

LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL: UMA ANÁLISE ACERCA DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO CONTEXTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Rouze da Costa Braz¹

Maria Amélia Lira de Carvalho²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a evolução das relações de gênero ao longo da história dentro do contexto laboral. Nesse sentido, as relações familiares sempre moldaram os papéis a serem cumpridos pelo homem e pela mulher na sociedade, e estas por sua vez, possuem também grande impacto nas relações trabalhistas. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o marco legal para o novo conceito de igualdade entre homens e mulheres. Isso reflete uma mudança social impressionante que começou na segunda metade do século XX, mas ainda não terminou. É notória a necessidade latente de analisar a eficácia do sistema de proteção social à maternidade no Brasil, e, além disso, há espaço também para debater as questões concernentes à figura paterna, haja vista que embora tenha recorrentemente se tornado alvo de intensos debates, os assuntos pertinentes às relações de gênero em todo o contexto social, ainda geram muitas dúvidas e questionamentos dentro do sistema jurídico, especialmente no que diz respeito em como é construído o lugar do homem e da mulher nos ambientes corporativos, mais especificamente quando envolve uma família e todas as suas particularidades. Assim, faz-se necessário observar de que modo o princípio da isonomia vem sendo de fato cumprido para o equilíbrio das relações de gênero no Brasil e quais os principais fatores a serem considerados para a construção das relações laborais mais igualitárias.

O objetivo deste estudo é analisar em que se constitui a licença paternidade e maternidade, traçando um paralelo para identificar as diferenças existentes entre os dois benefícios e se elas são violadoras do princípio da igualdade, tendo em vista à justificativa a quantidade de dias que são previstos para a licença paternidade e a licença maternidade. Pretende-se, ainda, trazer reflexões acerca das disparidades de direitos entre homem e mulher nas licenças paternidade e maternidade face da Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho e demais leis sobre a matéria.

Palavras-Chave: Direitos fundamentais; relações de gênero; isonomia; licenças maternidade e paternidade

ABSTRACT: This article aims to analyze the evolution of gender relations throughout history within the labor context. In this sense, family relationships have always shaped the roles to be fulfilled by men and women in society, and these, in turn, also

¹ Graduanda do Curso de Direito da Universidade Católica do Salvador (UCSAL).

² Professora Orientadora. Mestre em Políticas Sociais e Cidadania. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social. Bacharel em Direito (UCSAL). Professora de Seguridade Social e Direito Previdenciário da Faculdade de Direitos da Universidade Católica do Salvador.

have a great impact on labor relations. The 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil is the legal framework for the new concept of equality between men and women. This reflects an impressive social change that began in the second half of the 20th century but has not yet ended. The latent need to analyze the effectiveness of the social protection system for maternity in Brazil is notorious, and, in addition, there is also room to debate issues concerning the father figure, given that although it has repeatedly become the target of intense debates, the matters pertaining to gender relations throughout the social context, still generate many doubts and questions within the legal system, especially with regard to how the place of men and women is built in corporate environments, more specifically when it involves a family and all its particularities. Thus, it is necessary to observe how the principle of isonomy has actually been complied with for the balance of gender relations in Brazil and what are the main factors to be considered for the construction of more egalitarian labor relations.

Keywords: Fundamental rights; gender relations; isonomy; maternity and paternity leave

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1 CONTEXTO HISTÓRICO; AS RELAÇÕES DE GÊNERO NO BRASIL; 2 LICENÇA PATERNIDADE; 3 LICENÇA MATERNIDADE 4 LICENÇA MATERNIDADE X PATERNIDADE, 5 PRINCÍPIO DA ISONOMIA; 6 NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE; CONSIDERAÇÕES FINAIS; 7 REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

Historicamente o Brasil foi pautado a partir de uma perspectiva patriarcal. Nesse sentido, a construção da atual sociedade perpassa por lógicas patriarcais e que por esta razão culminou em mais uma espécie de desigualdade que se perpetua até os dias atuais. Diante disso, é sabido que apesar de muitas transformações que ocorreram ao longo tempo e que de certa forma acabaram sendo impulsionadas pelos movimentos sociais, ainda assim, é preciso superar um paradigma social que tende a legitimar, inclusive, no âmbito jurídico, a organização patriarcal em que o homem sempre é priorizado em detrimento da mulher, especialmente onde a família está inserida.

No entanto, a diferença salarial entre homens e mulheres ainda existe, mesmo sendo um direito pleiteado pela figura feminina já há certo tempo. O fato é que cuidar da família ainda continua sendo uma responsabilidade quase que exclusiva e majoritária das mulheres. Diante disso, ainda é importante enaltecer e estimular o trabalho das mulheres, porém, a lei também deve contribuir para amortizar essas

mazelas, ainda que se entenda que somente a lei não é o suficiente para materializar a igualdade entre homens e mulheres.

Com os efeitos contemporâneos, a construção de família vem sendo adequada a cada dia com as demandas fornecidas. Nesta ótica moderna, um dos pontos de questionamentos é a participação da figura paterna no acompanhamento aos cuidados nas mais diversas atividades relativas aos cuidados essenciais com os recém-nascidos, o que traz a possibilidade de se questionar às visíveis diferenças entre a licença paternidade com previsão no art. 7º da Constituição Federal, sabendo que a licença maternidade está regulada no artigo 392 e 392 - A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, tendo a remuneração no período da maternidade previsão no artigo 71 ao 73 da Lei 8213/91 e a licença paternidade carece de regulação, apenas sofrendo uma regulamentação pela lei 13257/2016 (Primeira Infância). O que mudou o panorama desse direito, estendendo o benefício para 15 dias, aos contemplados por fazerem parte do Programa Empresa Cidadã. Estes fazem jus a redação do art. 611-B, incisos XIII, XIV da CLT, estabelece que se constitua objeto ilícito de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, cláusula que suprima ou reduza tais direitos.

Homens e mulheres fazem parte de um contexto diferente de quando elaborada a Constituição Federal de 1988, pois ainda eram ativamente na maioria dos lares o homem como provedor do lar, questões que vem mudando drasticamente após muitas mulheres se tornarem ativas nas rotinas trabalhista e na busca de direitos e deveres isonômicos entre as classes de gêneros.

A busca incessante por direitos carece de força intelectual para determinar e ampliar discussões acerca do tema com literaturas, artigos, trazendo questionamentos a fim de aguçar direitos trabalhistas e princípios básicos constitucionais.

