulheres, alterando as leis trabalhistas. A emenda da MP informa que o objetivo é



Dá licença: sou pai!

promover a inserção e a manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho com a implementação de medidas de apoio à parentalidade e apoio às mulheres quando do retorno da licença-maternidade.

A redação final da MP, convertida na Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, altera a lei que implementou no Brasil o Programa Empresa Cidadã, Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, alterando a forma de utilização dos 60 dias de prorrogação da licença-maternidade a que têm direito as mães trabalhadoras de empresas que aderem ao programa, incluindo os §§ 3º e 4º e o artigo 1º-A, nos seguintes termos:¹

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I – por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.

§ 4º Na hipótese prevista no § 3º deste artigo, a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica

1 BRASIL. LEI Nº 14.457. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Publicada em 21 de setembro de 2022.

Alteração das licenças por nascimento ou adoção

que aderir ao Programa somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência.

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

§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o caput deste artigo:

I – pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias; e

II – acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida.

§ 2º A substituição de que trata o caput deste artigo poderá ser concedida na forma prevista no § 3º do art. 1º desta Lei.

Essa alteração dos 60 dias de prorrogação de licença para empregados de empresas que aderem ao programa, antes destinados exclusivamente às mães e que agora passam a poder ser usufruídos também pelos pais, ainda carece de regulamentação. De todo modo, a lei inova ao introduzir à legislação nacional o conceito de uma licença de gênero neutra, medida inédita que possibilita a utilização compartilhada de uma licença em decorrência de nascimento ou adoção.

Há de se pontuar que poucos pais são atingidos por essa extensão de licença. Em 2018, passados 10 anos de sua implementação, apenas 21.246 empresas tinham aderido ao programa, entre mais de 160 mil elegíveis, o que equivale

Dá licença: sou pai!

a pouco mais de 13% das empresas que declaram sobre o lucro real.² Mesmo entre as empresas aderentes, não é possível saber qual a efetividade de uso das licenças estendidas.

4.1 DA CONDIÇÃO AO PROBLEMA

A resolução de qualquer demanda pública se inicia com a “identificação de problemas que requerem atenção governamental (definição da agenda) e uma busca inicial por soluções possíveis, confrontadas com seus custos e efeitos estimados (definição de alternativas)”³

Secchi defini problema como “a diferença entre a situação atual e uma situação ideal possível”. Afirma ainda que “um problema existe quando o *status quo* é considerado inadequado e quando existe a expectativa do alcance de uma situação melhor”⁴

A essência conceitual em políticas públicas é o problema público, reconhecido como relevante. Assim, é a sociedade que define se determinado problema é público ou não. Mas o entendimento, o reconhecimento e a

2 LIMA, Daniel Costa; SANTOS, Milena do Carmo Cunha dos. *A situação da paternidade no Brasil: Tempo de agir*. Rio de Janeiro: Instituto Promundo, 2019, p. 48. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf. Acesso em: 23 dez. 2022.

3 CAPELLA, Ana C. N. *Formulação de políticas públicas*. Brasília: Enap, 2018, p. 09.

4 SECCHI, L. *Políticas públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. São Paulo: Cengage Learning, 2012, p. 07.

definição vão depender do grau de cidadania, compreensão e informação.⁵

Existem problemas que geram grandes mobilizações públicas, outros não – fator que influencia diretamente o processo de formação da agenda e do ciclo de políticas públicas.

A agenda é a relação de “temas ou problemas considerados importantes em um determinado momento, como resultado da ação política de atores como burocratas, movimentos sociais, partidos políticos, mídia, entre outros”.⁶

Assim, o desafio é buscar entender o que leva a uma determinada condição – como o caso da penalidade materna em decorrência da desigualdade de licença-maternidade *versus* licença-paternidade – ganhar visibilidade, relevância social e política, e como o papel de *policy advocacy* de organizações do terceiro setor está influenciando (ou não) na definição dessa agenda pública, tornando-se um problema a ser resolvido.

O motivo para que uma política pública se estabeleça é o tratamento ou a resolução de um problema entendido coletivamente como relevante.⁷

Capella, citando o processo de seleção de problemas de Kindon, esclarece a diferenciação entre problemas e condições:

5 *Ibidem.*

6 CAPELLA, Ana C. N. *Formulação de políticas públicas*. Brasília: Enap, 2018, p. 14.

7 SECCHI, L. *Políticas públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

Dá licença: sou pai!

Uma condição, para o autor, é uma situação social percebida, mas que não desperta necessariamente uma ação em contrapartida. Estas condições se tornam problemas apenas quando os formuladores de políticas acreditam que devem fazer algo a respeito. Dado o grande volume de questões e a incapacidade de lidar com todas elas ao mesmo tempo, a atenção dos formuladores de políticas depende da forma como eles percebem e interpretam essas condições e, mais importante, da forma como essas condições são definidas como problemas. Assim, é preciso entender como os atores conduzem e participam do ciclo de políticas públicas em busca de encaminhamentos para as demandas e problemas sociais; no entendimento de *policy advocacy* como elemento estruturante das intervenções sociais; e na compreensão de como ocorrem os processos de formação da agenda pública.⁸

As condições só se tornam problemas quando entram no radar dos participantes do processo decisório, desperdando nestes a necessidade de ação. Nesse sentido:

(...) o ponto de partida para compreender a formulação de políticas reside no processo de definição de problemas, por meio do qual o debate sobre uma questão é estruturado, podendo chamar a atenção dos tomadores de decisão. A definição de problemas constitui-se, portanto, em um dos elementos mais fundamentais para explicar a formação da agenda governamental.⁹

8 CAPELLA, Ana C. N. "Formulação de Agenda Governamental: Perspectivas Teóricas". XXXIX Encontro Anual da ANPOCS GT19 – Políticas Públicas, 2005, p. 04.

9 CAPELLA, Ana C. N. *Formulação de políticas públicas*. Brasília: Enap, 2018, p 15.

Alteração das licenças por nascimento ou adoção

Como dito anteriormente, definição e incorporação de problemas é o ponto de partida para a ação de diversos atores e para a elaboração de propostas de políticas públicas. Esse movimento também é chamado de ciclo de políticas públicas.¹⁰

Para este trabalho, o maior interesse é nas etapas 1, 2 e 3 da teoria do ciclo de políticas públicas (*policy cycle*), que Secchi organiza em sete: 1. identificação do problema; 2. formação da agenda; 3. formulação de alternativas; 4. tomada de decisão; 5. implementação; 6. avaliação e 7. extinção.

4.2 PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO NO CONGRESSO

Existem inúmeras propostas com o objetivo de alterar tanto as licenças maternidade e paternidade quanto de criar a licença parental tramitando no Congresso, nas quais são sugeridos os mais diversos modelos e prazos por diferentes motivos para cada licença.

Algumas tramitam como Propostas de Emenda à Constituição, como a PEC nº 515, de 2010, que visa a aumentar para 180 dias a duração do período da licença à gestante. Já a PEC nº 181, de 2015, pretende estender o período da licença pelo prazo correspondente à quantidade de dias em que o recém-nascido prematuro permanecer internado, limitado a no máximo 240 dias.

10 SECCHI, L. *Políticas públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

Dá licença: sou pai!

Em se tratando de projetos de lei, as propostas relativas especificamente à licença-maternidade almejam trazer novidade ao ordenamento tanto em relação aos prazos quanto aos motivos da licença-maternidade.

Algumas pretendem a sua ampliação em 30 dias, condicionada ou não ao período em que o recém-nascido permanecer internado. Outras, sua ampliação em 45 dias, no caso de nascimento prematuro ou de criança que demande internação hospitalar.

Tem-se ainda propostas de:

- Ampliação em 60 dias, no caso de empregada gestante com deficiência;
- Ampliação em 60 dias, nos casos de nascimento múltiplo, nascimento prematuro ou nascimento de criança portadora de doença ou malformação grave;
- Ampliação em 90 dias, nos casos de nascimento ou adoção de pessoa com deficiência;
- Ampliação em 120 dias, no caso de parto antecipado, natimorto ou recém-nascido com deficiência ou síndrome ou que permaneça em internação contínua;
- Ampliação de 120 para 180 dias, no caso de nascimento de criança com doenças congênitas;

Alteração das licenças por nascimento ou adoção

- Ampliação em 180 dias, no caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência ou síndrome;
- Aumento de 120 para 365 dias, prorrogáveis por mais 180 dias, no caso de recém-nascido com microcefalia ou deficiência grave.

Já quanto à licença-paternidade, há proposições sugerindo que o prazo da licença seja ampliado para 10, 14, 15, 30, 60, 90 e até 120 dias, no caso de nascimento ou adoção de múltiplos filhos, ou quando o pai ou adotante for apenas o homem.

Existe também uma série de projetos que busca conceder ao pai igual período de licença-maternidade na ausência da mãe por motivo de doença e morte, entre outros.

Quanto à criação de uma licença parental, há uma PEC no Senado e vários projetos de lei tramitando na Câmara com as mais diversas modelagens, tanto no sentido de criar uma licença única de gênero neutro como para criar um período a ser gozado após as licenças já existentes.

4.3 ATORES NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA

O processo de formação de políticas públicas de criação de uma eventual licença parental e a ampliação da licença-paternidade a fim de reduzir sua diferença em relação à licença-maternidade contam com a participação de uma série de atores, uns com mais e outros com menos influência.

Dá licença: sou pai!

A doutrina define que: “atores são todos aqueles indivíduos, grupos ou organizações que desempenham um papel na arena política”.¹¹ Esse papel é marcado por um dinamismo constante de comportamentos, interesses, relações e interações, com peculiaridades a depender da arena política que acabam por privilegiar os interesses de alguns em detrimento de outros.¹²

Aqueles que têm maior capacidade de influenciar de forma direta ou indireta a inclusão de um tema na agenda são definidos como atores relevantes do processo de criação da política pública. Para tanto, esses atores precisam sensibilizar a opinião pública sobre problemas de relevância coletiva que devem ser enfrentados.¹³ Os atores relevantes desenham as políticas públicas necessárias para atacar o problema identificado – que, no caso desta pesquisa, é a falta de isonomia no tratamento dos pais quando do nascimento ou adoção de seus filhos e os problemas gerados por essa disparidade de tratamento.

Nem todos os atores que participam da elaboração de uma política pública são visíveis ao público. Os visíveis são aqueles que recebem visibilidade dos meios de comunicação, como presidentes, ministros de Estado, representantes do alto escalão de governos, membros do Congresso,

11 *Ibidem*, p. 76.

12 SOUZA, Tania Motta. *Cinco frentes para a mobilização social: Uso de ferramentas para apoiar e dar visibilidade às ações de Policy Advocacy*. Salvador: EAUFBA, 2014.

13 SECCHI, L. *Políticas públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. São Paulo: Cengage Learning, 2012, p. 76.

líderes partidários, entre outros. Por outro lado, o grupo dos atores ocultos é formado por técnicos, pesquisadores, acadêmicos especializados, burocratas de carreira e congressistas do “baixo clero”.¹⁴

O grupo dos visíveis influencia na agenda, enquanto os atores ocultos influenciam nas alternativas. Ou seja, um tema possui maior probabilidade de emergir na agenda governamental se for do interesse dos atores do grupo visível.¹⁵

A doutrina classifica ainda os atores entre individuais, que são pessoas que agem intencionalmente em uma arena, como políticos, magistrados, formadores de opinião, e atores coletivos, que são grupos ou organizações que agem intencionalmente, como os partidos políticos, os grupos de interesse, as organizações da sociedade civil e os movimentos sociais.¹⁶

A expressão “agir intencionalmente” é utilizada pela doutrina para diferenciar atores individuais de grupos não coordenados. Para exemplificar, os banhistas de uma praia não são atores (coletivamente), diferentemente da Associação dos Moradores e Amigos da Praia de Itapuã. A opinião pública não é um ator, mas o Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística é. Da mesma forma, a comunidade internacional não se configura como um ator,

14 CAPELLA, Ana C. N. *Formulação de políticas públicas*. Brasília: Enap, 2018.

15 KINGDON, J. *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Nova York: HarperCollins, 2003.

16 SECCHI, L. *Políticas públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

Dá licença: sou pai!

enquanto a Organização das Nações Unidas, sim.¹⁷ Os atores também são classificados entre governamentais e não governamentais.¹⁸

As organizações do terceiro setor, como as que trabalham em prol da criação de uma licença parental, representam uma categoria de atores classificada como organizações privadas sem fins lucrativos, que trabalham pautas em prol do interesse coletivo e atuam em áreas sociais nas quais a ação estatal é insuficiente ou inexistente, como saúde, educação, meio ambiente, proteção de minorias, entre outras.¹⁹

Mesmo sendo de caráter privado, essas organizações não possuem fins econômicos, ou seja, não almejam lucro como finalidade central, e sim propiciar benefícios para toda a comunidade ou para grupos específicos da população.²⁰

A importância dessas organizações se dá como forma de manifestação do pluralismo da sociedade, funcionando como organizações que expressam a diversidade social, contribuindo para a construção do conceito de comunidade. Destaca-se, ainda, a importância do terceiro setor no

17 *Ibidem.*

18 *Ibidem.*

19 SOUZA, Tania Motta. *Cinco frentes para a mobilização social: uso de ferramentas para apoiar e dar visibilidade às ações de Policy Advocacy*. Salvador: EAUFBA, 2014.

