

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

LORENA CARNEIRO LEÃO GOMES

LICENÇA PARENTAL:

uma proposta de igualdade temporal e melhor atendimento aos interesses do menor

RECIFE
2017

LORENA CARNEIRO LEÃO GOMES

LICENÇA PARENTAL:

uma proposta de igualdade temporal e melhor atendimento aos interesses do menor

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a Dr^a. Renata Cristina Othon Lacerda Andrade

RECIFE
2017

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Gomes, Lorena Carneiro Leão.

G6331 Licença parental: uma proposta de igualdade temporal e melhor atendimento aos interesses do menor / Lorena Carneiro Leão Gomes. - Recife, 2017.
53 f.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Renata Cristina Othon Lacerda Andrade.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2017.
Inclui bibliografia

1. Direito civil. 2. Licença parental. 3. Direito previdenciário. 4. Equidade de gêneros. I. Andrade, Renata Cristina Othon Lacerda. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

347 CDU (22. ed.)

FADIC (2018-051)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

LORENA CARNEIRO LEÃO GOMES

LICENÇA PARENTAL: uma proposta de igualdade temporal e melhor atendimento aos interesses do menor

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador(a)

Examinador(a)

Dedico este trabalho, sobretudo a Deus, à minha família, mas, especialmente, aos meus pais, por serem os principais responsáveis pelo início e fim dessa jornada, por terem acompanhado, auxiliado e incentivado. Vocês são a base fundamental da construção desse caminho.

AGRADECIMENTO

Agradeço à Deus, por abençoar a minha vida com amor, proteção e fé, combustíveis diários para a superação de todos os desafios ao longo desses anos, fundamentais para o meu desenvolvimento como pessoa e profissional, ensinando que posso sempre ir além do que imagino.

Aos meus pais, que me deram a vida e me ensinaram a vivê-la com dignidade, que iluminaram os caminhos com afeto e dedicação para que trilhasse sem medo e cheia de esperanças, não tenho palavras para agradecer tudo isso.

Ao meu irmão, familiares e amigos, que de uma forma ou de outra me incentivaram a estar onde estou. Ao meu namorado, pelo carinho, paciência e cumplicidade.

À minha orientadora, Renata Andrade, pelo suporte durante a construção deste trabalho, pela paciência, pelo empenho e carinho dedicados através de correções e incentivos, sempre indo além de ensinamentos acadêmicos, sendo reflexo de uma pessoa humana, justa, ética e comprometida a fazer a diferença na sociedade.

Por último, e com muito carinho, agradeço aos meus mestres, que com muito amor à profissão, passaram os seus ensinamentos e aos meus colegas de faculdade, por dividirem comigo as vitórias e as angústias do caminho.

Toda a superação desta ou daquela discriminação é interpretada como uma etapa do progresso da civilização. Jamais, como em nossa época, foram postas em discussão as três fontes principais de desigualdade entre os homens: a raça, o sexo e a classe social.

(Norberto Bobbio)

RESUMO

O presente trabalho trata da análise crítica do modelo atual do direito previdenciário brasileiro em relação ao amparo da licença-maternidade e da licença-paternidade, esta última inclusive pela sua ausência. No Brasil, a licença para o pai é concedida através do empregador e por isso é limitada a 5 (cinco) dias, enquanto a licença-maternidade é considerada um risco social e amparada por 120 (cento e vinte) dias pela Previdência Social. Ademais, a forte influência do modelo patriarcal na sociedade brasileira, tendo a figura do homem como chefe da entidade familiar e a mulher como mera provedora dos filhos e responsável pelo lar, está cada vez mais ultrapassado. Portanto, diante das novas mudanças nas famílias brasileiras, agora baseadas na afetividade, percebe-se o descompasso, e então, a necessidade de uma equalização entre as licenças para que tanto o pai quanto a mãe sejam capazes de proporcionar o anteparo familiar, bem como ao desenvolvimento do menor que se encontra em um período bastante relevante da sua vida. Trata-se, assim, de estágio marcado pela formação de relações de afeto e de cuidados especiais e necessários dos pais, mulher e homem, para com o menor. Diante desta situação, pretendeu-se analisar o instituto da licença parental, inexistente no Brasil, mas usado costumeiramente no exterior, principalmente na Suécia, país pioneiro e com o melhor período de licença parental, observou que a licença compartilhada auxilia na equidade dos gêneros. Portanto, concluiu-se que por meio da análise da Constituição Federal, perante os princípios da isonomia e melhor interesse da criança, aliado as leis presentes na legislação pátria, que não existe motivo para a alarmante desigualdade entre as licenças. Além disso, a equidade da licença para os pais acarretaria em um aumento da figura feminina no mercado de trabalho, assim como uma maior inserção da figura paterna no núcleo familiar.

Palavras-Chave: Licença parental. Melhor interesse do menor. Equidade de gêneros.

ABSTRACT

This paper deals with the critical analysis of the current model of Brazilian social security law in relation to maternity leave and paternity leave. In Brazil, the leave for the father is granted through the employer and is therefore limited to 5 (five) days, while maternity leave is considered a social risk and protected by 120 (one hundred and twenty) days by the Social Security. In addition, the strong influence of the patriarchal model in Brazilian society, having the figure of the man as head of the family entity and the woman as a mere provider of children and responsible for the home, is increasingly outdated. Therefore, faced with the new changes in Brazilian families, now based on affectivity, we perceive the mismatch, and then, the need for an equalization between the licenses so that both the father and the mother are able to provide the family shield as well as to the development of the minor who is in a very relevant period of his life. It is thus a stage marked by the formation of relationships of affection and special and necessary care of the parents, woman and man, towards the child. In view of this situation, it was intended to analyze the parental leave institute, which does not exist in Brazil, but used regularly abroad, especially in Sweden, a pioneer country with the best period of parental leave, noted that the shared license assists in gender equity. Therefore, it was concluded that, through the analysis of the Federal Constitution, in view of the principles of isonomy and the best interests of the child, together with the laws present in the country's legislation, there is no reason for the alarming inequality between the licenses. In addition, the equity of the parental leave would lead to an increase in the female figure in the labor market, as well as a greater insertion of the father figure in the family nucleus.

Key words: Parental leave. Best interest of the child. Gender equity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS
CC	CÓDIGO CIVIL
CFRFB	CONSTITUIÇÃO FEDERAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS
EC	EMENDA CONSTITUCIONAL
ECA	ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
INSS	INSTITUTO NACIONAL DE SEGURANÇA SOCIAL
OIT	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
PLC	PROJETO DE LEI DA CÂMARA
RE	RECURSO EXTRAORDINÁRIO
STF	SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL
TRF	TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 A ORGANIZAÇÃO FAMILIAR BRASILEIRA E O SISTEMA PATRIARCAL.....	11
2.1 A família no Código Civil de 1916.....	11
2.2 Modelo familiar pós Constituição Federal de 1988.....	15
2.3 Tratamento dado pelo Código Civil de 2002.....	19
3 O AMPARO PREVIDENCIÁRIO EM RELAÇÃO AO NASCIMENTO DE FILHOS NO ORDENAMENTO BRASILEIRO.....	23
3.1 Evolução da mulher no mercado de trabalho.....	24
3.2 Proteção à maternidade.....	27
3.2.1 Licença-maternidade	28
3.2.2 Salário-maternidade.....	30
3.3 Licença-paternidade.....	34
4 A REMODELAÇÃO DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO EM RELAÇÃO A LICENÇA PARENTAL A LUZ DO MELHOR INTERESSE DO MENOR.....	38
4.1 Melhor interesse do menor.....	38
4.2 A licença parental no modelo sueco.....	42
4.3 Um novo modelo de licença parental.....	45
5 CONCLUSÃO.....	49
6 REFERÊNCIAS.....	51

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo a reflexão acerca do instituto da licença parental e a imprescindibilidade de mudança na legislação pátria que regulamenta o tema, para que seja resguardado o direito de cuidados para com o filho (a) e o desenvolvimento da relação de convivência e de afeto entre pais e filhos. Tal mudança é essencial para que o princípio da isonomia, expresso no artigo 5º, I da Constituição Federal de 1988, seja respeitado.