Os efeitos contemporâneos são fundamentais para a observância, haja vista que não é mais possível viver o modelo patriarcal em que reais situações postas na constituição familiar vêm alterando comportamentos humanos, bem como a cordialidade familiar. Aquela visão do homem ser o provedor do lar vem sendo quebrada a cada dia, pois a mulher hoje em dia trabalha, estuda, faz as tarefas domésticas, cuida dos filhos, entre outras atividades. Ao mesmo tempo em que a participação da figura paterna venha se fazendo cada vez mais necessária na

divisão de tarefas e fazer-se presente ativo no acompanhamento e cuidados físicos, afetivos e psicológicos, principalmente no momento da chegada do recém-nascido. E esse detalhe leva a refletir sobre a diferença entre a licença-paternidade da licença-maternidade.

A abordagem do tema chama muita atenção aos princípios básicos, e à conquista da mulher no ingresso ao mercado de trabalho fez nortear a pesquisa para entender que os direitos da licença-paternidade se faz necessário à ampliação dos dias de licença do genitor para o acolhimento afetivo, bem como demandas diferentes da rotina habitual com a chegada de um novo membro à família.

No entanto, a diferença salarial entre homens e mulheres ainda existe, mesmo sendo um direito pleiteado pela figura feminina já há certo tempo. O fato é que cuidar da família ainda continua sendo uma responsabilidade quase que exclusiva e majoritária das mulheres. Diante disso, ainda é importante enaltecer e estimular o trabalho das mulheres, porém, a lei também deve contribuir para amortizar essas mazelas, ainda que se entenda que somente a lei não é o suficiente para materializar a igualdade entre homens e mulheres.

A Lei Maior traz em seu dispositivo art. 7º, XIX, a licença paternidade como um direito social. Já no inciso XVIII, art. 7º da Constituição traz o afastamento à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. O objetivo deste estudo é analisar em que se constitui a licença paternidade e maternidade, traçando um paralelo para identificar as diferenças existentes entre os dois benefícios e se elas são violadoras do princípio da igualdade, tendo em vista a quantidade de dias que são previstos para a licença paternidade e a licença maternidade. Pretende-se, ainda, trazer reflexões acerca das disparidades de direitos entre homem e mulher nas licenças paternidade e maternidade face da Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho edemais leis sobre a matéria.

Com os efeitos contemporâneos, a construção de família vem adequando a cada dia com as demandas fornecidas. Nesta ótica moderna, um dos pontos de questionamentos é a participação da figura paterna no acompanhamento aos cuidados nas mais diversas atividades com participação direta aos cuidados essenciais com os recém-nascidos, que leva a refletir sobre a diferença entre a

licença paternidade com previsão no art. 7º da Constituição Federal, sabendo que a licença maternidade está regulada no artigo 392 e 392A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, tendo a remuneração no período da maternidade previsão no artigo 71 ao 73 da Lei 8213/91 e a licença paternidade carece de regulação, apenas sofrendo uma regulamentação pela lei 13257/2016 (Primeira Infância).

O que mudou o panorama desse direito, estendendo o benefício para 15 dias, aos contemplados por fazerem parte do Programa Empresa Cidadã. Estes fazem jus a redação do art. 611-B, incisos XIII, XIV da CLT, estabelece que se constitua objeto ilícito de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, cláusula que suprima ou reduza tais direitos.

No mundo moderno, o equilíbrio entre as atividades sociais privadas e as responsabilidades familiares constitui um grande desafio a serem enfrentados. Trabalho e família são duas realidades regidas por lógicas aparentemente confrontantes, a pública e a privada, mas que, no entanto, se afetam mutuamente. As pessoas precisam trabalhar para gerar renda e, simultaneamente, cuidar das ordens familiares e desempenhar tarefas domésticas não remuneradas em seus lares. Essa questão afeta particularmente as mulheres, o que gera uma situação de desvantagem ao adentrar o setor privado. Assim, a questão do equilíbrio entre trabalho e família é intrínseca para a igualdade de gênero (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO, 2014a)

Homens e mulheres fazem parte de um contexto diferente de quando elaborada a Constituição Federal de 1988, pois ainda eram ativamente na maioria dos lares o homem como provedor do lar, questões que vem mudando drasticamente após muitas mulheres se tornarem ativas nas rotinas trabalhista e na busca de direitos e deveres isonômicos entre as classes de gêneros.

A busca incessante por direitos carece de força intelectual para determinar e ampliar discussões acerca do tema com literaturas, artigos, trazendo questionamentos a fim de aguçar direitos trabalhistas e princípios básicos constitucionais.

Os efeitos contemporâneos são fundamentais para a observância visto que não é mais possível viver o modelo patriarcal em que reais situações postas na constituição familiar vêm alterando comportamentos humanos, bem como a cordialidade familiar. Aquela visão do homem ser o provedor do lar vem sendo quebrada a cada dia, pois a mulher hoje em dia trabalha, estuda, faz as tarefas

domésticas, cuida dos filhos, entre outras atividades. Ainda que a participação da figura paterna venha se fazendo cada vez mais necessária na divisão de tarefas e presente no acompanhamento e cuidados físicos, afetivos e psicológicos, principalmente no momento da chegada do recém-nascido. E esse detalhe leva a refletir sobre a diferença entre a licença-paternidade da licença-maternidade.

A abordagem do tema chama muita atenção aos princípios básicos, e à conquista da mulher no ingresso ao mercado de trabalho fez nortear a pesquisa para entender que os direitos da licença-paternidade se fazem necessária à ampliação dos dias de licença do genitor para o acolhimento afetivo, bem como demandas diferentes da rotina habitual com “A chegada de um novo ser”.

Desta forma, o presente artigo é passivo de analisar a licença-paternidade e seus efeitos na participação direta do genitor ao apoio moral e emocional e à importância da presença e acompanhamento da chegada do nascituro ao seio familiar, discutindo a disparidade de dias de licença entre o homem e a mulher detentora de tal direito. Para abranger, inicialmente o estudo traz no item 1 o contexto histórico das relações de gêneros no Brasil em seguida no capítulo 2 e 3 que analisa a evolução histórica da licença-maternidade, bem como da licença-paternidade. No capítulo 4 é traçado um paralelo entre os dois benefícios, seguido no item 5 se fere ao princípio da isonomia e as discursões sobre a necessidade de ampliação da Licença Paternidade no capítulo 6.