20 SECCHI, L. *Políticas públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

processo de deliberação e de discussão de políticas públicas de interesse dos cidadãos,²¹ como no caso em tela.

4.4 TRABALHO DE *ADVOCACY* DO TERCEIRO SETOR PELA PARIDADE DAS LICENÇAS

Conhecendo a definição de condição social percebida e o problema, bem como que sua devida identificação é o primeiro passo no ciclo de política pública, é importante analisar o caso concreto.

Vive-se um momento em que se fortalece a percepção e a conscientização da sociedade de que o papel de cuidador(a) recai principalmente – quando não exclusivamente – sobre as mulheres, e que isso é uma forma de desigualdade de gênero que dificulta sua inserção e/ou manutenção no mercado de trabalho.²²

Estabelecida essa condição social, a questão é como transformá-la em um problema a ser resolvido pelos formuladores de políticas públicas.

As pesquisas sobre paternidade servem para confirmar a percepção da condição social negativa, bem como para dar embasamento ao papel de *policy advocacy* desses atores junto à imprensa e aos atores políticos.

21 BRELÀZ, Gabriela de. “Advocacy das Organizações da Sociedade Civil: Principais descobertas de um Estudo Comparativo entre Brasil e Estados Unidos”. XXXI Encontro da ANPAD, 2007.

22 PISCITELLI, Adriana. “Gênero: A história de um conceito”. In: ALMEIDA, Heloisa Buarque de; SZWAKO, José (orgs.). *Diferenças, igualdade*. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, 2009.

Dá licença: sou pai!

A essa atuação de grupos sociais se convencionou chamar de *policy advocacy*, e se dá na tentativa de implementação de estratégias de intervenção e mobilização para que determinadas condições sociais chamem a atenção da sociedade, transformando-se em um problema a ser resolvido.²³

O conceito de *policy advocacy* – ou apenas *advocacy*, como é muitas vezes chamado pelas organizações brasileiras da sociedade civil – é de difícil compreensão, e, superficialmente, é percebido como uma espécie de engajamento que visa a influenciar a opinião pública e a mobilizar a sociedade civil em favor de uma condição social percebida como desfavorável para determinado grupo.²⁴

A maior parte dos estudos científicos nessa área é realizada nos Estados Unidos, país onde as organizações da sociedade civil possuem grande tradição em *advocacy* e *lobbying*. *Advocacy* pode ser para indivíduos, populações específicas ou causas, para o próprio interesse de uma organização ou setor ou para amplos benefícios de interesse público. Mesmo sendo muitas vezes empregados como sinônimos, esses termos apresentam diferenças significativas.²⁵

23 SOUZA, Tania Motta. *Cinco frentes para a mobilização social: uso de ferramentas para apoiar e dar visibilidade às ações de Policy Advocacy*. Salvador: EAUFBA, 2014.

24 *Ibidem*.

25 BRELÀZ, Gabriela de. "Advocacy das Organizações da Sociedade Civil: Principais descobertas de um Estudo Comparativo entre Brasil e Estados Unidos". XXXI Encontro da ANPAD, 2007.

Alteração das licenças por nascimento ou adoção

Entende-se por *advocacy* o ato de identificar, adotar e promover uma causa, advogando no sentido de convencer a opinião pública para, com isso, promover uma mudança por meio de uma alteração de lei e/ou da criação de uma política pública.

O *lobbying*, por sua vez, consiste em uma técnica de fazer *advocacy* focada em influenciar tomadores de decisão. Essa definição é norte-americana, sendo que no Brasil a definição desses conceitos ainda está em fase de construção. Impera por aqui um “pré-conceito” que entende o *advocacy* como um “*lobbying* do bem”, em oposição ao “*lobbying* do mal”, este voltado a servir aos interesses corporativos.²⁶

Talvez justamente em decorrência desse entendimento preconceituoso, as organizações brasileiras do terceiro setor que trabalham o tema da isonomia entre as licenças denominam suas ações como *advocacy*, não como *lobbying*.

O trabalho de *advocacy* teve início no Brasil na década de 1980, emergindo junto à organização política de grupos da sociedade civil. Todavia, já naquela época se observava o sucesso do *lobbying* econômico, o que criou o estigma de ilegitimidade e de falta de respaldo da sociedade para com a prática da atividade do *lobby*.²⁷

No entanto, o trabalho de *policy advocacy* adotado pelas organizações civis se trata de uma estratégia de

26 *Ibidem*, p. 5.

27 RODRIGUES, R. J. P. “Desenvolvimento das ações políticas da sociedade civil dentro e fora do Congresso Nacional”. 2000. Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação.

Dá licença: sou pai!

intervenção social para dar visibilidade às condições sociais percebidas como desfavoráveis por meio do gerenciamento estratégico de informações, com o objetivo de identificar problemas e incluí-los na agenda governamental. Em geral, o *policy advocacy* se caracteriza por contrariar poderes econômicos, desvelar condições sociais desfavoráveis, propor e discutir possíveis alternativas.²⁸

O trabalho de *policy advocacy* permeia a criação de relacionamentos com tomadores de decisão, o acompanhamento de pautas governamentais, a mobilização da sociedade civil e a participação em conselhos, audiências públicas, grupos de trabalho, comissões, reuniões com figuras políticas, redes de articulação etc.²⁹

Como é justamente o caso dos grupos da sociedade civil que defendem uma licença-paternidade mais igualitária, tanto que esses grupos se aliaram à Frente Parlamentar Mista pela Primeira Infância (FPMPI), agrupamento suprapartidário de deputados e senadores com o objetivo de conseguir uma base de articulação capaz de aprovar temas de interesse. Atualmente, a Frente conta com a participação de 240 parlamentares.³⁰

28 SOUZA, Tania Motta. *Cinco frentes para a mobilização social: Uso de ferramentas para apoiar e dar visibilidade às ações de Policy Advocacy*. Salvador: EAUFBA, 2014.

29 *Ibidem*.

30 BRASIL, CÂMARA DOS DEPUTADOS. FRENTE PARLAMENTAR MISTA DA PRIMEIRA INFÂNCIA. Disponível em: <https://frente-daprimeirainfancia.com.br/quem-somos/>. Acesso em: 3 set. 2021

Alteração das licenças por nascimento ou adoção

A FPMPI criou um grupo de trabalho (GT) com o objetivo de debater a implementação de uma licença parental³¹ no Brasil. Coordenado pela Family Talks, uma organização civil, o grupo de trabalho reúne parlamentares, Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos, Ministério da Cidadania, Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada (IPEA), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), Rede Nacional da Primeira Infância (RNPI), UNICEF, ONU Mulheres, Inspere e Associação Brasileira de Recursos Humanos.

O objetivo do grupo é sintetizar os projetos de lei que já tramitam no parlamento sobre a criação da licença parental e/ou a equiparação das licenças maternidade e paternidade e apresentar uma proposta legislativa viável para amenizar as diferenças entre elas, entendidas como uma das causas da disparidade de gênero.

Ou seja, a condição social negativa foi percebida e transformada em um problema definido, apresentado por meio de indicadores, estatísticas e argumentações. Soluções estão sendo pensadas com a colaboração de atores políticos, burocratas, terceiro setor e grupos de interesse.

31 Alguns países preveem a licença parental como um período após as licenças maternidade e paternidade, estendendo o período de cuidado dos bebês pelos pais, que podem, conforme o arranjo familiar, definir quem irá gozar. Outros países substituíram ambas pela licença parental, em geral, com critérios de períodos mínimos para cada um dos pais, ficando o restante do prazo a ser gozado conforme disposição do casal.

Dá licença: sou pai!

Por outro lado, o contexto político atual não parece favorável à solução do problema, haja vista que os principais atores que influenciam decisivamente na agenda política (presidente, alta burocracia e líderes partidários) não percebem a condição social negativa ou não priorizam o problema na agenda governamental. Grupos de interesses próximos a estes, como setores empresariais (grandes empregadores) e do agronegócio atuam no sentido de impedir que a questão avance, seja por motivos econômicos ou ideológicos. A mídia, mesmo retratando a condição social como um problema a ser resolvido, não dá maior visibilidade às alternativas apresentadas para resolver a questão. Com isso, o tema entra na agenda política, mas não na governamental.

4.5 PROCESSOS DE FORMAÇÃO DA AGENDA

O que leva uma determinada condição social negativa, como no caso da disparidade de gênero, penalidade materna e falta de envolvimento paterno em decorrência da diferença entre as licenças, adentrar a agenda política, mas não a governamental?

Primeiro, é necessário diferenciá-las: a agenda política é o conjunto de problemas ou temas que a comunidade política percebe como merecedor de intervenção pública; a agenda governamental, também chamada de formal ou institucional, é a que elenca os problemas ou temas que o poder público já decidiu enfrentar.³²

32 SECCHI, L. *Políticas públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

Alteração das licenças por nascimento ou adoção

Problemas entram e saem das agendas conforme ganham ou perdem visibilidade. Devido à limitação de recursos, de vontade política e de pressão popular, muitos deles acabam sem solução. Dentre os inúmeros problemas que constantemente entram na agenda política, uma grande dificuldade de qualquer governo é estabelecer quais deles farão parte e em qual ordem de prioridade na agenda governamental.³³

Há ainda três condições para que um problema entre na agenda política:

- **Atenção:** Diferentes atores (cidadãos, grupos de interesse, mídia) devem entender a situação como merecedora de intervenção;
- **Resolubilidade:** As possíveis ações devem ser consideradas necessárias e factíveis;
- **Competência:** O problema deve tocar responsabilidades públicas.³⁴

Kingdon traz o conceito de que o processo de construção de agenda governamental leva a uma lista de assuntos à qual os membros do governo dedicam atenção, podendo existir agendas dentro de agendas, com a redução gradativa dos temas até se chegar aos prioritários. O autor

³³ *Ibidem*, p. 36.

³⁴ *Ibidem*.

Dá licença: sou pai!

também destaca a importância do papel dos atores, que podem impulsionar um tema atraindo mais atenção para determinada alternativa, ou mesmo restringi-lo, minimizando sua importância e a solução apresentada.³⁵

Capella descreve dois modelos desenvolvidos na área de políticas públicas para tentar explicar como as agendas governamentais são formuladas e alteradas: o de múltiplos fluxos (*Multiple Streams Model*), desenvolvido por John Kingdon, e o de equilíbrio pontuado (*Punctuated Equilibrium Model*), de Frank Baumgartner e Brian Jones.³⁶

Para a autora, tanto o modelo de múltiplos fluxos quanto o de equilíbrio pontuado compartilham muitas características em relação ao processo de *agenda-setting*, sendo que ambos entendem que a definição de uma questão é expressada numa imagem ou símbolo, sendo este central na formação da agenda. Esse símbolo ou imagem é a força que impulsiona a mobilização de atores previamente indiferentes, ocasionando a mudança da agenda. Portanto, trabalhar a imagem do problema tem efeito direto sobre a mobilização em torno dele, servindo para capturar a atenção dos arquitetos de políticas públicas e da comunidade em geral.³⁷

35 KINGDON, J. *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Nova York: HarperCollins, 2003.

36 CAPELLA, Ana C. N. "Formulação de Agenda Governamental: Perspectivas Teóricas". XXXIX Encontro Anual da ANPOCS GT19 – Políticas Públicas, 2005.

37 *Ibidem*, p. 34.

4.6 ARQUITETURA DE ESCOLHA

A arquitetura de escolha desenhada pelos formuladores de uma eventual política pública que altere as licenças deve induzir os homens pais a serem mais envolvidos nos cuidados dos filhos desde os primeiros meses de nascimento.