A sociedade brasileira carrega, ainda, forte influência do patriarcado. A função do homem como responsável financeiro da família e, da mulher, como provedora afetiva, está enraizada na cultura e revela-se em diferentes oportunidades. A diferença salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo e, até a esdrúxula discrepância entre as licenças paternidade e maternidade na legislação brasileira são exemplos deste traço cultural.

Diante deste cenário de discriminação, faz-se essencial uma mudança de postura da sociedade quanto aos papéis do homem e da mulher no núcleo familiar. Atualmente, as mulheres estão inseridas no âmbito laboral e a ideia do homem como único provedor financeiro está ultrapassada. É retrógrada, também, a percepção da mulher como única responsável pela formação dos filhos.

Nesse sentido, não há coerência para preservar a enorme diferença entre o tempo de licença-paternidade e maternidade que, hoje é, respectivamente, de 5 (cinco) e 120 (cento e vinte) dias, já que a incumbência e pela criação dos filhos deve ser compartilhada, de maneira igual, entre homens e mulheres. Além disso, a licença-maternidade 24 (vinte e quatro) vezes maior que aquela concedida aos homens configura-se como um empecilho para a contratação de mulheres, que reflete diretamente no valor da remuneração auferida por elas.

Perante o exposto, questiona-se se esse modelo ainda se mantém adequado diante dos novos arranjos familiares. E por isso, a presente pesquisa traz o seguinte problema: Quais os fatores que determinam o tempo da licença-paternidade e da licença-maternidade? A hipótese da pesquisa apresentada é que a equiparação dos prazos da licença do pai e da mãe unificados em uma única licença parental sem distinção de gêneros favorece a organização familiar contemporânea e atende ao melhor interesse do menor.

Tem como objetivo geral demonstrar que a concessão de aumento para licença-paternidade é uma forma de equiparar os gêneros. E como objetivos específicos, analisar a organização familiar brasileira segundo a legislação pátria, bem como o modelo patriarcal; apresentar o amparo previdenciário em relação ao nascimento de filhos no ordenamento jurídico brasileiro; e verificar a remodelação do direito previdenciário com a licença parental a luz do melhor interesse do menor.

A metodologia utilizada é estudo descritivo, por método hipotético-dedutivo, através de revisão bibliográfica. É descritiva porque faz observação do que já foi estudado sobre o tema. Serão utilizadas pesquisas bibliográficas em livros, artigos jurídicos, legislação nacional, jurisprudência e legislação específica sobre a temática.

Portanto, levando em consideração a nova concepção de família, o melhor interesse dos filhos e o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como o princípio da isonomia, torna-se importante a realização de uma nova perspectiva acerca do âmbito da licença parental.

A presente monografia está dividida em três capítulos. O primeiro deles é a apresentação de uma análise acerca da evolução do direito de família de acordo com a legislação pátria, expondo as mudanças dos padrões familiares nos últimos anos. Sendo assim, desconstruído o conceito que se formou em torno da mulher como sendo a responsável quase exclusiva pelo cuidado e formação dos filhos e a imagem do homem como sendo um mero assistente na criação da prole e possuidor do papel único de provedor financeiro do lar.

No segundo capítulo, expõe-se o crescimento da mulher no âmbito laboral, bem como demonstra-se o amparo previdenciário com o nascimento de filhos. Assim, é analisado a proteção à maternidade, no que diz respeito ao benefício de concessão da licença e do salário recebido em virtude dela. Da mesma maneira, é observado o tempo de licença concedido aos homens e a ausência de proteção previdenciária destes.

No terceiro capítulo, faz-se uma análise do instituto da licença parental previsto na Suécia, primeiro país a implementar este tipo de licença que poderia ser usada por ambos os pais, sendo referência na questão de igualdade entre os gêneros. Ainda, demonstra a necessidade da implementação do instituto de licença parental visando o melhor interesse da criança.

2 A ORGANIZAÇÃO FAMILIAR BRASILEIRA E O SISTEMA PATRIARCAL

O conceito de família sofreu profundas mudanças com o passar do tempo, ganhando mais espaço dentro da sistemática normativa brasileira, de modo que evoluciona à medida que a noção de âmbito familiar se transformava. É conceituada na Constituição de 1988 como um pilar social, sendo considerada a mais importante de todas as instituições.

Segundo o entendimento de Stolze:

Nessa ordem de ideias, portanto, chegamos, até mesmo por honestidade intelectual, a uma primeira e importante conclusão: não é possível apresentar um conceito único e absoluto de Família, apto a aprioristicamente delimitar a complexa e multifária gama de relações socioafetivas que vinculam as pessoas, tipificando modelos e estabelecendo categorias (2012, p. 49).

É sabido que a transformação na definição de família não foi repentina, tendo que enfrentar um grande percurso até chegar em sua formação atual. Entretanto, a construção do centro familiar no passado, com grande influência patriarcal e machista, ainda implica diretamente nas organizações afetivas atuais.

Nesse mesmo sentido, Lobo:

A família atual está matizada em paradigma que explica sua função atual: a afetividade. Assim, enquanto houver *affectio* haverá família, unida por laços de liberdade e responsabilidade, e desde que consolidada na simetria, na colaboração, na comunhão de vida (2017, p. 15).

Desse modo, a afetividade surge como elemento determinante da união familiar, onde não importa o modelo familiar adotado, podendo ser composto por um ou mais pais, uma ou mais mães e seus filhos. Neste modelo, o elo que une as pessoas são as relações de afeto, fazendo com que as antigas funções familiares passassem a exercer papel secundário.

2.1 A família no Código Civil de 1916

No Brasil, a família patriarcal foi o modelo adotado pela legislação civil brasileira, desde a Colônia até durante boa parte do século XX, possuía a figura do pai como chefe da instituição familiar, como líder, responsável pela tomada de

decisões de caráter religioso, político e econômico. Tal modelo, não priorizava a liberdade e felicidade de seus membros (LOBO, 2017).

Saffioti (2004, p.121) afirma que o patriarcado “não se trata de uns serem melhores que outros, mas da disputa pelo poder, que comporta, necessariamente, controle e medo”. Nessa conjuntura, a superioridade do homem era exaltada, tendo a sua força física convertida em poder pessoal. Dessa forma, a figura masculina gozava de autoridade exclusiva no núcleo familiar (DIAS, 2016).

Assim, o poder marital exercido sobre a mulher era muito rígido, desde a obrigação de adotar o sobrenome do marido até a imposição de castigos, cárcere privado e ainda o direito de morte, em casos de flagrante adultério. Diante disso, ao constituir matrimônio a mulher perdia sua capacidade plena, não podendo trabalhar nem administrar seus bens, sendo considerada relativamente incapaz, assim como os menores com idade entre 16 e 18 anos, os pródigos e os índios (LOBO, 2017).

Nesse cenário, o modelo patriarcal minimiza a figura feminina, sendo esta objeto de gozo e manipulação, em face da inferioridade perante o homem. A mulher ainda era prejudicada até quanto ao seu patrimônio, uma vez que este normalmente se encontrava em nome do companheiro e com o fim do casamento ou morte daquele, a esposa não recebia nada.

Assim a mulher passa a acreditar que não consegue alcançar o poder que tem, surgindo então a desigualdade de gênero. Basta observar o Código Civil de 1916 que elencava de modo diferenciado os direitos e deveres do marido (artigos 233 até o 239) e o da mulher (artigos 240 ao 255), conduzindo a mulher para uma posição de inquestionável inferioridade social e jurídica (DIAS, 2016).

Nesse mesmo sentindo, Dias:

O casamento, historicamente, sempre teve por finalidade a procriação. Os filhos necessitavam ser filhos do patriarca, pois destinados a se tornarem os herdeiros da sua fortuna. Assim, a fidelidade da mulher era uma exigência, tanto que o desvirginamento da esposa, desconhecido do marido, autorizava a anulação do casamento. A verdade é que considerável número de dispositivos discriminava a mulher, os quais se tornaram odiosos com o passar do tempo (2016, p. 264).