1 CONTEXTO HISTÓRICO

As relações de gênero no Brasil cumpre destacar que através das reivindicações dos movimentos sociais, as mulheres conseguiram ocupar espaços inéditos, os quais ainda não tinham figurado na história, mas apesar dessa constatação, adentrar os espaços que antes lhes eram negados, não significa que ela deixará de ser vítima das atitudes machistas no ambiente de trabalho. Quanto às discriminações que ocorrem já há muitos anos, na atual sociedade, ainda é preciso ponderar que mulheres e homens ainda estão ocupando diferentes posições, e, além disso, tendo reconhecimentos desiguais por trabalhos de mesmo valor.

Há ainda uma questão ainda mais sensível para se observar, que é o fato de que as mulheres sempre estiveram obrigatoriamente associadas às obrigações domésticas, e mesmo trabalhando fora de casa, se sentem responsáveis por tudo o que acontece no âmbito familiar, logo o caminho que estas percorrem acaba sendo

mais árduo que o dos homens para alcançar os seus objetivos, e isso se observa ainda mais quando há filhos já que o peso doméstico e de responsabilidade para com os filhos acaba pesando de forma dura para essas mulheres, como se observa no período desigual concedido de licença maternidade e licença paternidade.

A inserção da mulher no âmbito laboral teve sua gênese apenas com o advento da revolução industrial e aumentou a partir do século XX, apesar de esta ser considerada uma grande vitória para as mulheres, o êxito não se deu somente pelos movimentos sociais, mas também pela necessidade das grandes empresas que precisavam de um público maior de consumidores e mão-de-obra, já que nesta época, os homens que eram os responsáveis pela mão-de-obra que sustentava a família se encontravam distante devido aos conflitos armados promovidos pela guerra.

O machismo no ambiente de trabalho pode ocorrer de diversas formas, já que as mulheres ainda durante o processo seletivo já se encontram em situação de desvantagem em relação aos homens, conseqüentemente a dificuldade em se encontrar mulheres nos cargos de liderança também é algo raro. Além disso, os problemas envolvendo a opressão de gênero no ambiente de trabalho acabam sendo mais agravados, já que podem ocorrer perseguições, assédio moral e assédio sexual por conta de sua condição de ser mulher.

As mulheres muitas vezes são julgadas bem mais por sua aparência e não são levadas à sério quando tratam de assuntos em que os homens predominam. Há algum tempo tem se buscado medidas para apaziguar essa situação, mas embora muitos defendam a aplicabilidade de serem exigidas cotas no que concerne à ocupação de mulheres nesses espaços, é preciso pontuar que este não é o único problema, pois ao adentrarem esses espaços muitas mulheres sofrem ainda mais com o machismo que se encontra enraizado na sociedade contemporânea.

Além disso, as mulheres precisam necessariamente se dividir entre o trabalho e responsabilidades domésticas, o que acaba fazendo com que muitas façam até mesmo dupla jornada para dar conta do que os homens possuem plena capacidade de fazer. A mulher se encontra envolta em grandes desafios quando o assunto é mercado de trabalho, e por isso, muitas acabam abdicando de ter uma vida profissional para se dedicar ao lar e filhos.

Como acima mencionado, a divisão social do trabalho pautada nos gêneros é algo histórico, assim a mulher percorre inúmeros problemas e barreiras para

alcançar a tão almejada independência econômica, e como o capitalismo é um sistema que se encontra intimamente ligado ao patriarcado, a dificuldade para que as mulheres possam experienciar e viver as suas vidas no ambiente laboral ainda é em razão destes.

Um ponto de grande relevância é que se exige a equiparação salarial de forma ampla, mas poucas são as empresas que se dedicam à observância desta condição, a realidade é de mulheres prestando os mesmos serviços que os homens e recebendo salários inferiores, ainda que o trabalho seja entregue com maior qualidade, problemas como esses ainda persistem porque ainda há a normalização de reprodução de discursos machistas, o que atrapalha profundamente à mulher e o seu ingresso ao mercado de trabalho.

Saffioti (2013, p. 61), afirma que mulheres de camadas sociais que se encontravam ocupadas na produção de bens e serviços de forma direta nunca forma alheias ao trabalho, e essa mulher tem contribuído em todas as épocas para a subsistência de sua família. Isso remete justamente às mulheres que foram colocadas apenas como mão-de-obra barata, advindas do período colonial onde realizavam inúmeras tarefas para o engenho, essas, tiveram que buscar uma forma de sobreviver tendo em vista o contexto social distintos das mulheres não-negras.

É possível observar que as mulheres provenientes da classe trabalhadora tiveram que estar sempre à frente dos seus trabalhos e serem responsáveis pela manutenção financeira e de outros aspectos da sua família, assim o trabalho feminino entrou em uma espécie de desvalorização já que o acesso para as mulheres era restrito, mas em compensação às que trabalhavam era em situações bastante precárias.

Assim as funções atribuídas às mulheres geralmente são sempre nos mesmos âmbitos, e tarefas comumente relacionadas ao cuidado ou similares às exercidas no ambiente doméstico. Embora seja de grande importância esses serviços prestados, há de se questionar o porquê eles serem incumbidos apenas às mulheres. Essa divisão de trabalhos entre os gêneros acarreta na hierarquização e por conseqüência a inferiorização de determinados grupos em detrimento de outros.

Nesse contexto a violência de gênero, é um debate mais complexo do que o que aparenta ser, tendo em vista que a sociedade está pautada por uma série de complexidades e motivações do ponto de vista sociológico, ou seja, a sociedade brasileira foi consolidada sob um regime patriarcal e racista durante o período

colonial, e embora pareça ter evoluído ainda existem muitas concepções que foram desenvolvidas a partir dessas tradições de cunho preconceituoso.

A subalternização do trabalho é um fenômeno de extrema complexidade e que se dá em razão da combinação do machismo e do patriarcado que domina os espaços relevantes para a sociedade e assim as comanda, assim o capitalismo se apropria de conceituações patriarcais para gerar desigualdades seja de classe, gênero ou raça.

Assim, a idéia da mulher como objeto a qual o homem é possuidor, especialmente no corporativismo, pode ser observado a partir das violências que estas sofrem como é o caso do assédio moral, por exemplo, e este pode acarretar ainda em consequências organizacionais, individuais e sociais.

Mesmo que com o passar do tempo tenha sido desenvolvido mais senso crítico a ponto de as minorias passarem a questionar o local no qual estes ocupam na sociedade e em que contexto foi inserido, mesmo depois das lutas que foram protagonizadas pelos grandes movimentos sociais e feministas, a inserção da mulher no mercado de trabalho ocupando funções que antes competiam quase que exclusivamente aos homens, ainda há um temor por grande parte das mulheres pois acreditam que não serão compreendidas, e assim se sentem incapazes sem nada fazer para que a violência sofrida por elas cesse, tendo em vista que a sociedade já as rotula dessa forma ao invés de acolher de forma adequada.