Arquitetura de escolha, por definição, é o nome dado ao processo de elaboração do método a ser utilizado para que melhores decisões sejam tomadas por parte daqueles que enfrentam uma situação de escolha. Esse “método” é chamado de *nudge*.

Nudge significa, em sua tradução literal, “cutucar” ou “empurrar”, devendo esse empurrão ser na direção de um melhor bem-estar geral, no intuito de facilitar a tomada de decisão em prol daquilo que teoricamente seria mais benéfico para a sociedade.

No caso da implementação de uma licença parental, o *nudge* aparece no sentido de desenhar a política pública “empurrando” os pais a gozarem de uma parte o mais igualitária possível àquela usufruída pelas mães.

Thaler e Sunstein, autores do livro que apresentou o conceito do *nudge*, definem um empurrão como “(...) qualquer aspecto da arquitetura de escolha que altere o comportamento das pessoas de forma previsível, sem proibir nenhuma opção ou alterar significativamente seus incentivos econômicos.”³⁸

38 THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. *Nudge: O empurrão para a escolha certa*. São Paulo: Elsevier, 2008, p. 06.

Dá licença: sou pai!

É importante deixar claro que só podem ser consideradas *nudge* aquelas intervenções nas quais a liberdade de escolha é mantida. No caso de uma possível licença parental, os pais poderiam escolher gozar ou não a parte do prazo da licença.

Teoricamente, a licença parental seria o que Thaler e Sunstein descrevem como um “bom empurrão”,³⁹ haja vista que seria uma intervenção quanto à escolha dos pais, realizada por um agente público, buscando influenciar positivamente no comportamento das famílias brasileiras, de acordo com os interesses deste último, no entender do arquiteto da escolha – o agente público.

4.7 IMPACTO DE UMA POSSÍVEL AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PARA OS PAIS

Frente a uma série de benefícios possivelmente gerados por uma política pública de extensão da licença concedida aos pais, se faz necessário entender também os custos diretos referentes ao montante pecuniário a ser dispendido pelo governo ou pelos empregadores para cobrir os rendimentos do trabalhador durante o período da licença, bem como os custos indiretos correspondentes aos potenciais efeitos no mercado de trabalho, como um eventual impacto nos salários dos pais.⁴⁰

39 *Ibidem*, p. 08.

40 ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. “Custo da ampliação da licença-paternidade no Brasil”. *Revista Brasileira de Estudos da População*, Rio de Janeiro, v. 33, nº 3, 2016, p. 496.

Alteração das licenças por nascimento ou adoção

Começando pelos custos indiretos, o argumento daqueles contrários a qualquer ampliação dos dias de licença do trabalhador, independentemente da razão, é que o afastamento gera aumento no custo, uma vez que a produtividade média do empregado diminui por conta dos dias não trabalhados, somados aos custos adicionais de sua eventual reposição. Conhecer esses custos seria de vital importância para avaliar a possível política pública proposta pelos arquitetos de escolhas. Embora seja uma informação decisiva para os legisladores e agentes públicos que arquitetam tal política pública, o fato é que nada se sabe sobre os custos diretos e indiretos de uma eventual extensão de prazo das licenças no Brasil.

Se levarmos em conta a literatura sobre os impactos da licença-maternidade no mercado de trabalho, é possível esperar que uma eventual extensão da licença-paternidade ou a criação da licença parental farão com que se reduza o salário dos beneficiários, como forma de compensar a elevação do custo para o empregador relativo ao aumento de licença.⁴¹ Todavia, tal afirmação não considera que os períodos utilizados pelas mulheres são, em geral, muito mais longos do que os utilizados pelos homens, e que essa diferença nas licenças podem causar impactos distintos.

Estudos de vários autores sobre o caso específico da Noruega, país que há décadas prevê uma licença parental estendida usufruída pelos pais, chegaram a resultados destoantes. Enquanto um deles não encontrou evidências de que a

41 *Ibidem*, p. 499.

Dá licença: sou pai!

licença-paternidade afeta o salário dos pais e constatou um aumento da participação do homem nos trabalhos não remunerados,⁴² outro estudo, que teve início em 1993, quando a licença-paternidade foi aumentada para quatro semanas, observou uma redução nos rendimentos dos pais, sem apontar uma melhora da participação feminina no mercado de trabalho, como indicava a maior parte da literatura.⁴³

Já um significativo estudo empírico realizado no Brasil, em 2005, sobre o impacto da expansão da licença-maternidade de 84 para 120 dias, introduzidos no nosso ordenamento com a Constituição Federal de 1988, com base nos dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1986 a 1991, constatou que o aumento da licença não impôs impacto significativo sobre os salários das mães nem gerou diminuição da participação das mulheres no mercado de trabalho, mesmo no grupo das menos escolarizadas,⁴⁴ como era ventilado pelos opositores da proposta de aumento da licença.

Como exposto anteriormente, quanto ao custo direto referente ao montante pecuniário a ser despendido pelo governo, não existe estimativa quanto às políticas públicas

42 COOLS, S.; FIVA, J. H.; KIRKEBØEN, L. J. "Causal effects of paternity leave on children and parents". *The Scandinavian Journal of Economics*, v. 117, nº 3, p. 801-828, 2015.

43 REGE, M.; SOLLI, I. F. "The impact of paternity leave on fathers' future earnings". *Demography*, v. 50, nº 6, p. 2255-2277, 2013.

44 CARVALHO, S. S. D. *Os efeitos da licença-maternidade sobre salário e emprego da mulher no Brasil*. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2005.

de alteração das licenças propostas. A única estimativa de custo encontrada é relativa à implementação do Programa Empresa Cidadã, especificamente ao período dos pais, que aumentou em 15 dias a licença de forma facultativa e apenas para os trabalhadores das empresas que aderirem ao programa. O estudo conclui que a extensão da licença-paternidade de 5 para 20 dias, nos termos do programa, “constitui uma política social de baixo custo”, bem como que “o período de licença-paternidade ainda é pouco extenso na maior parte do mundo para que seus benefícios sejam adequadamente mensurados”.⁴⁵

4.8 O MODELO PROPOSTO PELA FRENTE PARLAMENTAR EM DEFESA DA PRIMEIRA INFÂNCIA

O Grupo de Trabalho Pela Primeira Infância, instituído no âmbito da Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância, composto pelo Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos – Secretaria Nacional da Família; Ministério da Cidadania – Secretaria Nacional de Assistência Social; IPEA; Conselho Nacional de Justiça; Conselho Nacional do Ministério Público; Rede Nacional Primeira Infância; Promundo; Associação Brasileira de Recursos Humanos; UNICEF; ONU Mulheres; Insper e liderado pelo instituto Family Talks, apresentou aos parlamentares da referida

45 ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. “Custo da ampliação da licença-paternidade no Brasil”. *Revista Brasileira de Estudos da População*, Rio de Janeiro, v. 33, nº 3, 2016, p. 499.

Dá licença: sou pai!

frente parlamentar uma proposta de projeto de lei sobre o tema.

A proposta foi protocolada pelos membros da frente parlamentar, e recebeu o número 3.110/2021.

O projeto de lei visa, como outras propostas, a instituir a licença parental no Brasil e, com o consenso dos envolvidos, prevaleceu uma proposta de licença parental não substitutiva às licenças maternidade e paternidades existentes, ou, conforme pormenorizado no terceiro capítulo, modelo convencional mais licença de gênero neutro, nos seguintes termos:

Art. 2º São os seguintes os prazos de licença parental:

I – de 30 (trinta) a 50 (cinquenta) dias para empregados que não se vinculam a empresas beneficiadas pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

II – de 40 (quarenta) a 60 (sessenta) dias para empregados de empresas beneficiadas pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

§ 1º Os titulares do poder familiar sobre a criança decidirão de comum acordo como usarão o período de licença parental, distribuindo com equidade as responsabilidades pelo uso do tempo, comunicando o empregador com antecedência e por escrito.

§ 2º A remuneração do período de licença parental será de 80% (oitenta por cento) do normal.

§ 3º Findo o período estabelecido pelos incisos I e II deste artigo, acordo entre genitores e empregadores poderá estabelecer o regime de teletrabalho por até dois anos, estendendo-se os benefícios previstos no art. 5º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Alteração das licenças por nascimento ou adoção

A proposta é de uma licença adicional que, em regra geral, seria de 30 a 50 dias, a serem gozados por qualquer um dos pais, após as licenças maternidade e paternidade, com uma remuneração de 80% do salário-base daquele que gozar a licença. A proposta não traz uma cota exclusiva para o pai, cabendo aos pais a livre escolha quanto a isso.

Na justificativa do projeto, são citadas a experiência internacional, para sugerir que a licença destinada ao pai tenha um período mínimo de 10 dias, e a Lei nº 13.257, que “dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância”. Também condiciona a prorrogação da licença-paternidade instituída pelo programa Empresa Cidadã à participação do pai em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, como o curso de paternidade denominado Pai Presente: Cuidado e Compromisso, ofertado pelo Sistema Único de Saúde (SUS).⁴⁶

Em resumo, a licença parental proposta por um consenso entre a sociedade civil organizada, burocratas e um grupo político que levanta a pauta da defesa da primeira infância, mesmo a justificando com base na desigualdade de gênero causada pela diferença das licenças e argumentando pela necessidade de uma maior participação paterna nos cuidados com a prole e todos os benefícios que tais cuidados podem gerar, ofereceu como alternativa uma

46 *Curso Pai Presente: Cuidado e Compromisso*. Disponível em: <https://avasus.ufrn.br/local/avasplugin/cursos/curso.php?id=67>. Acesso em: 10 fev. 2021.

Dá licença: sou pai!

licença parental desenhada sem critérios que induzam as famílias a dividirem os cuidados dos filhos.

Pela pesquisa realizada, em especial com o exemplo da licença parental chilena, em vigor desde 2011, que tem um desenho muito parecido tanto das licenças paterna e materna quanto da parental, é possível afirmar que a implementação da licença parental nesses moldes não servirá como ferramenta capaz de diminuir a desigualdade de gênero, tampouco envolver os pais nos cuidados dos filhos.

Com o desenho proposto, a política pode até mesmo aumentar essa desigualdade, na medida que as mães gozarão, quase que na totalidade dos casos, integral e exclusivamente todo o período da licença parental, consistindo assim, na prática, uma mera extensão da licença-maternidade, aumentando ainda mais a diferença entre o período gozado pelas mães *versus* o gozado pelos pais.

5. CONCLUSÃO

A partir da inserção das mulheres no mercado de trabalho se fez necessário normatizar a relação do trabalho com a necessidade de cuidado dos filhos recém-nascidos ou adotados. Essa regulamentação, desde seus primórdios, dá-se sobre o viés simbólico dos papéis representados por homens (pais) e mulheres (mães) nos ambientes familiar, social e de trabalho, espelhando não apenas uma questão fisiológica da mãe, gestadora e amamentadora, mas, também, uma concepção patriarcal de que cabe ao homem o papel de provedor principal e cuidador secundário, enquanto à mãe cabe o papel inverso de cuidadora principal e provedora secundária.

No decorrer dos últimos cem anos, as licenças em função do nascimento ou adoção vêm sendo criadas, modificadas e ampliadas partindo desse simbolismo da mulher cuidadora. Todavia, a partir da década de 1970, passou-se a discutir a diferença de tratamento dado a pais e mães e os reflexos dessas diferenças de licenças nas relações da mulher com o trabalho, do pai com os filhos e de ambos em relação aos trabalhos não remunerados. Mais recentemente, também foram desenvolvidos estudos de como essa menor relação dos homens com seus filhos influencia o desenvolvimento das crianças.

Restou cunhado o termo, amplamente discutido, da penalidade materna gerada às mulheres trabalhadoras em

Dá licença: sou pai!

decorrência do nascimento ou adoção de seus filhos, que só aumenta quanto mais filhos, menor escolaridade e piores condições financeiras. Passou-se a perceber a licença-maternidade não mais como um benefício às mulheres, e sim como um direito da criança de ser cuidada que recai na maior parte – quando não exclusivamente – às mães.