A legislação civil brasileira de 1916, com influência da família patriarcal, assentou as bases da legislação sobre a família na atuação da concepção do homem livre proprietário. A instituição familiar tinha como principal finalidade a conservação do patrimônio, o seu crescimento possibilitava melhores condições de sobrevivência

aos seus membros, uma vez que estes representavam força de trabalho, formando assim uma entidade patrimonializada (DIAS, 2016).

Naquela época a família era predominantemente rural, marcada pelo patrimonialismo, como o homem era considerado chefe da família, ficava a cargo da mulher e dos filhos o trabalho doméstico e braçal sucessivamente. Sendo assim, quanto mais filhos o casal tivesse, mais mão de obra teria, conseqüente um aumento no patrimônio, visto que a visão da família era voltada para a econômica.

Desse modo, no Código Civil de 1916, dos 290 artigos da parte destinada ao direito de família, 151 artigos versavam sobre relações patrimoniais, enquanto 139 tratavam das relações pessoais. Portanto, é evidente a existência de uma excessiva preocupação com os interesses patrimoniais, sendo este o principal protagonista do antigo Código Civil (STOLZE, 2012).

Seguindo o mesmo entendimento, Madaleno:

A família do passado não tinha preocupações com o afeto e a felicidade das pessoas que formavam seu principal núcleo, pois eram os interesses de ordem econômica que gravitavam em torno daquelas instâncias de núcleos familiares construídos com suporte na aquisição do patrimônio (2013, p. 6).

O núcleo familiar nessa época possuía um perfil hierarquizado, patrimonialista, heterossexual e patriarcal, onde o casamento entre mulher e homem era a única constituição legítima de uma entidade familiar, sendo marginalizado os demais vínculos informais (DIAS, 2016; MADALENO, 2013).

Com efeito, o Código Civil de 1916 trazia uma restrita e discriminatória visão da família, limitando-a àquela formada pelo matrimônio que pela forte influência do sistema Canônico era considerado indissolúvel. Os vínculos formados fora das regras do Código Civil 1916 eram denominados ilegítimos, possuindo tratamento diferenciado, inclusive para os filhos oriundos dessas relações, não tendo assim seus direitos reconhecidos.

Nesse sentido, em seu artigo 229 o Código Civil proclamava que a família legítima era o principal efeito do casamento, ou seja, aquela que estava conforme os ditames da lei, sendo composta por marido, esposa e filhos. Já a família ilegítima, formada fora do matrimônio, estava prevista em alguns dispositivos que restringiam esse modelo de relação, conhecido como concubinato, assim, proibiam a concubina

de receber do homem doações ou benefícios testamentários, também não sendo incluída como beneficiária de seguro de vida (GONÇALVES, 2012).

Os filhos nascidos de relações extramatrimoniais também eram considerados como ilegítimos, tendo tratamento diferenciado e sua filiação não era assegurada pela lei. Intitulados de espúrios, adulterinos ou incestuosos, não tinham direito de indagar sua identidade, visto que enquanto o pai fosse casado, o seu reconhecimento era proibido. Sendo assim, punidos pelo mal comportamento do pai, este que não assumia nenhuma responsabilidade, tendo a mãe que sustentar o filho sozinha.

Dessa forma, a esdrúxula desigualdade no tratamento dos filhos também se faz notória quanto a divisão da herança, uma vez que após a morte do progenitor, os filhos ilegítimos só têm direito a metade do patrimônio que os filhos legítimos receberam. O mesmo entendimento era aplicado aos filhos adotivos, onde os filhos biológicos sempre ficavam com a maior parte da herança.

Diante o exposto, é incontestável que o Código Civil de 1916 era um regulamento extremamente desigual, consequência de uma sociedade machista e patriarcal que tratava os integrantes da entidade familiar com inferioridade e se preocupava mais com o ter do que com o ser. Portanto, faz-se necessário uma modificação na visão do núcleo familiar para que seja um ambiente de igualdade e felicidade entre seus membros.

Por conseguinte, com o desenvolvimento social, o modelo da família brasileira vai se desfazendo da herança cultural imposta pelo patriarcado, a família torna-se mais democrática, sendo utilizado um modelo mais igualitário, no qual todos os membros devem ter suas necessidades atendidas e a busca do bem estar individual torna-se essencial na esfera familiar.

Assim sendo, pode-se utilizar a expressão despatriarcalização do Direito de Família, eis que a figura paterna não exerce o poder de dominação do passado. O regime é de companheirismo e de cooperação, não de hierarquia, desaparecendo a ditatorial figura do pai de família (pater familias), não podendo sequer se utilizar a expressão pátrio poder, substituída por poder familiar (TATURCE, 2014. p. 69).

A sociedade evolui, progride, desenvolve-se, rompe com as tradições, o que acarreta a obrigação de oxigenação das leis. A direção para tal avanço é simples, basta realizar a atualização normativa, porém, ao tratar das relações afetivas, que

regem o direito de família, o procedimento se torna mais tênue, em virtude de abordar comportamentos pessoais que incidem na própria estrutura da sociedade.

Dessa forma, com o desenvolvimento da entidade familiar houveram constantes mudanças no texto legislativo. A modificação mais significativa deu-se com a introdução da mulher no mercado de trabalho, o que lhe garantiu capacidade plena, dando-lhe o direito de possuir bens e propriedades em nome próprio, a partir da instauração do Estatuto da Mulher Casada (L. 4.121/62). Sendo este considerado um grande passo para a equiparação da mulher ao homem quanto aos seus direitos e deveres dentro da família.

Um outro avanço no âmbito familiar também de grande relevância foi a introdução da lei do divórcio (EC 9/77 e L. 6.515/77), o que passou permitir a dissolução da sociedade conjugal.

Como menciona, Dias (2016, p. 150):

Como a trajetória da família está muito ligada à emancipação feminina, não há como adentrar no direito das famílias sem antes lembrar - ainda que de forma breve - o longo calvário a que foram submetidas as mulheres até conseguirem alcançar a tão esperada igualdade. Grandes foram os avanços, mais no âmbito legal do que no plano cultural. Segundo os cálculos de Paulo Lôbo, foram necessários 462 anos para a mulher casada deixar de ser considerada relativamente incapaz (Estatuto da Mulher Casada - L 4.121/62) e mais 26 anos para consumir a igualdade de direitos e deveres na família (BRASIL, 1988).

No decorrer do século XX houveram sucessivas alterações nas normas que modificaram e atualizaram, pouco a pouco, o direito de família, como forma de acompanhar as transformações vividas pela seres sociais, o qual resultou no surgimento da Constituição Federal de 1988.

2.2 Modelo familiar pós Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 trouxe em um único dispositivo inúmeras mudanças para o direito de família com o fim de afastar o tempo de injustiças e preconceitos. Assim, ampliou a definição de família com o intuito de agregar e proteger todos os membros da entidade familiar, bem como integrar novos conceitos, como a união estável e as relações monoparentais.

Para Gonçalves (2012, p. 25), “A Constituição Federal de 1988 absorveu essa transformação e adotou uma nova ordem de valores, privilegiando a dignidade da

pessoa humana, realizando verdadeira revolução no Direito de Família, a partir de três eixos básicos”. O primeiro destes trata da pluralidade de entidade familiar, não tendo mais o matrimônio como modelo familiar, visto que houve o reconhecimento de diversas instituições familiares.

O segundo eixo, disposto no §6º do art. 227 da CF/88, diz respeito a modificação no sistema de filiação, onde torna-se proibida a discriminação de qualquer um dos filhos. Com o fito de promover a igualdade entre os descendentes, sejam eles concebidos dentro ou fora do casamento, ou ainda por adoção, essa alteração veio para assegurar os mesmos direitos dentro do núcleo familiar.

Já o terceiro eixo tratou de reconhecer o princípio da igualdade entre homens e mulheres, sendo considerado uma grande revolução que aboliu centenas de artigos do Código Civil de 1916.

A igualdade material, também chamada de substancial, é aquela que tem um tratamento diferenciado para determinados grupos de pessoas, porém essa diferenciação deve ser razoável. Já a igualdade formal não estabelece diferença entre as pessoas, tratando todos de forma idêntica. Assim, com o propósito de consolidar a plena igualdade entre os gêneros, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a igualdade entre o gênero feminino e masculino, ainda que somente a igualdade material, tratou de equiparar os direitos e deveres no casamento (CF, art. 226, §5º).