Neste sentido, é necessário congregarmos esforços para saber quais medidas são as mais adequadas para o combate da violência de gênero no âmbito laboral, isso porque como já visto anteriormente o machismo, patriarcado e as opressões de gênero continuam se replicando na medida em que as pessoas não questionam os padrões e estereótipos impostos sem qualquer justificativa plausível.

O feminismo e movimentos sociais provenientes dele surgiram com o objetivo de apaziguar as desigualdades sociais e questionar as estruturas tradicionais pré-estabelecidas. Por esta razão as contribuições instauradas na sociedade demonstram o quanto o clamor e a união de pessoas, especialmente tidas como minorias organizadas podem ganhar voz a depender do foco estratégico que elas tenham dado à situação.

2 LICENÇA PATERNIDADE

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) traz em seu artigo 7º, XIX, a licença paternidade como um direito social. Já no inciso XVIII desta mesma Constituição traz a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. Portanto, a Licença Paternidade corresponde a cinco dias. A diferença de dias representa uma disparidades entre os homem e mulher.

Fica notório que o direito trabalhista não pode ficar omissos no que tange a discussões quanto a alterações advindas da contemporaneidade, modelo tal, que temos mulheres e homens exercendo trabalhos laborais remunerados e jornadas similares. Logo, devem-se fazer reflexões sobre os direitos e deveres mútuos na construção e responsabilidades na chegada de um novo membro familiar, já que este evento é importante e exige atenção e cuidado para ambos, principalmente nos primeiros dias de vida do recém-nascido. Nossa Constituição Federal afirma quanto à igualdade de direitos:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (Art. 5º CRFB). (BRASIL, 1988)

Essa força do princípio de isonomia, que garante a semelhança entre pais, também se encontra presente, no mesmo dispositivo, no artigo 226, §3º onde menciona que: “A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado” (BRASIL, 1988, Art. 226). O parágrafo 5º deste mesmo artigo também menciona que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

Entretanto, em conformidade com as leis trabalhistas atuais, a quantidade de dias garantidos ao pai na Licença Paternidade é aquém da real carência da família, sendo necessário maior período a ser garantido ao genitor, para ficar com o recém-chegado ao seio familiar sem prejuízo no salário, a modo que é garantido por Leis trabalhistas de regime privado. Constatando assim cinco dias para o funcionário do segmento privado celetista assegurado pelo artigo 473 da CLT. Entendimento tal que se teve como base fundamental a Constituição Federal de 1988, através do seu artigo 7º, inciso XIX, que aduz:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: o direito à licença paternidade, nos termos fixados em lei no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, art.10. (BRASIL, 1988)

Não obstante, nota-se a importância que as mesmas responsabilidades devem ser divididas entre os cônjuges, a fim de que nenhum sofra discriminação, conferindo-os o direito alternativamente aos dois genitores, de se ausentarem do serviço para cuidar dos filhos. É neste momento que entra a grande necessidade e importância da isonomia na licença paternidade e maternidade. Consoante à presença do pai está voltada para o aprimoramento de estabelecer laços emocionais e afetivos com o recém-chegado deixando de lado aquele pensamento patriarcal o qual o homem era o provedor e mantenedor do lar.

Confere-se que a concessão do benefício dar-se-á mediante a comprovação do registro civil do nascimento ou adoção apresentado ao Setor de Recursos Humanos da empresa, quando o empregador pela Lei não especificar o prazo é contado em dias úteis e se o genitor for pai no meio do período de férias não é contado prazo após o final das férias diferente se o evento ocorrer antes do início das férias ou último dia do gozo da mesma que nessa circunstância é postergado em mais 5 dias.

3 LICENÇA MATERNIDADE

A inserção no mundo do trabalho não doméstico pelas mulheres está associada à necessidade de aumentar a renda familiar e ao gradual aumento no nível de escolaridade, fatores que reverberam seus efeitos nas alterações da taxa de natalidade (GALIZA; FONTOURA; PINHEIRO, 2009).

Concatenadas com a realidade de múltiplas jornadas laborais, mulheres, agora incorporadas ao mercado de trabalho, empreenderam lutas, campanhas e mobilizações para que ocorressem mudanças na compreensão e no significado de seu trabalho (ABRAMO; TODARO, 2005). Assim, alcançaram-se certos direitos trabalhistas, dentre os quais a licença-maternidade. Tais benefícios, entendidos como custos não-salariais (como as contribuições do empregador à previdência social, àqueles relacionados a demissões e contratações, acidentes de trabalho e enfermidades) deram origem à discussão acerca de como os custos de trabalho se relacionam com o nível de emprego numa sociedade. (ABRAMO; TODARO, 2005)

Hoje, a licença-maternidade se estende às mães adotivas ou com guarda judicial para fins de adoção, conforme disposto no artigo 392-A da CLT, onde são dispostos: cento e vinte dias de licença remunerados os mesmos direitos garantidos a mãe biológica conforme entendimento do STF. Indicam que:

No período de licença-maternidade é assegurado à mãe o valor de sua remuneração integral, segundo o artigo 72 da Lei 8.213/91. O pagamento do salário-maternidade, que em hipótese alguma deve ser ônus do empregador e sim da Previdência Social, no caso das empregadas domésticas é pago pela própria Previdência através da rede bancária; as demais empregadas seguradas recebem o pagamento pela empresa que deduz esse valor na Guia da Previdência Social, conforme a Lei 10.710 de 05/08/2003, exceto nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, quando o pagamento é feito também pela Previdência Social através da rede bancária.

Ressalte-se que em 2008 foi criada o Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008, que busca ampliar o tempo de afastamento do local de trabalho da mulher empregada por sessenta dias, além dos conferidos através do artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal.

Para tanto, o projeto elabora incentivo fiscal a ser concedido à empresa participante, que concorda em prorrogar a licença-maternidade da trabalhadora e recebe incentivo fiscal como contrapartida. O projeto, visto como incentivo ao aleitamento materno de seis meses, condição indispensável para a saúde da criança, entrou em vigor na sua data de publicação, mas só passou a surtir efeitos no exercício financeiro de 2010 (artigo 8º, da Lei nº 11.770/08). (NEIVERTH; MANDALOZZO, 2009).