Da parte dos pais, a licença passou a ser analisada como tímida e insuficiente para que o homem crie um vínculo afetivo com seu filho logo após o nascimento ou adoção e para atribuir a ele um papel de cuidador em pé de igualdade com a mãe. Para as crianças, criadas dentro da mesma estrutura simbólica estruturante do pai provedor e da mãe cuidadora, o prejuízo não é apenas a reprodução do patriarcado, a continuidade do machismo e o perpetuamento da desigualdade de gênero. O pouco contato do pai como cuidador na primeira infância reflete em seu desenvolvimento no que diz respeito a bem-estar socioemocional, habilidades sociais, desempenho acadêmico, problemas de comportamento, entre outros.

Com essa condição social negativa percebida, muitos Estados democráticos entenderam que a evolução do modelo convencional de licenças, com muitos dias para as mães e poucos ou nenhum dia para os pais, poderia ser uma ferramenta capaz de melhorar a isonomia de gênero, implementando políticas públicas de incentivo ao envolvimento paterno que podem se dar evoluindo seus modelos de licença por nascimento ou adoção para novos modelos mais igualitários ou de gênero neutro, arquitetados para envolver mais os homens no cuidado paterno.

Alguns países, como a Suécia, optaram por extinguir as licenças maternidade e paternidade e criaram apenas uma licença parental de gênero neutro, que pode ser gozada por qualquer um dos pais, em diferentes modelos, com cotas de períodos destinadas exclusivamente a cada um dos pais, flexibilidade de uso, elegibilidade do beneficiário, tempo de duração da licença e percentual de pagamento do benefício.

A maior parte dos outros países, entre eles o Chile, optou por manter o modelo convencional de licença-maternidade superior à licença-paternidade, mas associou ao modelo convencional uma licença parental de gênero neutro, que pode ser gozada por qualquer um dos pais após a licença-maternidade.

Já a Espanha, por sua vez, optou por simplesmente igualar a licença-paternidade à licença-maternidade, passando tanto o pai quanto a mãe a terem direito de 4 meses de licença em decorrência do nascimento ou adoção, apostando que a igualdade das licenças trará reflexos positivos na diminuição das desigualdades em decorrência do gênero.

O Brasil adota o modelo convencional de licenças, adotando como padrão uma licença-maternidade razoável de quatro meses e uma licença paternidade curta, de apenas cinco dias. Embora a evolução do modelo brasileiro de licença venha sendo discutida há anos entre atores da sociedade civil, burocratas e políticos, o modelo padrão continua inalterado desde a Constituição de 1988. Os pequenos progressos se deram, após a constituição atual, por decisões do STF e pela implementação do programa Empresa Cidadã,

Dá licença: sou pai!

ampliando as licenças para uma minoria de funcionários públicos e empregados de grandes empresas.

Há no Congresso Nacional um grupo de parlamentares sensíveis ao tema, bem como vários projetos de lei que versam sobre a alteração dos modelos de licenças com as mais diversas modelagens e alternativas de políticas públicas. Todavia, a tentativa de associar uma licença parental de gênero neutro ao modelo convencional já existente – com um período relativamente longo de licença parental posterior à licença-maternidade – sem estabelecer critérios bem definidos quanto a cotas exclusivas e não transferíveis dos pais associadas a uma remuneração integral, na prática tende a apenas aumentar a licença destinada à mãe, sem aprimorar efetivamente a isonomia entre os pais.

Ou seja, a simples implementação da política pública baseada em uma licença de gênero neutro sem cotas exclusivas pode aumentar ainda mais a desigualdade entre homens e mulheres, reforçando justamente o comportamento que se busca evitar.

Por outro lado, caso os pais tenham licenças mais igualitárias, ou mesmo direito a uma licença parental associada ao modelo convencional ou até uma política única de licenças desenhada pelos arquitetos da política pública – para envolver, “empurrar”, dar um *nudge* nos homens por meio da definição de cotas exclusivas e não transferíveis –, associada a uma remuneração adequada, a evolução da política pública de licenças por nascimento ou adoção pode ser uma ferramenta capaz de gerar mais isonomia entre homens e mulheres.

Conclusão

Isso pode diminuir a penalidade materna com o envolvimento dos homens nos cuidados dos filhos e melhorar a rede de proteção e cuidado dos bebês, com todos os benefícios associados ao desenvolvimento das crianças quando do contato do pai como cuidador desde a primeira infância.



6. REFERÊNCIAS

18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf, p. 241-2. Acesso em: 17 dez. 2022.

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. “Costos laborales y reproducción social: Análisis comparativo de cinco países latino-americanos”. *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2002.

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labor Office. Geneva: ILO, 2014, p. 60. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 3 jan. 2020.

AGUERO, Jorge; MARKS, Mindy. “Motherhood and Female Labor Force Participation. Evidence from Fertility Shocks”. *American Economic Review Papers and Proceedings*, v. 98, nº 2, 2008.

AHN, Namkee; MIRA, Pedro. A Note on the Changing Relationship Between Fertility and Female Employment

Dá licença: sou pai!

Rates in Developed Countries. *Journal of Population Economics*, v. 1, 2002.

ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. “Custo da ampliação da licença-paternidade no Brasil”. *Revista Brasileira de Estudos da População*, Rio de Janeiro, v. 33, nº 3, 2016.

AUTREMENTDIT. *Ser mãe na França – Como funciona a licença-maternidade*. Disponível em: <https://francesobjetivo.com.br/licenca-maternidade-na-franca/>. Acesso em: 17 dez. 2022.

ALVES, José Eustáquio. *Ocupação e nível educacional: O desperdício do bônus demográfico feminino*. Portal EcoDebate, 2016. Disponível em: <https://www.ecodebate.com.br/2016/03/04/ocupacao-e-nivel-educacional-o-desperdicio-do-bonus-demografico-feminino-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-alves/.ISSN2446-9394>. Acesso em: 4 mar. 2022.

ANKER, Richard. “Theories of occupational segregation by sex: An overview”. *International Labour Review*, v. 136, nº 3, 1997.

ARIAS, Omar; YAMADA, Gustavo; TEJERINA, Luis. “Education, family background and racial earnings inequality in Brazil”. *International Journal of Manpower*, v. 25, nº 3, 2004.

ANDERSON, Deborah; BINDER, Melissa; KRAUSE, Kate. “The motherhood wage penalty revisited: Experience,

heterogeneity, work effort and work-schedule flexibility”. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 56, 2003.

BACKERS, M. S.; CREPALDI, M. A.; Vieira, M. L. “Envolvimento paterno e desenvolvimento infantil”. In: BROCCHI, B. S.; STOBÄUS, L. C. *Importância da parentalidade para o desenvolvimento infantil*. Curitiba: CRV, 2020, p. 15-31.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 11^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012.

BOWLBY, J. *Attachment and loss: Attachment*. 2^a ed. Nova York: Basic Books, 1982.

BRASIL. *Constituição* (1934). *Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 12 dez. 2022.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 dez. 2022.

BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 576.967. Hospital Vita Batel S/A e União. Relator: Ministro Roberto

Dá licença: sou pai!

Barroso. DJE 21/10/2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2591930&numeroProcesso=576967&classeProcesso=RE&numeroTema=72>. Acesso em: 29 jul. 2021.

BRASIL. Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-58820-14-julho-1966-399436-norma-pe.html>. Acesso em: 12 dez. 2022.

BRASIL. Decreto nº 28.820, de 14 de julho de 1966. Estabelece normas e critérios para uniformização dos reajustes salariais e dá outras providências. Artigo 4º. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-15-29-julho-1966-375802-norma-pe.html>. Acesso em: 12 dez. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 175 de 14/05/2013. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo.

BRASIL. Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho,

Referências

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.

BRASIL. Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Art. 4º. Disponível em: [BRASIL, Lei nº 6.015. Dispõe sobre os registros públicos, e dá outras providências. 31 de dezembro de 1973.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.136%2C%20DE%207%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201974&text=Inclui%20o%20sal%C3%A1rio%2Dmaternidade%20entre,Art. Acesso em: 12 dez. 2022.</p></div><div data-bbox=)

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 6.327, Rel. Edson Fachin, Plenário, DJe 07/11/2022.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 778889, Relator: Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 10/03/2016.

BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário 576.967. Hospital Vita Batel S/A e União. Relator: Ministro Roberto Barroso. DJE 21/10/2020. Disponível em: [BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário nº 1.211.446. Rel. Luiz Fux. Brasília. DJe 08 de novembro de 2019.](http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2591930&numeroProcesso=576967&classeProcesso=RE&numeroTema=72. Acesso em: 29 jul. 2021.</p></div><div data-bbox=)

Dá licença: sou pai!

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.211.446. Rel. Min. Ayres Brito. Tribunal Pleno, julgado em 05/05/2011.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 658312, Relator(a): Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 27/11/2014.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. Apelação Cível, Processo nº 501090208.2020.4.04.7200, Relatora: Desembargadora Vânia Hack de Almeida, Data da decisão: 05 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/citacao.php?doc=TRF426492286>. Acesso em: 25 nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003. Altera a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, para restabelecer o pagamento, pela empresa, do salário-maternidade devido à segurada empregada gestante. Art. 72, § 1º. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.710.htm. Acesso em: 12 dez. 2022.

BRASIL. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURO SOCIAL. Ministério do Trabalho e Previdência. Salário-Maternidade. Benefício devido à pessoa que se afasta de sua atividade, por motivo de nascimento de filho, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/salario-maternidade/salarios-maternidade>. Acesso em: 15 dez. 2022.

Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 810, de 1988. Dispõe sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/182785>. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL, CÂMARA DOS DEPUTADOS. Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância. Disponível em: <https://frentedaprimeirainfancia.com.br/quem-somos/>. Acesso em: 3 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.457. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Publicada em 21 de setembro de 2022.

BRASIL. Lei nº 12.462, de 04 de agosto de 2011. Institui o Regime Diferenciado de Contratações Públicas (RDC); altera a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, a legislação da Agência Nacional de Aviação Civil (Anac) e a legislação da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero); cria a Secretaria de Aviação Civil, cargos de Ministro de Estado, cargos em comissão e cargos de Controlador de Tráfego Aéreo; autoriza a contratação de controladores de tráfego aéreo temporários; altera as Leis 11.182, de 27 de setembro de 2005, 5.862, de 12 de dezembro de 1972, 8.399, de 7 de janeiro de 1992, 11.526, de 4 de outubro de 2007, 11.458, de 19 de março de 2007, e 12.350, de 20 de dezembro de 2010, e a Medida Provisória

Dá licença: sou pai!

nº 2.185-35, de 24 de agosto de 2001; e revoga dispositivos da Lei nº 9.649, de 27 de maio de 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12462.htm.

BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013. Autoriza a Companhia Nacional de Abastecimento a utilizar o Regime Diferenciado de Contratações Públicas (RDC), instituído pela Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, para a contratação de todas as ações relacionadas à reforma, modernização, ampliação ou construção de unidades armazenadoras próprias destinadas às atividades de guarda e conservação de produtos agropecuários em ambiente natural; altera as Leis 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 (Consolidação das Leis do Trabalho), as Leis 11.491, de 20 de junho de 2007, e 12.512, de 14 de outubro de 2011; dispõe sobre os contratos de financiamento do Fundo de Terras e da Reforma Agrária, de que trata a Lei Complementar nº 93, de 4 de fevereiro de 1998; autoriza a inclusão de despesas acessórias relativas à aquisição de imóvel rural nos financiamentos de que trata a Lei Complementar nº 93, de 4 de fevereiro de 1998; institui o Programa Nacional de Apoio à Captação de Água de Chuva e Outras Tecnologias Sociais de Acesso à Água (Programa Cisternas); altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, o Decreto-lei nº 167, de 14 de fevereiro de 1967, as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 9.718, de 27 de novembro de 1998, e 12.546, de 14 de setembro de 2011; autoriza a União a conceder subvenção econômica,

Referências

referente à safra 2011/2012, para produtores independentes de cana-de-açúcar que desenvolvem suas atividades no Estado do Rio de Janeiro; altera a Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005; institui o Programa de Fortalecimento das Entidades Privadas Filantrópicas e das Entidades sem Fins Lucrativos que Atuam na Área da Saúde e que Participam de Forma Complementar do Sistema Único de Saúde (PROSUS); dispõe sobre a utilização pelos Estados, Distrito Federal e Municípios dos registros de preços realizados pelo Ministério da Saúde; autoriza a União, por intermédio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a conceder o uso de bens públicos imobiliários dominicais, mediante emissão de Certificado de Direito de Uso de Bem Público Imobiliário (CEDUPI); altera o Decreto-lei nº 3.365, de 21 de junho de 1941; dispõe sobre as dívidas originárias de perdas constatadas nas armazenagens de produtos vinculados à Política de Garantia de Preços Mínimos (PGPM) e Estoques Reguladores do Governo Federal, depositados em armazéns de terceiros, anteriores a 31 de dezembro de 2011; altera a Lei nº 10.438, de 26 de abril de 2002; autoriza o Poder Executivo a declarar estado de emergência fitossanitária ou zoossanitária, quando for constatada situação epidemiológica que indique risco iminente de introdução de doença exótica ou praga quarentenária ausente no País, ou haja risco de surto ou epidemia de doença ou praga já existente; altera a Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996; dispõe sobre o repasse pelas entidades privadas filantrópicas e entidades sem fins lucrativos às suas mantenedoras de recursos financeiros recebidos dos entes públicos; altera a Medida

Dá licença: sou pai!

Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001, as Leis 10.848, de 15 de março de 2004, 12.350, de 20 de dezembro de 2010, 12.096, de 24 de novembro de 2009, 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil), 12.087, de 11 de novembro de 2009, e 10.260, de 12 de julho de 2001; e dá outras providências.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1946. Tribunal Pleno. Relator Min. Sydney Sanches. Publicação em 16/05/2003.

BRELÀZ, Gabriela de. “Advocacy das Organizações da Sociedade Civil: Principais descobertas de um estudo comparativo entre Brasil e Estados Unidos”. XXXI Encontro da ANPAD. 2007.

BUDIG, Michelle. “Are women’s employment and fertility histories interdependent? An examination of causal order using event history analysis”. *Social Science Research*, v. 32, nº 3, 2003.

BUDIG, Michelle; ENGLAND, Paula. “The wage penalty for motherhood”. *American Sociological Review*, v. 66, nº 2, 2001.

BUDIG, Michelle; HODGES, Melissa. “Differences and disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women’s earnings distribution. *American Sociological Review*, v. 75, nº 5, 2010.

_____. “Statistical models and empirical evidence for differences in the motherhood penalty across the earnings

distribution”. *American Sociological Review*, v. 79, nº 2, 2014.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BUENO, R. K.; GOMES, L. B.; CREPALDI, M. A. “Desafios de ser pai em uma sociedade em transformação”. In: E. R. GOETZ; VIEIRA, M. L. (eds.). *Novo pai: Recursos, desafios e possibilidades*. Curitiba: Juruá, 2015, p. 95-107.

CALASANTI, Marina. “De que riem os Constituintes?” *Jornal do Brasil*, Rio de Janeiro, 9 mar. 1988. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/122814/04%20a%2009%20de%20marco%20-%200126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Dialética, 2007.

CAPELLA, Ana C. N. “Formulação de Agenda Governamental: Perspectivas Teóricas”. XXXIX Encontro Anual da ANPOCS GT19 – Políticas Públicas, 2005.

_____. *Formulação de políticas públicas*. Brasília: Enap, 2018.

Cartilha *Ter um bebê na Noruega*. 1ª ed., 26 de mai. 2020. Disponível em: https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/Oslo/pt-br/file/12_CCBN/12-06-46-Ter_bebe_na_Noruega.pdf. Acesso em: 11 dez. 2022.

Dá licença: sou pai!

CARVALHO, S. S. D. *Os efeitos da licença-maternidade sobre salário e emprego da mulher no Brasil*. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2005.

CASACA, Sara Falcão. *Mudanças laborais e relações de gênero*. São Paulo: Almedina, 2012.

CHILE. Ley 20545, de 17 de outubro de 2011. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89227/102397/F2124137515/CHL89227.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2022.

CHILE. Código del Trabajo. Outubro de 2018. Disponível em: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2022.

COOLS, S.; FIVA, J. H.; KIRKEBØEN, L. J. “Causal effects of paternity leave on children and parents”. *The Scandinavian Journal of Economics*, v. 117, nº 3, p. 801-828, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Diagnóstico Nacional da Primeira Infância. Destituição do Poder Familiar e Adoção de Crianças. Sistema Nacional de Adoção. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/04/eixo3-primeira-infancia-relatorio-final.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2022

CUBA. Decreto Ley nº 339, de 8 de dezembro de 2017. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106074/129928/F130605421/DECRETO%20LEY%20339%20CUBA.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2022.

Referências

DOVE MEN+CARE; Promundo-US. “Unleashing Men’s Power to Care Through Paternity Leave: The State of the World’s Fathers, and Why We Must Expand Opportunities to Care”. Washington, DC: Promundo, 2019.

EARLE, Alison; HEYMANN, Jody. Licença parental paga e políticas pró-família. Um sumário de evidências. Unicef, 2019. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf>. Acesso em: 16 de dez. 2022.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. “Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: Reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia”. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 17, nº 48, p.n., fev. 2002.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. “Licença-paternidade: Direito da entidade familiar e consectário do princípio da paternidade responsável”. *Synthesis*, 10, nº 20, p. 145-148. São Paulo: LTr, 1994.

_____. *Licença-paternidade: direito da entidade familiar e consectário do princípio da paternidade responsável*. Apud: OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Direito do trabalho em sintonia com a Nova Constituição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

GARCIA, Camila Pires Felisberto. *Os desafios de exercer uma paternidade participativa no cenário de consumo brasileiro*. *Consumer Behavior Review*, set. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/cbr/article/view/242748>. Acesso em: 21 set. 2022.

Dá licença: sou pai!

Global Gender Gap Report 2021. World Economic Forum. Insight Report March 2021.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: Relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Genesis, 2003.

GOVERNMENT OF CANADA. Summary of part III of the Canada Labour Code. Disponível em: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html>. Acesso em: 11 dez. 2022.

GOBIERNO DE CHILE. “Subsecretaria de Prevision Social. Sólo 0,2% de post natal ha sido traspasado a los hombres en los últimos siete años”. Disponível em: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/solo-02-de-post-natal-ha-sido-traspasado-a-los-hombres-en-los-ultimos-siete-años/>. Acesso em: 5 jul. 2022.

HAAS, Linda; ROSTGAARD, Tine. “Fathers’ rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave”. *Community, Work & Family*, 2011.

HECKMAN, James J. “Schools, Skills and Synapses”. *Economic Inquiry, Western Economic Association International*, vol. 46(3), 2018, p. 289-324. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w14064.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2020.

HUECK, Karin. “Manifesto a favor da licença parental”. 2019. Disponível em: <https://www.medalicensa.com.br/karin-hueck>. Acesso em: 2 jun. 2020.

HUERTA, M. D. C. “Fathers’ Leave and Fathers’ Involvement: Evidence from Four OECD Countries”. *European Journey of Security Research*, 2014, p. 308-346.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2015. Relatório da área de população e desenvolvimento do Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) no Brasil.

HWANG, Carl P. “The changing role of Swedish father”. In: LAMB, Michael E. (ed.). *The father’s role: cross-cultural perspectives*. Nova Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, p. 127-128.

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH. 15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019. Edited by Alison Koslowski (University Of Edinburgh), Sonja Blum (University Of Hagen), Ivana Dobrotić (University Of Oxford), Alexandra Macht (Oxford Brookes University) and Peter Moss (UCL Institute Of Education, University College London), 2019

JURADO-GUERRERO, Teresa; MUÑOZ-COMET, Jacobo. “Design Matters Most: Changing Social Gaps in the Use of Fathers’ Leave in Spain”. *Population Research and Policy Review*, p. 589-615, 2020.

KAMMERMAN, Sheila B.; MOSS, Peter. *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*. Cambridge: Policy Press. 2009.

KINGDON, J. *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Nova York: HarperCollins, 2003.

Dá licença: sou pai!

LAGO, Rudolfo; PATI, Camila. “O monstro criou um Brasil melhor”. Disponível em: https://istoe.com.br/4169_O+-MONSTRO+CRIOU+UM+BRASIL+MELHOR/. Acesso em: 14 abr. 2022.

LEITÃO, Mafalda Silveira Nunes Duarte. *Homens em licença parental inicial partilhada. A perspectiva do pai e da empresa*. Tese de doutorado. Universidade de Lisboa. 2018.

LEONE, E. T.; KREIN, J.D; TEIXEIRA, M.O. *Mundo do trabalho das mulheres: Ampliar direitos e promover a igualdade*. São Paulo: Unicamp, 2017.

LICENÇA-MATERNIDADE é confirmada. *O Globo*, São Paulo, 11 ago. 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/106058/1988_10%20a%2019%20de%20Agosto_%20021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

LIMA, Daniel Costa; SANTOS, Milena do Carmo Cunha dos. *A situação da paternidade no Brasil: Tempo de agir*. Rio de Janeiro: Instituto Promundo, 2019, p. 15.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggio-tti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. Licença parental como agenda para a igualdade de gênero: Diálogos entre os modelos sueco e brasileiro. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 61, nº 3, p. 345-363, dez. 2016.

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico da Consultoria da Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados,

Referências

Consultoria Legislativa, 2019. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

MINISTRY OF EMPLOYMENT. “Gender equality policy in Sweden”. Government Offices of Sweden, 2019. Disponível em: <https://www.government.se/information-material/2019/03/gender-equality-policy-in-sweden/>. Acesso em: 24 mai. 2022.

MOSS, Peter; DEVEM, Fred. “Parental Leave: Progress or Pitfall?”. *Research and Policy Issues in Europe*, v. 35. Bruxelas: NIDI/CBGS Publications, 1999.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira; VENEROSO, Carmelita Zilah. “Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: Uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil”. Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), abr. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/001152582019169>>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva. Acesso em: 13 dez. 2022, 1989.

N-DEPTH: Paid father’s leave of 8 weeks in Spain. Towards gender equality in entitlement to well-paid leaves. Madri: Teresa Jurado-Guerrero, out. 2019. Disponível em: <https://www.men-in-care.eu/es/paternity-leave-in-spain>. Acesso em: 15 jun. 2023.

Dá licença: sou pai!

NEPOMNYASCHY, L.; WALDFOGEL, J. Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B. *Community, Work and Family*, v. 10, nº 4, p. 427-453, 2007.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Direito do trabalho em sintonia com a Nova Constituição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

ONU MULHERES. *Princípios de empoderamento das mulheres*. United Nations Global Compact, 2016. p. 10. Disponível em <http://www.onumulheres.org.br>. Acesso em: 22 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 dez. 2022.

_____. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312328. Acesso em: 24 mar. 2022.

_____. R165 – Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm#:~:text=Trabalhadores%20com%20encargos%20de%20fam%C3%ADlia%20devem%20gozar%20da%20igualdade%20de,promo%C3%A7%C3%A3o%20e%20estabilidade%20no%20emprego.>> Acesso em: 15 dez. 2022.

_____. R191 – Recomendação de Proteção à Maternidade. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO> Acesso em: 15 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *OCDE Economic surveys: Chile*, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/eco_surveys-chl-2015-en>. Acesso em: 6 jun. 2022.

OTERO, Maria Jesús Gomes. *Facultado de transpaso ao padre en el nuevo permiso postnatal parental*. Universidade de Chile, 2015.

PINTO, Regina Céli. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PISCITELLI, Adriana. “Gênero: A história de um conceito”. In: ALMEIDA, Heloisa Buarque de; SZWAKO, José (orgs.). *Diferenças, igualdade*. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, 2009.

PPiINA. PLATAFORMA PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN. *Historia de la propuesta de ley de la PPiINA*. Disponível em: <https://igualeseintransferibles.org/que-proponemos/reforma-legislativa/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

PROMUNDO-US. “State of the World’s Fathers: Unlocking the Power of Men’s Care”, 2019. Disponível em: <https://stateoftheworldsfathers.org/report/state-of-the-worlds-fathers-helping-men-step-up-to-care/>. Acesso em: 1 jun. 2020.

Dá licença: sou pai!

REGÉ, M.; SOLLI, I. F. “The impact of paternity leave on fathers’ future earnings”. *Demography*, v. 50, nº 6, p. 2255-2277, 2013.

REPUBLIQUE FRANÇAISE. “Congés dans le secteur privé”. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>. Acesso em: 17 dez. 2022.

ROCHA, Silvia Regina da. *O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

RODRIGUES, R. J. P. “Desenvolvimento das ações políticas da sociedade civil dentro e fora do Congresso Nacional”. 2000. Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação.

ROMERO-BALSAS, Pedro; MELI, Geraldo; ROGÉRIO-GARCIA, Jesús. “Policemen on Leave Alone in Spain. A Rift in Hegemonic Masculinity?” In: “El cuidado de niños/as menores de 7 años en España: agentes, prácticas y satisfacción con el proyecto familiar”. *Men and Masculinities*, v. 24, nº 3, ago. 2021.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 503.