Com a Constituição Federal de 1988, foram reconhecidas e protegidas outras entidades familiares, visto que anteriormente somente aquelas constituídas através do matrimônio obtinham proteção. Logo, o reconhecimento do Estado pela união estável e pela família monoparental, ensejaram diversas possibilidades de arranjos familiares. Dessa forma, não é considerado taxativo o rol presente no artigo 226, constituído pelo casamento, união estável e família monoparental, sendo um rol exemplificativo.

A união estável teve uma grande trajetória até ser declarada pela Carta Magna em seu artigo 226, §3º: “Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento”. Com isso, toda relação familiar entre homem e mulher constituída fora do casamento era intitulada como união estável, constituindo um novo status no sistema jurídico.

A união estável, diferente do casamento, não possui um aspecto formal com o intuito de mudança de estado civil. É uma definição mais natural de instituição familiar,

onde em muitos casos o casal não sabe identificar o momento em que o namoro virou uma relação de companheirismo.

Segundo o entendimento de Stolze:

Esse caráter fático e informal da união estável, portanto, conduz-nos à inafastável conclusão de que, por ser uma simples união de fato, não se condicionaria ao ditame formal impositivo da diversidade sexual — típico do casamento —, permitindo, com isso, o reconhecimento da relação familiar entre companheiros, sejam eles do mesmo sexo, sejam de sexo diverso (2012, p. 561).

Portanto, a união estável torna-se um núcleo familiar de caráter amplo, admitindo a sua duplicidade tipológica, onde seus integrantes serão reconhecidos independente do gênero sexual.

A família monoparental, assim como a união estável, teve uma especial proteção na Constituição Federal de 1988. A família monoparental é aquela constituída por qualquer um dos seus pais e seus descendentes.

Sobre o sistema, a lição de Leite:

Na realidade, a monoparentalidade sempre existiu — assim como o concubinato — se levarmos em consideração a ocorrência de mães solteiras, mulheres e crianças abandonadas. Mas o fenômeno não era percebido como uma categoria específica, o que explica a sua marginalidade no mundo jurídico (LEITE, 2003 apud STOLZE, 2012, p. 679).

As famílias monoparentais podem ser formadas de diversas formas, seja por maternidade ou paternidade biológica, divórcio, separação de fato, viuvez, produção independente, adoção do filho por uma pessoa, ou até pela irresponsabilidade do parceiro para com o infante, sendo mais frequente quando a gravidez é inesperada. Independentemente de como for formada, os efeitos jurídicos são garantidos para todas as famílias.

Uma importante modificação introduzida na nova Constituição foi a do princípio da dignidade da pessoa humana (CF, 1º, III), estabelecendo uma obrigação geral de respeito, proteção e intocabilidade, sendo comum a todas as pessoas.

Segundo o entendimento de Lobo:

Atualmente, a família converteu-se em um *locus* de realização existencial de cada um de seus membros e de espaço preferencial de afirmação de suas dignidades. Dessa forma, os valores coletivos da família e as pessoas de cada membro devem buscar permanentemente o equilíbrio, “em clima de

felicidade, amor e compreensão”, como enuncia a Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (2017, p. 55).

Assim, o âmbito familiar, protegida pela Constituição, tem como finalidade o desenvolvimento da dignidade das pessoas humanas que a constituem. O núcleo familiar é protegido para a realização de seus integrantes (LOBO, 2017).

A Constituição Federal de 1988 amplia o anteparo do Estado em relação à família, “ficou tão notável a influência do Estado na família que se cogitou da substituição da autoridade paterna pela estatal” (PEREIRA, 2004, v.5, p.30).

Entretanto, existe um certo exagero nesse entendimento, sendo preciso averiguar se o Estado de fato possui legitimidade para invadir a privacidade das pessoas. “É necessário redesenhar o seu papel, devendo ser redimensionado, na busca de implementar, na prática, participação minimizante de sua faceta interventora no seio familiar” (DIAS, 2016, p. 24).

A Carta Magna ainda trouxe em seu texto outras perspectivas acerca do instituto familiar, assegurando o planejamento familiar e à assistência a família, presente no artigo 226, §7º e §8º respectivamente.

No que se refere a organização familiar, o legislador se baseou nos princípios da dignidade e no da paternidade responsável para confrontar a dificuldade da limitação da natalidade. Sendo vedada toda atitude abusiva por parte das instituições oficiais e particulares, uma vez que é direito dos pais decidir os parâmetros de como agir dentro da entidade familiar, cabendo ao Estado somente proporcionar recursos educacionais e financeiros para o exercício desse direito (GONÇALVES, 2012).

Dessa forma, segundo Lobo (2017, p. 213), “os pais são livres para planejar sua filiação, quando, como e na quantidade que desejarem, não podendo o Estado ou a sociedade estabelecer limites ou condições”. Neste caso, qualquer um dos pais é livre para tomada de decisão, visto que temos a família monoparental formada por qualquer um, seja pai ou mãe, e seus filhos.

No tocante a assistência familiar, o artigo 226, §8º determinou que o “Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações”. Nesse sentido, cabe aos órgãos e instituições estatais dedicar recursos para eliminar a repressão e a violência dentro do âmbito familiar.

A nova Carta também estabeleceu um capítulo destinado aos filhos, no caput do artigo 227, que mesmo não estando especificado no art. 5º da Constituição Federal, constitui um direito fundamental para a criança e para o adolescente. Sendo utilizada em seguida no Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1998).

Além disso, o sistema normativo teve como objetivo alterar a concepção infanto juvenil, deixando de ser um mero objeto de intervenção jurídica e social, como acontecia na legislação anterior, e passando a ser, como os adultos, dono de direitos protegidos juridicamente.

Dessa forma, a Constituição procurou assegurar aos filhos a proteção integral e a igualdade nas ligações familiares, sendo vedada qualificações discriminatórias, bem como negligência, exploração e violência, seja por parte do Estado, da sociedade ou da família. Assim, buscou tratar com prioridade absoluta a criança e o adolescente, posto que por serem menores de 18 anos ainda estão em desenvolvimento.

Todas as mudanças sociais havidas na segunda metade do século passado e o advento da Carta Magna de 1988, com as inovações mencionadas, levaram à aprovação do Código Civil de 2002, com a convocação dos pais a uma “paternidade responsável” e a assunção de uma realidade familiar concreta, onde os vínculos de afeto se sobrepõem à verdade biológica, após as conquistas genéticas vinculadas aos estudos do DNA. Uma vez declarada a comunhão familiar e social como direito fundamental, prioriza-se a família socioafetiva, a não discriminação de filhos, a corresponsabilidade dos pais quanto ao exercício do poder familiar, e se reconhece o núcleo monoparental como instituto familiar (GONÇALVES, 2012).

2.3 Tratamento dado pelo Código Civil de 2002

O Código Civil de 2002 concede um capítulo para dispor sobre as normas pessoais, e outro para reger o direito patrimonial da família. O novo código amplia as

garantias presentes na Constituição de 1988, logo evidencia a igualdade dos casais, concretizando a paridade entre marido e mulher no âmbito da sociedade conjugal, o que resulta no poder familiar (GONÇALVES, 2012).

O novo diploma também dispõe de um terceiro título acerca da regulamentação da união estável como entidade familiar e um quarto título sobre a tutela e a curatela, onde foram acrescentadas a hipótese de curatela do enfermo ou portador de deficiência física (MADALENO, 2013; GONÇALVEZ, 2012).

O Código Civil de 2002 atualizou algumas normas com o intuito de ajustar o texto civil à legislação constitucional. Assim, houve a institucionalização da união estável como núcleo da família, o cônjuge foi considerado como herdeiro, também foi protegido o regime de comunhão parcial de bens no casamento, bem como, mulher e homem foram igualados dentro do matrimônio, dando fim a expressão “pátrio poder” que foi substituída pelo “poder familiar”.

É importante ressaltar que as alterações decorrentes da Constituição Federal 1988 e do Código Civil de 2002, tem por finalidade assegurar à concepção moderna de família uma maior segurança jurídica, garantindo assim uma ampla proteção aos membros da entidade familiar.