Prevê a lei que a empresa que busca participar do Programa seja tributada com base no seu Lucro Real (artigo 5º, da Lei nº 11.770/08). Isto permitirá que lhe seja deduzido o imposto devido para cada período de apuração, em conformidade com LC 100/01, sendo este correspondente ao total da remuneração integral da empregada pagos nos sessenta dias de licença-maternidade estendida, vedada a dedução como despesa operacional.

O programa estabelece que no período de prorrogação da licença-maternidade a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou estabelecimento similar, ficando determinado que a finalidade legal seja a de proporcionar um maior período de convivência na companhia da mãe, recebendo cuidados e amamentação. Descumprido tal condição, a empregada perderá o direito à prorrogação. (NEIVERTH; MANDALOZZO, 2009).

Mediante as condições são variados os cuidados que se deve ter com o desenvolvimento e bem estar da mãe no período de gestação para não transmitir traumas a sua prole.

Evidente que a legislação corrente é, como afirmam Neiverth e Mandalozzo (2009, p.9-10), “enfocada sob o aspecto físico [...] [e] prevê que a mulher seja poupada de grandes esforços físicos, trabalho em posições antifisiológicas, excessos microclimáticos, vibrações, fadiga física e barulho intenso”. Embora se possa conceber que em determinados postos de trabalho ocupados por mulheres nos quais se exerce atividade repetitiva e se pratica trabalho sem participação criativa – impossível não visualizar aqui o exemplo do setor industrial – o afastamento prolongado não surtirá maiores efeitos na dinâmica laboral da empresa, há de se convir que, em outros ramos, onde a subjetividade é essencial, a ausência será sentida. (NEIVERTH; MANDALOZZO, 2009).

Certas falhas na lei 11.770/08 são apontadas por diversos trabalhos. A intenção de aderir ao Programa Empresa Cidadã é vinculada à adesão ao tipo de tributação baseado no Lucro Real, impossibilitando a adesão por empresas cujas empregadas estejam interessadas no prolongamento temporal do direito conferido pelo artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal. (NEIVERTH; MANDALOZZO, 2009).

Além disso, como só pode participar do programa, a empregada vinculada à empresa que declare o lucro Real, o direito não é extensível às domésticas e rurais. (MILÍCIO, 2007). Por fim, se deve atentar que, estabelecida a facultatividade na adesão ao programa, por óbvio se enfrentarão situações em que o desinteresse é expresso. E esta consequência indesejável só é possível pela escolha legislativa em disciplinar através de lei específica a progressão de um direito social ao invés de se alcançar alteração no quantum estabelecido no texto constitucional. (CASTRO, 2008).

Inclusive, é através do Programa Empresa Cidadã e de modificação na Lei nº 11.770/08 que se busca a extensão desse direito, ainda que limitado, aos pais das mesmas crianças. Isto será objeto de análise crítica adiante no presente trabalho. (Fonte: REVISTA CONSTITUIÇÃO E GARANTIA DE DIREITOS ISSN1982-310X).

O salário-maternidade, como benefício previdenciário é o benefício devido a todas as seguradas da previdência, sejam seguradas obrigatórias, as que exercem atividades remunerada, seja facultativa a que opta facultativamente a fazer parte do

regime Geral de Previdência e que não exerce obrigações remunerada, e desde que tenham cumprido os requisitos para sua concessão, incluídos a qualidade de segurado, carência nas hipóteses previstas e ocorrência do fato gerador, e é previsto durante 120 dias com início 28 dias antes e término 91 dias depois do parto, sendo que, mesmo em parto antecipado, é devido o benefício de 120 dias.

Para as empregadas, empregadas domésticas e trabalhadora avulsa não há exigência de carência e para as seguradas, contribuinte individual e facultativa é exigida a carência de 10 contribuições para concessão do benefício. Nessa perspectiva, também à segurada especial será devido o salário-maternidade, desde que comprove o exercício de atividade rural, nos dez meses imediatamente anteriores ao requerimento do benefício, mesmo que de forma descontínua.

É devido também para adoção ou guarda judicial a licença-maternidade e o salário-maternidade segue previsto conforme a CLT e na Lei da previdência 8.213/91. O benefício é pago pelo período de 120 dias haja vista já estabelecido por lei como mencionado acima. Conforme discursões em relação ao período se estabelece quanto ao benefício do salário-maternidade para o adotante de crianças pelo prazo de 120 dias ficou decidido manter o benefício a mães que adotarem menores de até 12 anos inclusive reconhece a concessão do pagamento do benefício para homens ou mulheres segurado da Previdência Social que adotarem criança fará jus ao salário-maternidade.

No entanto, em caso de falecimento da genitora o benefício será pago por todo período restante ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado exceto em caso de falecimento do filho ou abandono do mesmo conforme previsão legal no art. 71-B da Lei 8.213/91 da Previdência. Contatando-se um grande avanço a concessão do benefício salário-maternidade para o homem quando ocorre o falecimento da genitora no parto ou no curso do período do gozo da licença-maternidade. Vale ressaltar que para ter o direito basta ser observado o prazo de carência da mãe (falecida), fazendo ela jus ao benefício o marido ou companheiro fará jus ao recebimento sem necessidade de carência como segurado para pleitear ao salário-maternidade.

Referente ao assunto houve diversas discursões haja vista em decisões proferida no STF nas mais diversas ações afim da constituição de direitos quanto a omissão destes em 03 de outubro de 2017 foi impetrado mandado de injunção acerca do tema pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (Cnts) em

face da Presidente da República e ao Presidente do Congresso Nacional com objetivo de julgar a omissão na regulamentação do art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal em ser reconhecida a equivalência entre os direitos de pai e mãe.

Em um dos seus tópicos retratando que seja concedido aos pais adotantes abrangidos pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS o mesmo período de Licença-Paternidade previsto para a Licença-Maternidade às mães adotivas, nos termos expressos no art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com o consequente deferimento do “salário-maternidade” (que poderá ser denominado provisoriamente de salário-paternidade), nos mesmos moldes previstos no art. 18, inciso I, alínea “g” e dos artigos. 71 a 73 da Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991 e demais normas regulamentadoras, inclusive o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999; e, para os pais adotantes abrangidos pelos Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS.

Outro marco importante na licença-maternidade foi à decisão por unanimidade no Supremo Tribunal Federal (STF) que o marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade é a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido- o que ocorrer por último. A tal medida se restringe aos casos mais graves em que as internações excedam duas semanas.