SAFFIOTI, H. I. B. *Gênero Patriarcado Violência*. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

SECCHI, L. *Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

Referências

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

SOUZA, Tania Motta. *Cinco frentes para a mobilização social: Uso de ferramentas para apoiar e dar visibilidade às ações de Policy Advocacy*. Salvador: EAUFBA, 2014.

TER UMA CRIANÇA: Licença parental em Portugal. Disponível em: <https://eportugal.gov.pt/guias/ter-uma-crianca/licenca-parental>. Acesso em: 12 dez. 2022.

THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. *Nudge: O empurrão para a escolha certa*. São Paulo: Elsevier, 2008.

TORO, Pia. “A dos años del pós-natal parental, sólo um 0,3% han sido transposos a los padres”. 2013. Disponível em: <https://www.latercera.com/canal/pulso/>. Acesso em: 5 jul. 2022.

WALL, Karin; ESCOBEDO, Anne. “Portugal and Spain: Two pathways in Southern Europe”. In: KAMERMAN, Sheila; MOSS, Peter. *The Politics of Parental Leave Policy: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*. Bristol: The Policy Press, 2009.

APÊNDICE I – LICENÇAS PELO MUNDO¹

África				
País	Licença- maternidade	Licença- paternidade	Licença parental	
			Duração	Valor do benefício
				Fonte do Pagamento

¹ A Organização Internacional do Trabalho publicou o estudo das autoras Laura Addati, Naomi Cassirer e Katherine Gilchrist sobre maternidade e paternidade em 169 países filiados à entidade que forneceram seus dados à pesquisa “Maternity and paternity at work: Law and practice across the world”. Com base no estudo publicado pela OIT, a pesquisadora brasileira Cláudia Virgínia Brito de Melo, no estudo técnico intitulado “Proteção à maternidade e licença parental no mundo” (p. 24-37), compilou as informações de tempo de duração, percentual de remuneração e fonte pagadora das licenças maternidade, paternidade e parental. As informações aqui apresentadas foram copiadas do estudo ora citado. Cabe observar que o estudo da OIT, base das informações compiladas pela pesquisadora Melo, são de 2013.

Apêndice 1

Burkina Faso	14 semanas, remuneradas com 100%	10 dias, remunerados com 100%	Até 52 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
Chade	14 semanas, remuneradas com 100%	10 dias, remunerados com 100%	Até 52 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
Egito	3 meses (13 semanas), remunerados com 100%	Não há	104 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerado	ND/NI/NA
Guiné	14 semanas, remuneradas com 100%	Não há	38 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerado	ND/NI/NA

Dá licença: sou pai!

Marrocos	14 semanas, remuneradas com 100%	10 dias, remunerados com 100%	52 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerado	ND/NI/NA
----------	----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	----------------	----------

Ásia

País	Licença parental				
	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Coreia do Sul	90 dias (13 semanas), remunerados com 100%	3 dias, não remunerados	52 semanas (para a mãe ou o pai)	40%	Seguridade social

Apêndice 1

Mongólia	120 dias (17 semanas), remunerados com 70%	Não há	156 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
Nepal	52 dias (7 semanas), remunerados com 100%	Não há	4 semanas (para mãe, pai ou outro familiar)	Não remunerado	ND/NI/NA

Países de economia desenvolvida

País	Licença parental			Valor do benefício	Fonte do benefício
	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Duração		
Alemanha	14 semanas, remuneradas com 100%	Não há	52 semanas remuneradas (para a mãe ou o pai)	67%	Seguridade social

Dá licença: sou pai!

Austrália	52 semanas (licença parental), remuneradas com um salário-mínimo por 18 semanas	14 dias, remunerados pelo salário-mínimo	52 semanas, sendo 18 remuneradas	Salário-mínimo	Seguridade social
Áustria	16 semanas, remuneradas com 100%	Não há	104 semanas (para pai ou mãe)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social
Bélgica	15 semanas, remuneradas com 82% nos primeiros 30 dias e com 75% no período restante, até o teto	10 dias úteis, remunerados com 100% para os 3 primeiros dias e em 82% para os demais 7 dias	17 semanas (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social

Apêndice 1

Bulgária	227 dias (32 semanas), remunerados com 90%	15 dias, remunerados com 100%	17 semanas (para a mãe ou o pai)	90%	Seguridade social
Canadá	17 semanas remuneradas, com 55% por 15 semanas, até o teto	Não há	37 semanas, sendo 35 remuneradas (para a mãe ou o pai)	55%	Seguridade social
Chipre	18 semanas, remuneradas com 75%	Não há	13 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
Dinamarca	18 semanas, remuneradas com 100%	14 dias, remunerados com 100%	32 semanas (para a mãe ou o pai)	100%	Misto (Estado e empregador)
Eslováquia	34 semanas, remuneradas com 65%	Não há	156 semanas (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social

Dá licença: sou pai!

Eslovênia	105 dias (15 semanas), remunerados com 100%	90 dias, remunerados com 100%, até o teto, nos primeiros 15 dias e com benefício de taxa	37 semanas (para a mãe ou o pai)	90%, até o teto	Seguridade social
Espanha	16 semanas remuneradas com 100%	16 semanas remuneradas com 100%	Não há	-	ND/NI/NA
Estados Unidos	12 semanas, não remuneradas	Não há	12 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
Estônia	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%	10 dias úteis, remunerados com 100%	36 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA

Apêndice 1

Finlândia	105 dias úteis (18 semanas), remunerados com 70%	54 dias úteis, remunerados com 70%, até o teto, mais 40% de um valor adicional até o teto, mais 25% de outro valor adicional	26 semanas (158 dias úteis) para mãe ou o pai	70%	Seguridade social
França	16 semanas, remuneradas com 100%, até o teto	11 dias úteis, remunerados com 100%, até o teto	156 semanas, sendo 26 remuneradas quando se trata do primeiro filho (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa por membro da família	Seguridade social
Grécia	119 dias (17 semanas), remunerados com 100%	2 dias, remunerados com 100%	17 semanas (para a mãe ou o pai), até a criança completar 6 anos	Benefício de taxa fixa por membro da família	Seguridade social
Holanda	16 semanas, remuneradas com 100%	2 dias, remunerados com 100%	26 semanas (para a mãe ou o pai), com possibilidade de trabalho em tempo parcial	Não remunerado	ND/NI/NA

Dá licença: sou pai!

Hungria	24 semanas	5 dias, remunerados com 100%	156 semanas (para a mãe ou o pai)	70%, até o teto, por 104 semanas, para pais segurados; benefício de taxa fixa para as 52 semanas restantes ou por todo o período para os pais não segurados	Seguridade social
Irlanda	42 semanas, sendo 26 remuneradas com 80%, até o teto	Não há	17 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
Islândia	3 meses (13 semanas), remunerados com 80%	90 dias, remunerados com 80%, até o teto	26 semanas, sendo 13 remuneradas (para a mãe ou o pai)	80%, até o teto	Seguridade social
Israel	14 semanas, remuneradas com 100% (até o teto)	Não há	52 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA

Apêndice 1

Itália	5 meses (22 semanas), remunerados com até 80%	1 dia, remunerado com 100%	26 semanas (para a mãe ou o pai)	30%	Seguridade social
Japão	14 semanas, remuneradas com 66,7%	Não há	52 semanas (para a mãe ou o pai)	50%, até o teto	Seguridade social
Letônia	112 dias (16 semanas), remunerados com 80%	10 dias, remunerados com 80%	78 semanas (para a mãe ou o pai)	70%	Seguridade social
Lituânia	126 dias (18 semanas), remunerados com 80%	30 dias remunerados com 100% até o teto	156 semanas (para a mãe ou o pai)	100% até a criança completar um ano ou 70% até os dois anos	Seguridade social
Luxemburgo	16 semanas, remuneradas com 100%	2 dias, remunerados com 100%	26 semanas (para a mãe ou o pai)	benefício de taxa fixa	Seguridade Social

Dá licença: sou pai!

Malta	18 semanas, sendo 14 remuneradas com 100%	Não há	13 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
Noruega	35 semanas, remuneradas com 100%, ou 45 semanas, remuneradas com 80%	14 dias, não remunerados	19 ou 59 semanas, dependendo do nível de pagamento, sendo 14 semanas reservadas para a mãe e 14 para o pai	100% para licença de 49 semanas; 80% para a de 59 semanas, até o feto	Seguridade social
Nova Zelândia	14 semanas, remuneradas com 100%, até o feto	14 dias, não remunerados	52 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
Polónia	26 semanas, remuneradas com 100%	14 dias remunerados com 100%	156 semanas após a licença-maternidade (para a mãe ou o pai)	60% por 26 semanas e benefício de taxa fixa por 104 semanas	Seguridade social, por 26 semanas; após esse período, pelo Estado

Apêndice 1

Portugal	120 dias (17 semanas), remunerados com 100%, ou 150 dias (21 semanas), remunerados com 100%	20 dias úteis, seguidos ou intervalados, remunerados com 100%	17 ou 21 semanas, na licença inicial, 13 semanas na adicional (para a mãe ou o pai)	80% para 21 semanas, na licença inicial; 25% na licença final	Seguridade social
Reino Unido	12 semanas, não remuneradas	14 dias, remunerados com benefício de taxa fixa ou com 90% do salário, o que for menor	13 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
República Tcheca	28 semanas, remuneradas com 70%	Não há	156 semanas (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social

Dá licença: sou pai!

Romênia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	5 dias úteis (ou 10 dias, se a criança necessitar de cuidados especiais), remunerados com 100%	1ª opção: licença remunerada até a criança completar um ano de idade, mais um período não remunerado até os 2 anos, se os pais decidirem não retornar ao trabalho (a mãe ou o pai); 2ª opção: até a criança completar 2 anos de idade (a mãe ou o pai)	75% até o teto, e mais um incentivo se os pais retornarem ao trabalho; 75% com um teto diferenciado e sem incentivo adicional	Seguridade social
Suécia	14 semanas, remuneradas com 80%	10 dias remunerados com 80%, até o teto	80 semanas (480 dias), a serem divididos entre os pais	80% até o teto, por 65 semanas (390 dias); e benefício de taxa fixa por 15 semanas (90 dias)	Seguridade social

Apêndice 1

Europa Oriental e Ásia Central						
País	Licença -maternidade	Licença-paternidade	Licença parental			Fonte do benefício
			Duração	Valor do benefício		
Albânia	365 dias (52 semanas), remunerados 80% nos primeiros 80 dias e 50% no período restante	Não há	12 dias (para a mãe ou o pai)	100%	Empregador	
Armênia	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	Não remunerado	ND/NI/NA	
Azerbaijão	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	14 dias, não remunerados	156 semanas (para a mãe, pai ou cuidador)	Benefício de taxa fixa	ND/NI/NA	
Belarus	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas (para mãe, pai ou cuidador)	80% do salário-mínimo	Seguridade social	

Dá licença: sou pai!

Bósnia e Herzegovina	365 dias (52 semanas), remunerados com 50% a 100%	7 dias úteis, remunerados com 100%	156 semanas (para mãe, pai ou cuidador)	Não remunerado	ND/NI/NA
Cazaquistão	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	5 dias, não remunerados	156 semanas (para mãe, pai ou cuidador)	Não remunerado	ND/NI/NA
Croácia	45 dias antes e um ano após o parto, remunerados com 100% até 6 meses após o parto e com um benefício de taxa fixa nos 6 meses restantes	7 dias úteis, remunerados com 100%	104 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA
Geórgia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	ND/NI/NA	50 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado	ND/NI/NA

Apêndice 1

Macedônia do Norte	9 meses (39 semanas), remunerados com 100%	ND/NI/NA	156 semanas (para a mãe ou o pai)	ND/NI/NA	ND/NI/NA
Moldávia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas (para a mãe ou o pai)	Parcialmente remunerado	Seguridade social
Rússia	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%, até o teto	Não há	156 semanas, sendo 78 remuneradas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	40%, até o teto	Seguridade social
Sérvia	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%	7 dias úteis, remunerados com 100%	52 semanas (apenas para a mãe)	100% (até a 26ª semana), 60% (da 27ª à 39ª semana) e 30% (da 40ª à 52ª semana)	Seguridade social

Dá licença: sou pai!