Neste sentido, sobre a família atual ressalta Lobo:

Reinventando-se socialmente, reencontrou sua unidade na *affectio*, antiga função desvirtuada por outras destinações nela vertidas, ao longo de sua história. A afetividade, assim, desponta como elemento nuclear e definidor da união familiar, aproximando a instituição jurídica da instituição social. A afetividade é o triunfo da intimidade como valor, inclusive jurídico, da modernidade (2017, p.18).

Inspirado pela Constituição de 1988, o novo Código Civil ampliou a matéria acerca do instituto familiar, principalmente no que tange ao parentesco e contexto dos filhos adotivos. Com o novo ordenamento jurídico constitucional a filiação tornou-se caracterizada como única, sem discriminações, extinguindo toda relação à filiação legítima, legitimada, adulterina, incestuosa ou adotiva. Atualmente no Brasil, os fatores biológicos não são unicamente determinantes para caracterizar uma filiação, visto que dar-se-á destaque e proteção às relações formadas através do afeto diário entre as pessoas.

Nesse sentido, não é correto restringir um parentesco apenas aos tipos civil e consanguíneos. Pais e filhos ligados através do amor, carinho e cuidados já estão

legitimados e amparados pelo art. 1.593 do Código Civil de 2002, pois o referido dispositivo contempla o termo “outra origem” com o intuito de incluir o parentesco entre pessoas não consanguíneas e sem relação civil. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 marcou uma evolução de ideias referentes ao Direito de Família, pois apesar do fator biológico ser crucial, deve-se reconhecer que as famílias contemporâneas são calcadas na afetividade. Por fim, também foi tratada a questão da paternidade e maternidade decorrente da inseminação artificial.

Diante o exposto, é evidente que não há na família atual a excessiva preocupação com os interesses patrimoniais, dando lugar a interesses de natureza pessoal, os quais são reconhecidos através de um elemento aglutinador e nuclear distinto – a afetividade. A família tutelada pela Constituição é baseada neste elemento, formando assim o fenômeno conhecido como repersonalização (LOBO, 2017).

Neste mesmo sentido, o entendimento de Dias:

O fato é que a família, apesar do que muitos dizem, não está em decadência. Ao contrário, houve a repersonalização das relações familiares na busca do atendimento aos interesses mais valiosos das pessoas humanas: afeto, solidariedade, lealdade, confiança, respeito e amor (2016, p. 28).

Assim, a família atual é vista como um ambiente de formação pessoal afetiva, onde os interesses patrimoniais perderam seu papel principal e a família passou a ser constituída através da solidariedade, cooperação, respeito e dignidade entre todos os seus integrantes. Dessa forma, a repersonalização das relações familiares é um processo que evolui, dando novos valores a dignidade humana, colocando o indivíduo no centro da tutela jurídica (LOBO, 2017).

Nesse sentido, Lobo:

A criança, o adolescente, o idoso, o homem e a mulher são protagonistas dessa radical transformação ética, na plena realização do princípio estruturante da dignidade da pessoa humana, que a Constituição elevou ao fundamento da organização social, política, jurídica e econômica (2017, p. 24).

Diante deste cenário de tantas mudanças no ordenamento jurídico, se faz necessário mencionar que a sociedade passou por profundas modificações ainda não contempladas pela legislação brasileira, especificamente pelo Código Civil. De modo que, até hoje restam garantias desamparadas pelo legislador brasileiro, ou até

aquelas que precisam ser atualizadas em virtude do tempo que o Código Civil de 2002 entrou em vigor.

Diante de todas essas constatações, percebe-se ainda uma lacuna no ordenamento jurídico brasileiro, de acordo com o tema das licenças maternidade e paternidade. Com a mudança da sociedade no tocante aos papéis do homem e da mulher no núcleo familiar, faz-se necessário que a legislação pátria atualize a lei que abrange este instituto, com a finalidade de proporcionar maior isonomia entre os gêneros, em virtude da gritante diferença entre o tempo das licenças.

3 O AMPARO PREVIDENCIÁRIO EM RELAÇÃO AO NASCIMENTO DE FILHOS NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

O direito previdenciário é um ramo do direito público que foi construído a partir das lutas sociais dos trabalhadores por melhores condições de vida, tendo como finalidade o estudo e a regulamentação da seguridade social. Neste âmbito, a seguridade social surge como regime protetivo para amparar o trabalhador e sua família nas diversas circunstâncias, seja em casos de doença, desemprego, nascimento de filhos ou até mesmo na velhice (KERTZMAN, 2011).

Assim, o direito previdenciário é considerado um direito social que foi contextualizado como uma garantia coletiva para que os trabalhadores usufruíssem da garantia de continuidade salarial mesmo quando não estivessem trabalhando, como acontecia nas situações de acidente de trabalho, aposentadoria, doenças e no caso da licença, que foi construída inicialmente com o nascimento de filhos, pela necessidade de ter o acompanhamento do pai e da mãe no ambiente doméstico por ocasião do nascimento do infante.

A proteção previdenciária tem como finalidade de proteger determinados riscos sociais, considerados pelo legislador como relevantes, de modo a obter a atenção da Previdência Social. Nessa perspectiva, cada um dos riscos sociais escolhidos representa uma prestação pecuniária específica, designada à cobertura da circunstância que ocasiona o afastamento beneficiário da atividade laboral, esta última garantidora de sobrevivência e amparo aos dependentes do segurado.

O risco social protegido pelo salário-maternidade, constatando ser a própria maternidade, seja esta proveniente do parto ou da adoção. Expõem, primeiramente, a indispensabilidade de amparo ao menor durante seu período inicial de vida, assim como, a proteção ao risco do desemprego feminino, despesa que caso arcada pelo empregador, afastaria ainda mais as mulheres da situação de empregabilidade no país.

Dessa forma, no que pertine ao trabalho da mulher, este deve ser analisado com mais cuidado, considerando que a mulher ingressou no mercado de trabalho tardiamente no que se refere ao homem, e por isso faz-se necessário explanar o progresso da mulher e o papel que ela representa na família e no ambiente profissional.

3.1 Evolução da mulher no mercado de trabalho

O papel da mulher no núcleo familiar sempre esteve relacionado com o cuidado da família, seu dever era tomar conta da casa e dos filhos, enquanto o homem saía para trabalhar, levando assim uma vida doméstica, submissa ao homem. No contexto histórico no Brasil e em outros países do mundo ocidental que mantém semelhanças na organização familiar esta foi a função da mulher durante muitas décadas dentro da entidade familiar, contudo com o ingresso no ambiente empregatício, a mulher conquista o direito de trabalhar fora de casa, acumulando as novas funções com os deveres domésticos.

Segundo o entendimento de Dias:

Este quadro não resistiu à revolução industrial, que fez aumentar a necessidade de mão de obra, principalmente para desempenhar atividades terciárias. Foi assim que a mulher ingressou no mercado de trabalho, deixando o homem de ser a única fonte de subsistência da família. A estrutura da família se alterou. Tornou-se nuclear, restrita ao casal e a sua prole. Acabou a prevalência do seu caráter produtivo e reprodutivo (2016, p. 22).

A incorporação da mulher no quadro de empregados do país foi um importante passo rumo a conquista de inúmeras garantias para a figura feminina, porém esse progresso, tanto cultural quanto normativo, não foi repentino, ele resultou de muitos anos de luta.

A introdução da mulher na esfera do trabalho começou no período em que as indústrias ganhavam cada vez mais força, em virtude do capitalismo houve o enfraquecimento dos trabalhadores, assim as famílias foram afetadas pela concentração da mão de obra dos menores e das mulheres nas fábricas. Dessa forma, com a inclusão dos demais entes familiares no trabalho, foram observados os desníveis existentes entre as classes sociais, resultando em um sério problema social. Ademais, é importante destacar que as circunstâncias de trabalho enfrentadas pelas mulheres e pelos menores eram muito precárias, sendo consideradas indignas.

A diferença entre as classes tem respaldo nos salários atribuído às mulheres que eram mais baixos do que os reservados aos homens, gerando assim maior interesse dos empregadores pela mão de obra feminina, deixando em segundo plano

o trabalho masculino. O desinteresse do Estado nas relações de emprego favoreceu ainda mais para a desigualdade nas relações entre o homem, a mulher e o menor.