A referida decisão foi tomada no julgamento de mérito da Ação de Inconstitucionalidade (ADI) 6327, na sessão virtual em 21/10/2022. Liminar concedida pelo relator, ministro Edson Fachin referendada em abril de 2023.

4 LICENÇA MATERNIDADE x PATERNIDADE

Está assegurada à mulher trabalhadora a consistência do direito à Licença-Maternidade no período de 120 dias, a partir da 36ª semana de gestação sem prejuízo do emprego e do salário (BRASIL, 1988, art. Inciso XVIII). Se porventura o parto for antecipado, a mulher terá direito a usufruir da Licença-Maternidade, a partir da data do parto. (BRASIL, 1943, art. 392, art. 3).

É válido ressaltar que tanto no regime estatutário quanto no trabalhista, a licença-maternidade, prevista pela Constituição Federal de 1988, é de 120 dias, sem prejuízo de salário. Porém, no estatutário, as servidoras públicas têm direito a mais 60 dias de licença sem prejuízo de salário ou risco de desemprego. E esses 60 dias

extras não eram concedidos a trabalhadoras contratadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (MAIOLINO, 2020).

Com isso, houve a criação da Lei 11.770/2008, chamada de Lei Empresa Cidadã, que permite a prorrogação da licença de quatro para seis meses, prevalece se a empresa preencha os requisitos e se cadastre na Receita Federal. Esses dois meses adicionais são abatidos do Imposto de Renda, sendo esse benefício chamado de renúncia fiscal.

No tangente ao direito do Pai, a Constituição Federal aduz que o período de licença paternidade é de cinco dias corridos, com início a partir do nascimento de filho. (BRASIL, 1988). No entanto, sendo a empresa que o empregado estiver prestando serviço esteja cadastrado no programa Empresa Cidadã, este período é prolongado para cinco dias (cinco dias, prorrogáveis por mais quinze dias). Porém, sendo um cenário no qual o empregado obtém a guarda unilateral da criança em adoção, o artigo 71-A da Lei 8213/19915 tem o direito da licença por 120 dias corridos. No entanto, observa-se que o tempo concedido, neste momento, é demasiadamente limitado para que, efetivamente, os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar.

Em situação homo afetividade, os homossexuais vêm buscando regulamento judicial em questões como a união estável entre pessoas do mesmo sexo, a constituição de família por casal homossexual com procriação – sendo ela natural, adotiva ou por reprodução assistida. Como qualquer ser humano, os homossexuais buscam seus direitos iguais perante a comunidade.

A paternidade ou maternidade homoafetiva consiste na possibilidade de uma criança ser registrada por dois homens ou, em caso da maternidade, por duas mulheres. A busca deste direito refere-se que esta relação é igualmente afetiva, educadora, protetiva, com todos os direitos à prole como em uma paternidade ou maternidade heterossexual (GALVÃO, 2019).

Consiste o envolvimento de maternidade verso paternidade responsável trazidas por pessoas do mesmo sexo evidenciam que relacionamentos duradouros podem sim vim gerar efeitos no âmbito do direito familiar. A diversidade das entidades familiares gera direitos e deveres já reconhecidos após muitas lutas existentes travadas por pessoas do mesmo sexo que desejam por uniões homoafetivas foram reconhecida no Supremo Tribunal Federal desde 2011, que vem evoluindo no decorrer dos tempos atuais, visando a dignidade da pessoa humana.

O direito ao benefício é consistente a um afastamento por 120 dias para um membro seja homem ou mulher com o pleito a licença-maternidade e ao outro responsável da criança seja também homem ou mulher recebe por 5 dias podendo estender por mais 15 dias caso seja empregado em empresas que faz parte do Programa Cidadã.

5 PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Em conformidade com princípios basilares do ordenamento jurídico, o da igualdade se sobrepõe em relação a tantos outros, pois visa o cumprimento de forma livre e certa aos cidadãos o que mais se aplica ao tratamento desse estudo.

Com efeitos das leis que asseguram à licença maternidade e paternidade a diferença de igualdade de direitos entre os gêneros chega a ser muito pouco tempo entre a licença paterna da licença materna, visto que atualmente não se reverbera mais o homem com o “provedor do lar” e sim igualdade em direitos e deveres. Segundo o processo de saúde na atenção básica, entende-se que o recém-chegado necessita de cuidados singulares e esses desafios devem ser compartilhados entre eles, e essa discrepância de período dificulta o convívio paterno mais próximo nos primeiros meses de vida do recém-nascido. Tudo isso pode afetar a saúde psicológica da mulher que passa por transformações nesse período de diferentes ordens, sociais, mentais, físicas e o apoio moral do companheiro pode ajudar em reduzir dano.

Logo, a diferença no período é infraconstitucional e viola o princípio básico da isonomia na Constituição Federal, assim não sendo condizente ao papel de igualdade almejado por quem necessita desse respaldo, para tanto que estas decisões, letra da lei descumprida levam a sofrer prejuízos de forma pecuniária ou até mesmo a perda do emprego e reflexos negativos na carreira profissional.

Segundo Ruy Barbosa, baseando-se na lição Aristotélica, proclamou que:

A regra da igualdade não consiste senão em tratar desigualmente os desiguais na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social, proporcional e desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade e que os mais são desvarios da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade os iguais, ou os desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir os mesmos a todos, como se todos se equivalessem. (BARBOSA, 1999, pág. 22).

Então, é notória a violação aos direitos no que elenca ao termo tocante a diferença entre as licenças, pois é necessário buscar uma equiparação de direitos constituídos para o bem em prol de sociedade mais justa e solidária, sem gerar contrapostos negativos à mesma.

O Legislador, quando programou as leis das Licenças Maternidade e Paternidade, deve ter correlacionado a um modelo de sociedade patriarcal, onde o homem e a mulher têm participação ativa no desenvolvimento da família. Posto isto, a referência à discrepância de direitos no tocante à licença maternidade e paternidade vale discutir que os prejuízos acerca do princípio da isonomia quanto à violação de direitos. É importante salientar que avanços são necessários para o crescimento saudável de uma nação, no entanto alterações deverão ser constituídas para demonstrar o quanto as reflexões são importantes em todos os seguimentos.