Tajiquistão	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas, sendo 78 remuneradas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social
Turquia	16 semanas, remuneradas com 66,7%	Não há	26 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerado	ND/NI/NA
Ucrânia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas, sendo 78 remuneradas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	Parcialmente remunerado por 78 semanas, com benefício para o cuidado da criança no período restante	Seguridade social
Uzbequistão	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas, sendo 104 remuneradas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	20% do salário-mínimo	Seguridade social

Apêndice 1

América Latina e Caribe					
País	Licença- maternidade	Licença- paternidade	Licença parental		Fonte do benefício
			Duração	Valor do benefício	
Chile	18 semanas, remuneradas com 100%, até o teto	5 dias, remune- rados com 100%	12 semanas, sendo 6 semanas reservadas para a mãe	100%, até o teto	Seguridade social
Cuba	18 semanas, remuneradas com 100%	Não há	39 semanas (para a mãe ou o pai)	60%	Seguridade social

Dá licença: sou pai!

Oriente Médio					
País	Licença- maternidade	Licença- paternidade	Licença parental		Fonte do benefício
			Duração	Valor do benefício	
Bahrain	60 dias (9 se- manas), remunerados com 100% por 45 dias	Não há	26 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerado	ND/NI/NA
Iraque	62 dias (9 se- manas), remu- nerados com 100%	Não há	52 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerado	ND/NI/NA
Jordânia	10 semanas, remuneradas com 100%	Não há	52 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerado	ND/NI/NA

Apêndice 1

Kuwait	70 dias (10 semanas), remunerados com 100%	Não há	17 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerado	ND/NI/NA
Síria	120 dias (17 semanas), pela primeira criança, remunerados com 100%	6 dias, não remunerados	52 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerado	ND/NI/NA

APÊNDICE II – PROJETOS SOBRE LICENÇAS MATERNIDADE, PATERNIDADE E PARENTAL¹

Proposições sobre licença-paternidade na Câmara dos Deputados			
Proposição	Ementa	Assunto	Situação
PL 1131/2015	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	Licença-paternidade	22/04/2015 Apense-se à(o) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade

¹ Estas proposições foram compiladas pela Family Talks e apresentadas em reunião da Frente Parlamentar Mista pela Primeira Infância (FPMPI).

Apêndice 2

<p>PL 2098/2011</p>	<p>Altera o inciso III do art. 473 e acrescenta um parágrafo único ao artigo da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade</p>	<p>Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943. Fixa em cinco dias a licença-paternidade no decorrer da primeira semana do nascimento. Quando se tratar de parto prematuro, será computada a partir da alta hospitalar</p>	<p>12/09/2011 Apense-se à(o) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Ordinária</p>
<p>PL 2218/2019</p>	<p>Dispõe sobre a licença-paternidade no âmbito das polícias militares e corpos de bombeiros militares</p>	<p>Licença-paternidade PM e bombeiros</p>	<p>09/05/2019 Apense-se à(o) PL-4808/2016. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Ordinária (Art. 151, III, RICD)</p>
<p>PL 2272/2011</p>	<p>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</p>	<p>Licença-paternidade ao pai adotivo</p>	<p>21/09/2011 Apense-se ao PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade</p>

Dá licença: sou pai!

PL 2681/2020	Acrescenta os parágrafos 6º e 7º ao art. 392 e altera o art. 392-B do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, para estabelecer que o marco inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade seja a alta hospitalar da genitora e/ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, bem como para assegurar àquele que conste como genitor na certidão de nascimento, se empregado, o gozo de licença por todo o período ou pelo tempo restante da licença-maternidade que teria a genitora acometida por incapacidade física ou psíquica	Licença a contar da alta hospitalar e licença-paternidade no lugar da genitora	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados
PL 2864/2015	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	O empregado que vier a se tornar pai, seja naturalmente, seja por adoção ou obtenção de guarda judicial, tem direito a antecipar o gozo de férias, a qualquer tempo	11/09/2015 Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade

Apêndice 2

PL 2915/2015	Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade	Licença-paternidade	16/09/2015 Apense-se à (ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade
PL 298/2011	Altera a redação do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de prever 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, até cinco por motivo de internação, de cônjuge, companheiro ou parente e um para obtenção de documentos extraviados e continuação da carteira de trabalho	Retirado pelo autor
PL 3108/2020	Acrescenta o inciso XIII ao artigo 473 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.	Licença-paternidade prematuro	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados

Dá licença: sou pai!

PL 3281/2012	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 empregado celetista que tenha perdido a mulher no parto, sem prejuízo da remuneração	Licença-paternidade em caso de óbito ou incapacidade física/mental	23/09/2013 Deferido o Requerimento nº 8.514/2013, conforme despacho do seguinte teor: "Deferido o pedido contido no Requerimento nº 8.514/2013. Apense-se, pois, nos termos do art. 142, caput, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 5.920/2013 ao Projeto de Lei nº 3.417/2012, que tramita conjuntamente com o Projeto de Lei nº 6.753/2010. Publique-se. Oficie-se.
PL 3325/2012	Regulamenta a licença-paternidade a que se refere o art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal	Licença-paternidade	12/03/2012 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Por oportuno, determine a inclusão da CFT que deverá se manifestar quanto à adequação financeira e orçamentária do PL 6753/10 e seus apensados. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II

Apêndice 2

<p>PL 3417/2012</p>	<p>Acrescenta o art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera o art. 71 da 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 direito à licença-maternidade e do salário-maternidade ao pai nos casos de falecimento ou incapacidade física ou psíquica da mãe</p>		<p>13/03/2012</p>
<p>PL 3431/2012</p>	<p>Altera a redação do art. 473 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que “aprova a Consolidação das Leis do Trabalho”</p>	<p>Estabelece que a licença-paternidade, quando o adotante único for homem, será de 120 (cento e vinte) dias</p>	<p>02/04/2012 Apense-se à (ao) PL-2272/2011. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade</p>
<p>PL 3445/2012</p>	<p>Dispõe sobre a licença-paternidade em caso de óbito ou incapacidade física ou mental da mãe</p>	<p>Licença-paternidade em caso de óbito ou incapacidade física/mental</p>	<p>02/04/2012 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade</p>

Dá licença: sou pai!

PL 3799/2008	Altera a redação do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de prever 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 extravaviados e continuação da carteira de trabalho. Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943	Apensado ao PL 1038/2003
PL 3831/2012	Altera o inciso II do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para ampliar o prazo da licença-paternidade e estender os mesmos benefícios aos casos de adoção	Ampliação da licença-paternidade	21/05/2012 Apense-se à(o) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade

Apêndice 2

PL 3935/2008	Acrescenta os arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal	Licença-paternidade	19/03/2019 COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP). Encaminhado à CTASP.
PL 4808/2016	Altera o Decreto-lei nº 667, de 2 de julho de 1969, que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos estados, dos territórios e do Distrito Federal	Critérios de concessão da licença-maternidade e licença-paternidade aos militares	Aguardando Designação – Aguardando Devolução de Relator que deixou de ser Membro
PL 4853/2009	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 dispor sobre a licença-paternidade	Licença-paternidade	19/03/2009 Apense-se à (ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II
PL 4878/2016	Altera a redação do inciso III, do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, 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	Licença-paternidade	07/04/2016 Apense-se à (ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade

Dá licença: sou pai!

<p>PL 5044/2016</p>	<p>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</p>	<p>Aumenta o prazo da licença à gestante, licença-paternidade e licença à adotante</p>	<p>03/05/2016 Devolve-se a proposição, por contrariar o disposto no artigo 61, § 1º, inciso II, alínea "c", da Constituição Federal (art. 137, § 1º, inciso II, alínea "b", do RICD). Oficie-se ao Autor, sugerindo-lhe a forma de Indicação. Publique-se</p>
<p>PL 559/2020</p>	<p>Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade</p>	<p>Licença-paternidade</p>	<p>13/04/2020 Apense-se à (ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)</p>
<p>PL 5656/2016</p>	<p>Altera 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, para dispor sobre a concessão de licença-maternidade a segurado da Previdência Social em caso de falecimento da genitora</p>	<p>licença-paternidade por falecimento da mãe durante o parto</p>	<p>28/06/2016 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade</p>

Apêndice 2

PL 5939/2016	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 1965, 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	18/08/2016 Apense-se à (ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade
PL 7824/2017	Modifica o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade de quinze dias, acrescida de cinco dias por filho, em caso de nascimentos múltiplos	Licença-paternidade de múltiplos	26/06/2017 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)
PL 8/2020	Acrescenta o § 2-A ao art. 4º da Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981, para permitir licença para afastamento da residência médica, pelo prazo de 30 meses, por motivo justificado	Licença-paternidade	Aguardando Designação de Relator

Dá licença: sou pai!

PL 879/2011	Acrescenta o 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	Licença-paternidade	Apensado ao PL 6753/2010
PL 9598/2018	Majora o prazo da licença-paternidade prevista no Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, a fim de adequar a licença-paternidade de à nova realidade social das famílias	Majoração da duração da licença-paternidade estabelecida e altera o prazo definido no Programa Empresa Cidadã	01/03/2018 Apense-se à(o) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (art. 151, II, RICD)
PL 2885/2020	Altera o inciso III, e acresce os §§ 1º e 2º ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade	Acréscimo de 15 dias na licença-paternidade em tempo de pandemia	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados
PL 569/2020	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade de 60 (sessenta) dias	Licença-paternidade	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados

Apêndice 2

PL 4379/2019	<p>Acrescenta o art. 392-D, §1º, e o art. 392-E ao Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, que assegura ao cônjuge ou companheiro o gozo de licença por todo o período ou pelo tempo restante da licença-maternidade que teria a mãe em caso de atestado médico e, ou, hospitalização, e dá outras providências</p>	<p>Licença-paternidade ao cônjuge em caso de atestado médico ou hospitalização</p>	<p>26/08/2019 Apense-se à (ao) PL-3417/2012. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (art. 155, RICD)</p>
PL 2513/2019	<p>Regulamenta a licença-paternidade e fortalece a proteção às famílias em caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência</p>	<p>Regulamenta a licença-paternidade e a proteção de crianças com deficiência</p>	<p>24/05/2019 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (art. 155, RICD)</p>
PL 2786/2019	<p>Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade</p>	<p>Licença-paternidade e possibilidade de 90 (noventa) dias, desde que com a anuência expressa da mãe</p>	<p>10/06/2019 Apense-se à (ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (art. 155, RICD)</p>

Dá licença: sou pai!

PL 7153/2017	Altera o Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença-paternidade	Licença-paternidade	30/03/2017 Apense-se à (ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (art. 151, II, RICD)
PL 9383/2017	Acrescenta parágrafo único ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença-paternidade na hipótese de nascimento ou adoção de múltiplos	Licença-paternidade em nascimento ou adoção de múltiplos	06/02/2018 Apense-se à (ao) PL-7824/2017. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (art. 151, II, RICD)
PL 7824/2017	Modifica o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade de quinze dias, acrescida de cinco dias por filho, em caso de nascimentos múltiplos	Licença-paternidade de múltiplos	26/06/2017 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (art. 151, II, RICD)

Apêndice 2

PL 11033/2018	Modifica o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu inciso III, para dispor sobre a licença-paternidade de dez dias, acrescida de 3 (três) dias por filho, em caso de nascimentos múltiplos	Licença-paternidade de múltiplos	06/12/2018 Apense-se à (ao) PL-7824/2017. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (art. 151, II, RICD)
PL 10251/2018	Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a antecipação de férias por ocasião do nascimento, adoção ou guarda judicial	Antecipação da licença-paternidade	08/06/2018 Apense-se à (ao) PL-2864/2015. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (art. 151, II, RICD)
PL 901/2011	Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta o art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao art. 1º 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	Ampliação da licença-paternidade	Apensado ao PL 879/2011

Dá licença: sou pai!

PL 7985/2014	Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, de forma a ampliar a licença-paternidade	Ampliação da licença-paternidade	03/10/2014 Apense-se à (ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade
PL 5797/2013	Acrescenta parágrafo ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a extensão da licença-maternidade aos pais, em caso de falecimento da mãe durante o parto	Licença-paternidade – falecimento da mãe durante o parto	02/07/2013 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade
PL 3212/2012	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	Licença-paternidade – falecimento da mãe durante o parto	06/03/2012 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade
PL 2534/2015	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença-paternidade de quinze dias	Licença-paternidade	13/08/2015 Apense-se à (ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade

Apêndice 2

<p>PL 1099/2015</p>	<p>Acrescenta os arts. 473-A e 473-B à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, 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</p>	<p>Licença-paternidade</p>	<p>16/04/2015 Apense-se à(o) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade</p>
<p>PL 5566/2013</p>	<p>Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de estender ao pai viúvo as garantias asseguradas à gestante</p>	<p>Licença-paternidade – facultamento da mãe, a fim de estender ao pai viúvo as garantias asseguradas à gestante</p>	<p>11/06/2013 Apense-se à(o) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade</p>

Dá licença: sou pai!