Para Lopes:

Outro ponto importante nas grandes conquistas e mudanças, foi ainda na segunda metade do século XVIII, com a vinda da Revolução Industrial, que acabou por absorver de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias, com o objetivo de baratear os salários, trazendo definitivamente, a inserção da mulher na produção(...) Encontraremos a presença de trabalhadoras assalariadas, em grande número e essenciais ao desenvolvimento da indústria têxtil. Mesmo com isto há uma busca pela negação da inclusão da mulher na classe trabalhadora, ontem e hoje (LOPES, 1993).

Apesar da preferência dos empregadores pela mão de obra feminina, a mulher demorou para ser aceita massivamente como trabalhadora, dado que a preferência no mercado de trabalho aconteceu inicialmente em virtude dos baixos salários do labor feminino. Assim, ao longo da história a mulher lidou com a inferioridade quanto ao homem, que sempre esteve em destaque, mesmo quando ela contribuía significativamente para a evolução e progresso da sociedade em inúmeros aspectos.

Dessa forma, a trajetória da mulher foi marcada por preconceito e discriminação, independente das contribuições realizadas, sendo o centro de desigualdades no decorrer do tempo. É notório que apesar do significativo aumento na quantidade de mulheres inseridas no âmbito empregatício, as posições de gerência e liderança, ou seja, os cargos superiores que são mais bem assalariados, permanecem ocupados pelos homens, posto que a imagem da mulher, associada ao sexo frágil, não tinha credibilidade na sua capacidade laboral, sendo a desigualdade de gêneros um grande empecilho para o progresso da figura feminina no mercado de trabalho.

Ademais, é interessante mencionar que também não havia tratamento isonômico por parte do Estado em relação ao trabalho feminino, visto que não era assegurada a mulher a delimitação da jornada de trabalho, tampouco o direito a maternidade e ao compromisso de aleitamento e responsabilidade com os filhos. Sendo a mulher equiparada ao homem quanto as obrigações impostas pelos empregadores, ocasionando muitas vezes o cumprimento por parte da mulher de função superior a suas capacidades físicas.

Destarte, o trabalho intenso na indústria e o cuidado dos filhos, assim como com o lar, fez com que a mulher tivesse uma dupla e exaustiva jornada, o que permanece até hoje. Com o término do século XIX e o crescimento do número de operárias no setor industrial, as mulheres começaram a reivindicar seus direitos, especialmente em virtude da falta de delimitação da jornada definida, tomando assim, a frente no combate pela limitação da jornada de trabalho, aumento do salário e por melhores condições no ambiente de trabalho. Entretanto, as lutas na maioria das vezes eram vencidas, não havendo nenhuma melhoria.

Após a Revolução Industrial de 1930, o Presidente Getúlio Vargas entendeu a necessidade de ordenar os direitos trabalhistas, contribuindo para a reorganização do mercado de trabalho, onde houve a ampliação dos trabalhos considerados formais, com o objetivo de minimizar as taxas de desemprego e a informalidade.

Neste mesmo ano houve a criação o Decreto Lei nº 21.417, que diz respeito a condição da mulher na esfera do trabalho, entretanto, a colaboração mais significativa para a mulher ocorreu depois do ano de 1940, quando houve o processo da industrialização no Brasil e dessa forma a figura feminina passou a assumir cargos variados. O que ocorreu devido a insuficiência de mão de obra masculina, que em virtude da Segunda Guerra Mundial estavam nos campos de batalha, além de que muitos não retornaram e os que voltaram não tinham condições para laborar.

Percebe-se, destarte que o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho deu-se durante os séculos, entretanto, nos dias atuais é possível verificar forte influência no passado a respeito da introdução da mulher nos empregos.

Neste sentido, Bobbio:

Toda a superação desta ou daquela discriminação é interpretada como uma etapa do progresso da civilização. Jamais, como em nossa época, foram postas em discussão as três fontes principais de desigualdade entre os homens: a raça, o sexo e a classe social (BOBBIO, 2002, apud ARAUJO; MOURÃO, 2012, p. 30).

Para Bobbio, a sociedade alcançará o progresso quando for capaz de superar a discriminação, ao comparar tal entendimento com o desenvolvimento da mulher no âmbito do trabalho, é possível constatar que no dia que a civilização acabar com a desigualdade, efetivamente a sociedade estará tendo um grande crescimento, entretanto, até esse dia chegar a mulher buscará essa igualdade.

O preconceito e a desigualdade vêm acompanhando a mulher desde os tempos do patriarcado, onde é possível observar que a figura feminina sempre era menosprezada em relação a masculina, sendo vista como responsável exclusivamente pelos cuidados dos filhos, esposa e dedicada ao lar.

Desse modo, não é possível falar em igualdade onde exista discriminação e preconceito e é por esse motivo que a mulher ainda hoje batalha em prol da equidade de direitos entre homens e mulheres, sobretudo no âmbito das relações de trabalho. A distinção nas relações de emprego existe de inúmeras formas, podendo ser perante a remuneração por desempenhar função equivalente à masculina; desigualdade na continuidade no emprego; quanto as possibilidades de crescer na vida profissional.

Somente com a Constituição Federal de 1988 que houve a autorização da instituição da cidadania e dos direitos humanos para as mulheres brasileiras, e desde então que o dia 08 de março começou a ser comemorado o dia Internacional da Mulher.

Assim como menciona Delgado:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeitos claramente discriminatórios em relação à mulher obreira (2010, p. 732).

Nesse sentido, mesmo após a autorização, as mulheres permanecem procurando o seu lugar no mercado de trabalho e buscando por condições com mais igualdade no tocante ao sexo masculino, seja quanto a remuneração ou demais garantias.

3.2 Proteção à Maternidade

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi fundamental para a evolução das garantias dadas a mulher no âmbito do trabalho, posto que é recomendado que os países membros concedam às mulheres trabalhadoras algum período de licença-maternidade. Dessa forma, a maioria dos países dispõe de leis trabalhistas que pretendem amparar as mulheres durante o tempo de gestação e após o parto, mesmo

que as regras e benefícios ligados à licença sejam diferentes entre os países que a concedem é indispensável o exercício de proteção à gestante.

A convenção n.3, de 1919, da OIT destaca os principais pontos que devem incidir o amparo da lei, assegurando a licença remunerada compulsória antes e depois do parto, através de atestado médico confirmando a gravidez. Conforme a Convenção, o período da licença da mulher será as seis semanas anteriores ao parto e as seis semanas subsequentes, aconselhando que o repouso anterior seja opcional, entretanto, o posterior deve ser obrigatório. Além disso, a gestante teria a garantia do seu emprego e a ineficácia do aviso prévio neste tempo, ainda com direito a repouso diários e intervalos destinados a amamentação de meia hora cada.

É importante mencionar que a assistência à maternidade compreende um auxílio econômico que tem como objetivo suprir as carências básicas da mãe e do bebê no início de sua vida, as despesas são de responsabilidade do Poder Público ou das instituições previdenciárias de cada país.

A finalidade da OIT é proteger a mulher do trabalho, acabar com a desigualdade entre mulheres e homens, trazer melhores condições ao trabalho, acabar com as diferenças de valores de salário entre homens e mulheres, colocar a idade certa para o trabalho e legalizar também as mulheres e crianças que trabalhem a noite (BACHUR; MANSO, 2011, p. 26).

A Convenção n. 4 da OIT busca proteger a mulher, através da proibição do trabalho noturno, onde a mulher não pode mais trabalhar no período de 22h de um dia até as 5h do dia seguinte em indústrias públicas ou privadas, só sendo permitido trabalhar nas tarefas domésticas e familiares. Além de vedar ao empregador a dispensa da gestante durante a gravidez em virtude do parto ou da licença obrigatória.

3.2.1 Licença-maternidade

No Brasil, a primeira norma acerca da proteção à maternidade surgiu em 1932, com o Decreto nº 21.417, que concedeu a mulher, em seu art. 7º, um repouso obrigatório durante as quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, seja trabalhando em instituição pública ou particular. Também garantiu à mulher dois descansos de trinta minutos cada por dia para amamentação da criança durante os seis primeiros meses. Quanto ao salário-maternidade, a gestante receberia 50%

(cinquenta por cento da média do salário no último semestre. Ademais, proibia a mulher gestante de laborar em locais perigosos ou insalubres.