No tocante à licença maternidade de cento e oitenta (180) dias para a mãe e cinco (05) dias para o pai, se fizer parte de empresa cidadã e de cento e vinte (120) dias para mãe e cinco (05) dias para o pai no serviço privado amparado por leis e Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), respectivamente, já mostra a desproporcionalidade com a mesma razão, que é a de receber um recém-nascido a diferença, sem falar nas equiparações trabalhistas condizentes entre homens e mulheres. Condição que os faz ainda mais perspicazes à aplicação da igualdade de forma equivalente no desenvolvimento do projeto familiar.

Portanto, sendo a maternidade uma questão social, podemos reconhecer progressivamente, conforme a ética de Verruci, que “uma política que vise dar à mulher uma situação de igualdade com o homem na vida econômica e política de um país, não tem condições de vingar se mantiver o ônus da casa, do lar e dos filhos somente nos ombros da mulher” (VERRUCI, 1987, p.37).

Sendo assim, no decorrer da redação, a abordagem a características básicas do tratamento às famílias e a exemplificação relacionada ao quanto às diferenças entre as licenças ao pai e à mãe nos regimes celetistas, violam a proporcionalidade à constituição por tratar de direitos relacionados ao mesmo fato o recém-chegado ao seio familiar.

6 NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE

O Congresso Nacional, na falta de regulamentação por direitos básicos, sancionou a Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016, que dispõe sobre as Políticas

Públicas para a Primeira Infância e altera vários diplomas legais neste contexto. Ao analisar a letra da lei, bem como seu próprio preâmbulo, verificamos se tratar de um diploma legal que visa regulamentar várias leis e decretos relacionados como políticas públicas voltadas para o início da primeira infância, sendo assim, no tocante aos dispositivos concernentes ao objeto do texto de lei descrito:

LEI Nº 13.257, DE 8 DE MARÇO DE 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei no 12.662, de 5 de junho de 2012. (BRASIL, 2016)

Segundo (SANTOS, João 2016), a discussão do tema no âmbito do Congresso Nacional institui o marco regulatório da primeira infância, porém não contempla todos os brasileiros, conforme verificaremos oportunamente. Ao verificarmos o artigo 38 da Lei 13.257, de 2016, ele traz nova redação aos artigos 1º, 3º, 4º e 5º, da lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que institui o Programa Empresa Cidadã. Desse modo, analisaremos ponderadamente os dispositivos inovados pela nova legislação, a começar pelo disposto no inciso II, do artigo 1º, nova redação, conclui sim tratar-se da regulamentação do dispositivo constitucional estabelecido no ADCT referente à licença paternidade, *in verbis*: (SANTOS, João 2016)

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: [...].
II – por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Com efeito, se o legislador regulamentou a §1º, do Art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, porém o fez no âmbito das empresas que aderiram ou venham a aderir ao programa empresa cidadã. Assim, o Estado concede um direito ao empregado pai de filho recém-nascido, porém outorga a um requisito condição indispensável do direito, vale dizer, a adesão da empresa a programa, o que em última análise se a empresa não aderir ao programa poderá gerar uma quebra na relação de confiança em empregado e empregador, contrariando a nosso ver, o dispositivo constitucional estabelecido no §7º, do Art. 226, Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. [...]

Haja vista que as empresas optantes pelo programa Empresa Cidadã, por força no disposto nas normas que regem o programa, devem conceder o prazo de 180 dias questão que os 120 dias já é garantido por lei consolidada, acrescido dos 60 dias a mais devido a empresa fazer parte da adesão do programa; A licença-

paternidade nessa configuração também foi estendida de 5 para 20 dias dando a possibilidade de 15 dias acrescido sem prejuízo no salário, conforme garante o artigo 7º, XIX, da Constituição Federal de 1988, do artigo 1º do ADCT e amparado pela Lei nº 13257/2016.

A concessão do benefício deve ser requerida dentro do prazo de dois dias úteis após o parto, além de comprovar participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. Logo, o direito não abrange todos os trabalhadores tão somente aos que fazem parte da empresa cadastrada. Desde então fará jus ao benefício a empregada da pessoa jurídica que aderir ao programa, sendo requerida a licença maternidade até o final do primeiro mês após o parto concedido logo mais 60 dias posterior aos 120 dias regidos constitucionalmente. Em contrapartida a Lei 11.770/2008 tem como finalidade a concessão de incentivo fiscal. Compreende-se que a necessidade da participação paterna no âmbito do desenvolvimento das funções paternas ajuda a genitora neste momento de mudanças que transformam o lar com os acréscimos nas rotinas bem como outras novas surgem com a chegada de um bebê. Envolvimento e engajamento nesse processo de acompanhamento da companheira gestante vão fortalecendo vínculos antes mesmo do nascimento e criando laços consistentes as experiências marital no importante momento transitório da família.

Segundo uma pesquisa com realizada em Florianópolis – SC com participação pais adolescente nos programas públicos de atendimento pré-natal, revelou que os poucos homens que no momento encontrava apenas um deles não manifestou interesse em acompanhar a esposa na consulta e os outros ali presente fez questão de estarem mais próximos acompanhando a gestação do filho. De a figura paterna querer participar ativamente ouvir o coração de o bebê bater perceber a materialização da criança que antes era transmitido às informações através da mãe. Isso mostra o quão evoluindo está a participação masculina e as responsabilidades se constituindo no processo. (TARNOWSKI Karina 2005).

As empresas Cidadã com finalidade de isenção fiscal, quando inscrita no Programa Empresa Cidadã vem aumentar a quantidade de dias a licença paternidade o que programas neste sentido contribuem com a saúde mental dos colaboradores em razão do benefício. Embora seja vista de forma positiva para a sociedade ainda são poucas a lista de empresas que participa da modalidade. Necessitando de campanhas para fortalecer adesão de outras ao grupo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca incessante por direitos detém de força intelectual para determinar e ampliar discussões acerca do tema com literatura, leitura de texto de lei, artigos, trazendo questionamentos a fim de aguçar direitos trabalhistas e princípios básicos constitucionais.

Segundo Bruno Ronchetti, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) reconhece a possibilidade de prorrogação da licença, com base nos direitos dos trabalhadores e na importância das políticas públicas voltadas da primeira infância. A liminar foi dada em um pedido de providências formulado pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), pela Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe) e pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra). As associações sustentam que a extensão de cinco para 20 dias da licença, que já é assegurada aos servidores públicos, trabalhadores da iniciativa privada e servidores e membros do Ministério Público Federal, também deveria ser aplicada à magistratura. De acordo com o pedido, alguns tribunais têm negado esse direito, sob a justificativa de que não há regulamentação da matéria.