PL 5473/2013	Concede licença e garantia do emprego ao pai em caso de falecimento ou incapacidade da mãe em virtude de parto	Licença-paternidade – falecimento da mãe durante o parto	08/05/2013 Apense-se à (ao) PL-3212/2012. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade
PL 7055/2010	Altera o §6º do art. 4º da Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981, a fim de assegurar à médica-residente licença-gestante pelo período de cento e oitenta dias	Licença-paternidade – falecimento da mãe durante o parto	08/04/2010 – Apense-se (à) ao PL-6146/2009. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Ordinária
PL 2915/2015	Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade	Licença-paternidade	16/09/2015 Apense-se à (ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade
PL 879/2011	Acrescenta o 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	Licença-paternidade	Apensado ao PL 6753/2010

Apêndice 2

Proposições sobre licença parental tramitando na Câmara dos Deputados			
Proposições	Ementa	Assunto	Situação
PL 10257/2018	Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de dispor sobre a licença e o salário-maternidade compartilhados	Licença e salário-maternidade compartilhados	09/05/2018 Apense-se à(o) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (art. 151, II, RICD)
PL 3417/2012	Acrescenta o art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera o art. 71 da 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 direito à licença-maternidade e do salário-maternidade de ao pai nos casos de falecimento ou incapacidade física ou psíquica da mãe	Licença-paternidade por falecimento ou incapacidade física/psíquica da mãe	23/03/2012 – Apense-se ao PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões – Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade
PL 560/2020	Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para unificar as prorrogações das licenças-maternidade e paternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã, permitindo seu compartilhamento entre os pais	Programa Empresa Cidadã – unificar e compartilhar o prazo	13/04/2020 – Apense-se à(o) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (art. 155, RICD)

Dá licença: sou pai!

PL 5893/2016	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para dispor sobre o direito de falta, sem prejuízo do salário, nos casos de nascimento de neto	Licença avós	18/08/2016 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade
PL 9412/2017	Dispõe sobre a licença materna e paterna compartilhada	Licença compartilhada	06/02/2018 Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (art. 151, II, RICD)
PL 855/2019	Institui a licença parental em todo o território nacional	Licença parental	21/03/2019 – Apense-se à (ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (art. 155, RICD)
PL 4015/2019	Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a concessão de licença aos cônjuges, companheiros e companheiras de beneficiários e beneficiárias de licença-maternidade	Licença parental	29/07/2019 – Apense-se à (ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (art. 155, RICD)

Apêndice 2

<p>PL 6753/2010</p>	<p>Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença parental</p>	<p>Licença parental</p>	<p>Apensado ao PL 3935/2008</p>
<p>PL 5996/2016</p>	<p>Altera o artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para permitir que a avó materna ou o avô materno ausentem-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</p> <p>NOVA EMENTA: Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir que a avó materna ou o avô materno ausentem-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, e para prever o afastamento do serviço às doadoras de leite materno</p>	<p>Licença parental - avós</p>	<p>Aguardando Apreciação pelo Senado Federal</p>

Dá licença: sou pai!

PL 10257/2018	Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de dispor sobre a licença e o salário-maternidade compartilhados	Licença e salário-maternidade compartilhados	9/05/2018 – Apense-se à(o) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (art. 151, II, RICD)
------------------	--	--	---

Proposições sobre licença-maternidade no Senado			
Proposições	Ementa	Assunto	Situação
Projeto de Lei nº 242, de 2020	Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para que, em caso de recém-nascido com deficiência, sejam prorrogados os prazos de estabilidade provisória, de licença-maternidade e de licença-paternidade	Estabelece que o tempo de licença-maternidade será prorrogado por 180 dias, assim como a estabilidade provisória da gestante, no caso de recém-nascido com deficiência, e permite ao genitor da criança que se ausente do serviço sem a perda da remuneração por 60 dias, contados da alta hospitalar	Relator atual: Senadora Soraya Thronicke Último local: 11/02/2020 – Comissão de Assuntos Sociais (Secretaria de Apoio à Comissão de Assuntos Sociais) Último estado: 09/07/2020 – Matéria com a Relatoria

Apêndice 2

<p>Projeto de Lei nº 3418, de 2020</p>	<p>Amplia a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade durante o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)</p>	<p>Autoriza empregadores privados e públicos e a administração pública a prorrogar o período de licença-maternidade e paternidade pelo prazo de cento e oitenta dias durante o período de vigência da calamidade pública da pandemia da covid-19</p>	<p>Último local: 18/06/2020 – Plenário do Senado Federal (Secretaria de Atas e Diários)</p>
<p>Projeto de Lei nº 1648, de 2020</p>	<p>Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1990, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, e o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para determinar que os prazos de licença-maternidade e de recebimento do salário-maternidade sejam acrescidos do número de dias em que o recém-nascido prematuro permanecer em internação hospitalar</p>	<p>Estende o prazo da licença-maternidade e do recebimento do respectivo benefício pelo período em que o recém-nascido prematuro permanecer em internação hospitalar</p>	<p>Último local: 07/04/2020 – Plenário do Senado Federal (Secretaria de Atas e Diários)</p>

Dá licença: sou pai!

<p>Projeto de Lei nº 1852, de 2019</p>	<p>Altera 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, para permitir a suspensão, a critério da trabalhadora, do gozo da licença-maternidade e do pagamento do salário-maternidade quando o recém-nascido permanecer em internação hospitalar</p>	<p>Relator atual: Senadora Leila Barros</p> <p>Último estado: 25/09/2019 – Aguardando inclusão ordem do dia de requerimento</p>
<p>Projeto de Lei nº 2633, de 2019</p>	<p>Altera a Lei nº 13.301, de 27 de junho de 2016, e a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, para ampliar os direitos de mães, pais e crianças vítimas de microcefalia e sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo <i>Aedes aegypti</i></p>	<p>Disciplina ações relativas a crianças vítimas de sequelas causadas por doenças transmitidas pelo mosquito <i>Aedes aegypti</i>, inclusive direito a pensão vitalícia e licença-maternidade e salário-maternidade ampliados para as mães. Amplia a licença-maternidade, a licença-paternidade e o salário-maternidade para mães e pais, inclusive adotantes, de crianças com deficiência</p> <p>Relator atual: Senadora Soraya Thronicke</p> <p>Último estado: 20/05/2019 – Matéria com a Relatoria</p>

Apêndice 2

<p>Projeto de Lei nº 5095, de 2019</p>	<p>Altera a Lei nº 8.112, de 10 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para dispor sobre a contagem do prazo de licença à servidora gestante e sobre o horário especial de visitação nos casos em que o recém-nascido esteja internado em unidade de terapia intensiva neonatal</p>	<p>Permite a prorrogação da licença-maternidade por até 120 dias na hipótese de necessidade de internação do recém-nascido em unidade de terapia intensiva neonatal, bem como confere ao companheiro ou cônjuge da servidora direito a horário especial de visita hospitalar</p>	<p>Último estado: 25/09/2019 – Aguardando inclusão ordem do dia de requerimento</p>
<p>Projeto de Lei do Senado nº 143, de 2016</p>	<p>Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor que o pagamento do salário-maternidade e a concessão da licença-maternidade serão devidos na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente</p>	<p>Altera a Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213/1991) para conferir salário-maternidade, pelo período de 120 dias, ao segurado ou à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, até os 18 anos; e altera a CLT (Decreto-lei 5.452/1943) para conceder licença-maternidade à empregada na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente até 18 anos</p>	<p>Relator atual: Senadora Leila Barros Último estado: 13/03/2020 – Incluída na pauta da reunião</p>

Dá licença: sou pai!

Projeto de Lei do Senado nº 153, de 2018	Acrescenta o art. 210-A à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para suspender a contagem do período de afastamento do servidor no decorrer de capacitação, estudo ou programa de pós-graduação que esteja em concomitância com a licença à maternidade, à adoção ou à paternidade	Altera o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União para suspender a contagem do período de licença para capacitação, para estudo ou missão no exterior ou programa de pós-graduação no exterior no caso de superveniência de licença-maternidade, adoção ou paternidade	Último estado: 10/12/2019 – Aguardando designação do relator
Proposta de Emenda à Constituição nº 1, de 2018	Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para ampliar a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade	A licença-maternidade, inclusive em caso de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, terá duração de 180 dias; e a licença-paternidade terá duração de 20 dias	Relator atual: Senadora Daniella Ribeiro Último estado: 20/02/2019 – Matéria com a Relatoria
Projeto de Resolução do Senado nº 10, de 2015	Altera o Regimento Interno do Senado Federal para adequá-lo à legislação que trata das licenças maternidade e paternidade		Relator atual: Senador Antonio Anastasia Último estado: 03/04/2019 – Matéria com a Relatoria

Apêndice 2

<p>Projeto de Lei do Senado nº 192, de 2016</p>	<p>Modifica o art. 2º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para estender a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade aos servidores públicos</p>	<p>Estende a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade de 20 dias aos servidores públicos</p>	<p>Decisão: Arquivada ao final da Legislatura (art. 332 do RISF) Destino: Ao arquivo</p>
<p>Proposta de Emenda à Constituição nº 41, de 2015</p>	<p>Altera a Constituição Federal para ampliar a duração da licença-maternidade e licença-paternidade</p>	<p>Extensão da licença</p>	<p>Último estado: 20/02/2019 – Matéria com a Relatoria</p>
<p>Projeto de Lei do Senado nº 442, de 2017</p>	<p>Altera o art. 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para assegurar ao cônjuge ou companheiro o período remanescente de licença-maternidade quando a mãe não puder dela usufruir em razão de incapacidade física ou psíquica, e dá outras providências</p>	<p>Licença-paternidade no falecimento da genitora</p>	



AGRADECIMENTOS

Ao pensar nas pessoas que merecem ser reconhecidas por sua importância nesta pesquisa que trata de paternidade, o primeiro nome que me vem à cabeça é o da minha mãe, Evania Schwerz. Minha mãe, assim como tantas outras mulheres, abandonou o trabalho formal para se dedicar à maternidade. Foram três filhos e mais de dez anos dedicados exclusivamente ao trabalho doméstico não remunerado. O papel de cuidadora exclusiva dos três filhos em jornada integral, sem horário de início nem fim, foi cumprido com zelo.

O retorno ao mercado de trabalho se deu empreendendo, com um pequeno negócio. O mercado de trabalho não absorveria uma mulher sem Ensino Superior, de meia-idade, “desempregada” há tantos anos. Por isso, meu principal agradecimento é para minha mãe, que, ao nos cuidar com muito, mas muito amor, nos deu as ferramentas básicas para que eu e meus irmãos, Edyr e Edson, pudéssemos crescer e desenvolver um senso crítico sobre o ambiente em que estávamos inseridos na infância, tendo abdicado de tanto por tal escolha.

Eu te amo, Evania. Obrigado pelo cuidado.

Agradeço ainda ao diretor-executivo do Instituto Promundo, Miguel Fontes. O trabalho do Miguel já mudou a vida de milhares de pessoas. Entre elas, a minha. Foi por meio do Miguel e do Promundo que entendi a importância da paternidade para o desenvolvimento das crianças, para a

Dá licença: sou pai!

ressignificação da masculinidade dos homens e para a diminuição da penalidade das mulheres. Foi daí que despertou em mim o interesse em pesquisar o tema que virou minha dissertação de mestrado, hoje apresentada como livro.

Agradeço também aos professores Frederico Barbosa e Marcelo Varella, sem os quais a pesquisa não teria sido realizada.

Por último, mas não menos importante, agradeço à minha amiga, companheira e esposa Marina Fontes. Marina foi minha principal incentivadora. Ela me fez acreditar que eu era capaz desse feito e, além de tudo, está comigo na jornada em busca de realizarmos o sonho da maternidade/paternidade. Nessa jornada, como diz minha avó Onilda, “mais vale a prática do que a gramática”. Ou seja: de nada adiantará todo esse estudo se, diferentemente da geração anterior, eu não for um cuidador em pé de igualdade com minha parceira.





Fonte: Minion Pro