A Constituição Federal de 1934 foi apontada como uma das mais benéficas no que diz respeito a proteção as mulheres, tendo as mulheres grávidas direito ao salário-maternidade e licença-maternidade. Assim como, em seu art. 121 da mencionada Constituição o primeiro parágrafo, nos itens a, d e h, proibia a diferença de salários para um mesmo trabalho por motivos de sexo; proibia o trabalho da mulher em indústrias insalubres, além de garantir assistência média e sanitária à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejudicar seu salário e seu emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da maternidade. E ainda em seu art. 170, item 10, concedeu à funcionária gestante, três meses de licença com vencimentos integrais.

Já na Constituição Federal de 1937, as normas de natureza trabalhista enfraqueceram as garantias das mulheres, dado que foi omitido em sua redação o direito de emprego e isonomia entre os salários do homem e da mulher. Em virtude disto, foi editado o Decreto Lei nº 2.548 que possibilitou em seu art. 2 a redução de 10% do salário da mulher.

A Consolidação das Leis do Trabalho que entrou em vigor em 1943, protegia à maternidade, em seus artigos 391 e 392.

Art. 391 – Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único: Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou gravidez.

Art. 392 – É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 semanas antes e 8 semanas depois do parto (BRASIL, 1943).

Este é um assunto que merece bastante consideração, visto que a maternidade é uma garantia concedida pelo legislador. Nesse aspecto, são dois os princípios básicos que norteiam a CLT, a estabilidade da mulher e a licença-maternidade.

No que diz respeito a estabilidade da gestante, é proibido a demissão sem justa causa durante a estabilidade, já assegurada nas convenções coletivas do trabalho, e

posteriormente teve a garantia disseminada para todas as mulheres, por meio do artigo 10, II, “b” das Disposições Transitórias disposto na Constituição Federal de 1988.

No que compreende a licença atribuída à gestante, houve sua ampliação através do artigo 392 da CLT que pelo Decreto-lei nº 229, de 28.02.1967, prevê a concessão de 12 (doze) semanas para a gestante, sendo 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto. Entretanto, em seguida a Constituição Federal em seu artigo 7º, XVII foi mais benéfica a mulher trabalhadora, visto que assegurou a licença à grávida com durabilidade de 120 (cento e vinte) dias sem prejudicar seu trabalho e seu salário.

Dessa forma, a partir da confirmação da gravidez, a mulher já tem o seu emprego assegurado, sendo proibida a dispensa imotivada, assim como nos 120 (cento e vinte) dias posteriores ao parto, fase em que a mulher volta ao trabalho. Assim, a gestante não pode ser despedida sem justo motivo do seu emprego ao longo do tempo de estabilidade.

3.2.2 Salário-maternidade

O direito a licença-maternidade garante o pagamento do salário-maternidade, sendo este último um benefício previdenciário remunerado que tem duração de 120 (cento e vinte) dias em virtude do nascimento ou adoção, em casos excepcionais o prazo pode ser prorrogado.

Nessa perspectiva, a licença-maternidade, também conhecida como licença gestante, diz respeito ao período de 120 (cento e vinte) dias de afastamento da empregada, já o salário-maternidade compreende o pagamento que deverá ser realizado pelo INSS devido ao período de afastamento da beneficiária gestante.

O salário-maternidade é protegido pelo direito previdenciário, visto que foi considerado pelo legislador como um risco social, assim tem como finalidade proporcionar o descanso da mulher trabalhadora ao mesmo tempo que garante o seu emprego, além de assegurar o contato do filho com a mãe durante os desenvolvimentos iniciais da criança. Assim, o benefício visa amparar mulher, bem como a proteção do menor, sendo este último o principal beneficiário, uma vez que se encontra em um momento delicado da vida, por depender integralmente do amparo dos pais.

O salário-maternidade, juntamente com o salário família, é um dos benefícios que visam à cobertura dos encargos familiares. Tem por objetivo a substituição da remuneração da segurada gestante durante os cento e vinte dias de repouso, referentes à licença-maternidade (TAVARES, 2009, p. 161).

A garantia ao salário-maternidade é concedida a toda segurada, seja a empregada, empregada doméstica, trabalhadora avulsa, contribuinte individual, facultativo e segurada especial. Não sendo exigida a carência para a empregada, empregada doméstica e avulsa, já as seguradas contribuintes individual e facultativa devem ter no mínimo dez meses de contribuição ao INSS. A segurada especial deve comprovar o exercício da atividade rural nos últimos dez meses imediatamente anteriores ao requerimento, mesmo que de forma descontínua.

Quanto ao início do afastamento para a disponibilização do benefício, a segurada deve mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data de início que pode ocorrer entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e a ocorrência deste.

Neste mesmo sentido, Tavares:

A partir do 28º dia anterior ao parto até o dia deste, pode ser iniciado o benefício (a partir daí, contam-se 120 dias), isto porque o dia do parto nem sempre é previsível. A segurada especial e a empregada doméstica podem requerê-lo até 90 dias após o parto (TAVARES, 2009, p. 161).

Além disso, também poderá gozar da licença-maternidade a empregada que adotar ou dispuser de guarda judicial com o intuito de adoção, conforme consta no art. 392-A da CLT. Assim como, o salário-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança adotada que deverá ter no máximo 12 (doze) anos de idade, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Entretanto, a adoção ou guarda conjunta só possibilitará a autorização da licença a apenas um dos adotantes ou guardiões, podendo ser empregado ou empregada, ou seja, o salário maternidade será devido ao adotante do sexo masculino, para adoção ou guarda, ocorrida a partir da Lei nº 12.873/2013.

Nos casos de aborto não criminoso, sendo comprovado por atestado médico, a mulher terá direito a um repouso remunerado por duas semanas, tendo assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento, de acordo com o art. 395 da CLT.

Nesse mesmo sentido, Tavares:

Em caso de aborto não-criminoso, comprovado por atestado médico específico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas. Isto abrange tanto o aborto legal, previsto no permissivo do art. 128 do Código Penal, quando não há outro meio de salvar a vida da gestante, ou a gravidez resulta de estupro (mediante autorização judicial nos dois casos), bem como em caso de aborto involuntário (2009, p. 164).

É importante mencionar que caso haja parto de natimorto com mais de seis meses de gravidez, também haverá direito ao provento do salário-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Para a autorização do salário-maternidade é preciso que haja uma relação de emprego. A Constituição Federal garante estabilidade no empregado à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses depois o parto (ADCT – CRFB/1988 – art. 10, II, b), sendo neste período o recebimento do salário-maternidade. Nos casos de dispensa imotivada da gestante, a empresa deve indenizar quanto ao período de estabilidade, compreendendo o que seria pago pelo INSS referente ao salário-maternidade. É importante ressaltar que neste caso não é pago o benefício, visto que a empregada está amparada pela indenização. Caso fosse pago, ocorria *bis in idem*. Logo, o benefício só é adequado enquanto houver relação de emprego,

Se porventura não ocorrer a hipótese supracitada e ao longo do período de graça, a segurada desempregada é protegida pelo salário-maternidade nas hipóteses de demissão antes da gravidez, ou ao longo desta, na hipótese de demissão por justa causa ou a pedido, na ocasião em que o INSS se incumbirá de conceder diretamente o benefício.

No tocante à adoção monoparental, vale destacar que:

Apesar de não previsto em lei, entendo possível o deferimento de salário-maternidade para o segurado em caso de adoção monoparental. Se o objetivo, neste caso, é permitir uma melhor adaptação no convívio com o adotado e a adoção é realizada somente por um homem, estaria perfeita a analogia para o fim de concessão da prestação (TAVARES, 2008, p.160).

Em situação de adoção ou parto de mais de uma criança, o segurado terá direito somente ao pagamento de um salário maternidade. No hipótese de empregos concomitantes ou de atividade simultânea na condição de segurado empregado, como Contribuinte Individual ou Doméstico, o cidadão terá direito ao salário maternidade relativo a cada emprego ou atividade.