É objeto de discussão e amadurecimento acerca do tema situação que demonstra busca por consolidação de reflexões intensas na perspectiva de perceber a necessidade do aumento da quantidade de dias visando o melhor interesse e proteção a família sendo significativo a presença do pai no contexto familiar visando o melhor interesse da criança e o apoio fundamental no convívio.

Considerando a evolução histórica da licença-maternidade, versus licença-paternidade é notória a participação ativa das mulheres nos mais diversos campos de atividades e aquela visão de que a mulher cuidava da casa e dos filhos não é mais pertinente aos dias atuais como relatado. É notório que a demanda e responsabilidades são acrescidas na formação familiar e um novo ser requer uma atenção e acompanhamento tanto da figura materna como paterna. O homem já é participante em iguais obrigações no convívio familiar, a ponto que, ao receber uma criança, requer atenções básicas tanto do pai quanto da mãe.

Logo, é importante que as discussões relacionadas à desproporcionalidade da licença paternidade venha sendo objeto de estudo frente à quantidade de cinco dias não ser suficiente para atender aos primeiros cuidados com o recém-nascido nos casos dos trabalhadores urbanos e rurais, conforme previsto

constitucionalmente. De modo que a transição para a paternidade é requer uma atenção diferenciada não tão somente ao fato novo de educar transmitir valores e caráter no desenvolvimento da primeira infância, lado a lado a figura do pai e mãe pois, tratar-se de um individuo indefeso que necessita de cuidados e tempo voltado para o crescimento saudável.

Ao mesmo modo em que às empresas adeptas ao Programa Empresa Cidadã aumenta-se em mais quinze dias a licença-maternidade tornando-se 15 dias mais 5 dias, o qual já é garantido por lei, no entanto o percentual dessas empresas ainda é pequeno, aproximadamente vinte por cento. Abraçam a causa com finalidade de manter o pai mais próximo do filho nos primeiros dias de vidas para desenvolver laços afetivos tendo uma partilha de experiências e apoio físico, emocional e psíquico neste momento novo do casal que é o nascimento de uma criança.

Os relatos acerca do tema chamam muita atenção a princípios básicos, e a conquista da mulher no ingresso ao mercado de trabalho fez nortear a pesquisa a entender que os direitos da licença paternidade deveriam ser estendidos pelo menos para 30 dias, para o acolhimento afetivo bem como demandas diferentes da rotina habitual com a chegada de um novo membro na família. É justo que a participação do genitor seja estendida na quantidade de dias no tocante a licença-paternidade, pois a sua contribuição no apoio familiar no momento do nascimento de um filho atribui crescimento mútuo. Contribuições diretas entre pais e filhos com relação de afetos no elo paternal configuram efeitos positivos que são futuramente refletidas na sociedade.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços**. Rio de Janeiro: Edições Casa de Rui Barbosa. 1999. Página 22.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto-lei Nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jul. 2018.

BRASIL. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 mai. 2022.

BRASIL. Casa Civil. **Lei 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 5 jul. 2018.

BRASIL, Secretaria Geral. **Lei nº 13.257**, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 5 jul. 2018.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 420.

FERRUGEM, Carolina; OLIVEIRA, Laura Machado de. Licença-maternidade x licença-paternidade: uma reflexão acerca da aplicação igualitária. In: **Revista Âmbito Jurídico**. Publicado em: 1 mai. 2018. 1º Encontro Nacional da OAB. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/licenca-maternidade-x-licenca-paternidade-uma-reflexao-acerca-da-aplicacao-igualitaria/>. Acesso em: 08 mai. 2022.

GALO, Thais; TENO, Thiago Pagliuso Castilho. **O aumento do período da licença-paternidade**. Site Migalhas. Publicado em: 16 mar. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/235850/o-aumento-do-periodo-de-licenca-paternidade>. Acesso em: 5 jul. 2018.

GALVÃO, Fernanda Werneck Guiotti. **União homoafetiva: os direitos à paternidade**. Monografia. ANÁPOLIS: UniEvangélica, 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/1399/1/Monografia%20-%20Fernanda%20Werneck%20Guiotti%20Galvão.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2018.

IBDFAM. Instituto Brasileiro de Direito de Família. **Projeto de Lei assegura licença paternidade de 20 dias**. Publicado em: 20 mai. 2020. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/7286/Projeto+de+Lei+assegura+licen%C3%A7a+paternidade+de+20+dias>. Acesso em: 07 mai. 2022.

MAGANO, Octávio Bueno. **A licença paternidade**. São Paulo: Folha de São Paulo. 19 out. 1988, p. B2. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/119142/11_19%20out88%20-%2000047.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 5 jul. 2018.

MAIOLINO, Isabela; CARDOSO, Luisa. **A prorrogação da licença-maternidade considerações sobre a lei 11.770 de 2008**. Brasília, 2020. Caderno Virtual, v. 2, nº 29, pp. 1-17, 2014. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/972>. Acesso em: 10 set. 2020.

RODRIGUES, Michele Melo Maia; OLIVEIRA, Kettelem Lorany Bispo de; ANDRADE, Lucas Campos de. **Licença Maternidade e Licença Paternidade: elementos de igualdade ou diferença de gênero?** Site: Conteúdo Jurídico. Publicado em: 22 nov. 2022. Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/57520/licena-maternidade-e-licena-paternidade-elementos-de-igualdade-ou-diferena-de-gnero>. Acesso em: 5 jul. 2018.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, João Carlos Florêncio dos. **Ampliação da licença paternidade: um direito tardio**. Dourados, MS: Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD. 05 out. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1908/1/JoaoCarlosFlorenciodosSantos.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2018.

SILVA, André Filipe Loureiro e. **A Equiparação da Licença Paternidade e Licença Maternidade: uma necessidade social e legal para igualdade de gêneros**. Site Publica Direito. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=d61a328561119583>. Acesso em: 5 jul 2018.

BRASIL. **STFSupremo Tribunal Federal**
https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=licença%20maternidade&sort=_score&sort
 .Acesso: 06 jun 2023.

BRASIL.**TRTTribunal Regional do Trabalho**<https://www.trt5.jus.br/noticias/cnj-possibilita-ampliacao-licenca-paternidade-para-magistrados-servidores>: Acessado em 06 jun 2023.

TARNOWSKI Karina Silva **.A participação paterna no processo de humanização do nascimento uma questão a ser repensada**. Site PúblicaDisponível em:<https://www.scielo.br/j/tce/a/Mmqmjr6vrc7Pnm5wg9Sz3sk/?lang=pt>. Acesso:03 jui 2008.