O salário maternidade não pode ser acumulado com auxílio por incapacidade, devendo este ser suspenso enquanto houver percepção daquele. São benefícios por incapacidade, por exemplo, auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez.

A garantia ao salário-maternidade é devida ainda que, se por ventura, a segura falecer, assim, o benefício será concedido ao cônjuge ou parceiro remanescente, em caso em que este tenha as condições necessárias à permissão do benefício em virtude de suas próprias contribuições. Para que este direito seja reconhecido é preciso que haja uma solicitação do sobrevivente acerca do benefício até o término do prazo existente para a cessação do salário-maternidade original, ou seja, 120 (cento e vinte) dias. Conforme menciona o artigo 71-B da Lei nº 8.213/1991, este benefício é responsabilidade do INSS.

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de abandono (Incluído pela Lei 12.873/2013) (BRASIL, 1943).

É importante ressaltar que em 2010 passou a vigorar a Lei n. 11.770/2008 que dispõe acerca do Programa Empresa Cidadã, destinado ao prolongamento da licença-maternidade de 120 para 180 dias. O programa Empresa Cidadã consiste em um incentivo fiscal para que as pessoas jurídicas que sejam tributadas com base no lucro real estendam a licença. Assim, as empresas podem escolher se querem estender ou não esse direito para as suas funcionárias.

Tal incentivo se dá por meio de dedução no imposto de renda do total gasto com remuneração da empregada durante o período de extensão da licença. Vale salientar que os sessenta dias de prorrogação serão custeados na sua integralidade pelo empregador. No entanto, a pessoa jurídica que incorporar o aludido programa tem a opção de descontar do imposto de renda o montante pago.

Para a empregada gestante ter direito ao aumento da licença, deverá fazer um requerimento, sendo o final do primeiro mês depois do parto o prazo máximo para tal, e será concedido após o final da licença-maternidade. Esta prorrogação também é assegurada à empregada que optar por adotar ou tiver guarda judicial com a finalidade de adoção. Assim como, durante a licença, no curso da prorrogação a empregada

receberá sua remuneração integral, sendo paga pelo Regime Geral de Previdência Social.

Durante a fase de extensão da licença, a empregada não pode realizar atividades remuneradas, nem a criança ser deixada em creches, visto que perderia a finalidade da licença. Quanto ao aleitamento, o direito a amamentar o filho será concedido a mulher durante os seis primeiros meses da vida do recém-nascido, tendo direito a dois descansos especiais, cada uma com meia hora de duração, conforme menciona o artigo 396 da CLT.

Faz-se importante ressaltar que o artigo 7º, XXV da Constituição Federal de 1988 determina a necessidade da existência de creches para o auxílio gratuito aos filhos e dependentes do empregado, seja ele do sexo feminino ou masculino, sendo garantido desde do nascer da criança até completar cinco anos de idade, sendo assim, expandida a determinação anteriormente imposta pela CLT em conformidade o artigo 389, §1º.

O direito à licença-maternidade não é condicionado a aspectos biológicos, como a gestação ou o aleitamento materno, visto que a licença-maternidade e o salário-maternidade também são garantidas para mães adotantes, concedendo a licença integral de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança, segundo o art. 392-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), incluído pela Lei nº 12.873/2013.

Nesta perspectiva de unicidade de prazo, dá-se fim à antiga concepção, ocasionadora de um período diferenciado entre a garantia concedida a mãe natural e a mãe adotante ou guardiã. Assim, a licença-maternidade não está relacionada ao critério biológico, mas sim afetivo, posto que o que é preservado na relação parental é a proteção e as responsabilidades com o menor, com a formação e desenvolvimento da família em si.

3.3 Licença-paternidade

A paternidade se inicia com o nascimento do filho e o registro civil em seu nome. Há presunção de paternidade quando os filhos são concebidos na Constância do casamento, nos casos de *pater is est*, que se dispõe no artigo 1.597 do Código Civil. A paternidade poderá ter início também com a adoção, fazendo surgir os mesmos

deveres e direitos de pai biológico, e também com os laços afetivos adquiridos, o mesmo acontecendo na paternidade socioafetiva.

Historicamente as famílias foram construídas sob o patriarcado, na maior parte do mundo, assumindo o pai o papel de chefe da entidade familiar. Havia sempre um padrão, onde o pai iria trabalhar e a mulher e mãe iria ficar em casa cuidando dos filhos. Mas as coisas têm mudado e cada vez mais as mães tem se inserido na esfera do trabalho, obrigando os pais a cuidarem de deveres domésticos e também dos filhos, devido à ausência da mulher em casa.

O direito muda conforme a sociedade, assim a paternidade ganhou outros rumos, já que o homem além do papel de chefe de família e protetor da família, passou também a atuar mais presentemente nos afazeres domésticos. Assim, o pai também ganhou o encargo de cuidado com os filhos, nossa própria Constituição Federal de 1988 no art. 229 dá o mesmo peso entre a mulher e o homem de cuidados com a família e principalmente com os filhos.

Dessa forma, a licença-paternidade é um direito garantido ao pai, previsto no artigo 7º, XIX, da CF/88 cominado com o §1º do artigo 10 do ADCT. Entretanto, conforme o texto presente na Constituição Federal, o período de duração da licença seria fixado em lei, contudo, com a ausência desta, permanece o prazo assegurado na ADCT, ou seja, 5 (cinco) dias para a licença-paternidade.

Art. 10 – Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição:

§ 1º - 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 (BRASIL, 1998).

Apesar de o dispositivo constitucional não tratar expressamente do pai adotante, falando apenas em “licença-paternidade”, a doutrina manifesta-se acerca da aplicabilidade do benefício também ao pai adotante.

A CLT dispõe no inciso III do artigo 473, a oportunidade de o empregado deixar de comparecer por um dia ao serviço, sem afetar seu salário, quando houver nascimento do filho, no decorrer da primeira semana. O objetivo desta previsão é o registro da criança, sendo assim, obrigação prevista no Código Civil, quanto a inscrição do nascimento em registro público. Na aplicação, a concessão é realizada a

partir do dia posterior ao nascimento do infante e, dessa maneira, os dois estatutos têm o mesmo prazo.

Com a edição da Lei 13.257/16 de 8 de março de 2016, a qual contemplou também a extensão da duração da licença-paternidade, de 5 (cinco) dias (ADCT, art. 10, § 1º), para agora 20 (vinte) dias. Entretanto, para prorrogar a licença-paternidade dos seus empregados, a pessoa jurídica terá que aderir ao "Programa da Empresa Cidadã", onde o empregado deve fazer seu requerimento no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto, cuja prorrogação ocorrerá após o término do prazo inicial de 5 (cinco) dias (ADCT, art. 10, § 1º).

A licença-paternidade não causa nenhum prejuízo à remuneração do trabalhador, dado que o período de afastamento é computado como se fosse serviço efetivo, com finalidade de direito. Diferente do que acontece na licença-maternidade, a licença-paternidade é uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho, a qual é arcada pelo empregador e não pela Previdência Social. Sendo assim, direito irrenunciável e indisponível.

Não obstante a previsão da licença-paternidade em lei, ainda existe uma alarmante diferença entre os prazos entre as licenças, o que implica forte influência patriarcal sobre a qual nossa sociedade foi desenvolvida. Sociedade esta em que o homem é considerado provedor e a mulher como mera auxiliar no mercado de trabalho, sendo a maternidade uma das únicas atribuições valorizadas perante a sociedade.

No entanto, para a legislação mulher e homem são desiguais por suas características que lhes diferenciam, visto que a mulher pode conceber e dar à luz a filhos, e ao homem compete o acompanhamento e criação, por isso a mulher tem direito a licença-maternidade, no tocante dos 120 (cento e vinte) dias, com todas os direitos que lhe foram conquistados acerca desses anos.

Contudo, também cabe ao homem as obrigações com a criança, seja na impossibilidade da mulher de cuidar e amparar as necessidades familiares de cuidados necessários, se igualando mesmo com as desigualdades, seja na aproximação dos entes da família no momento da chegada do novo membro. Dessa forma, a Lei 12.873/2013 estende o salário-maternidade ao homem, desde que seja segurado da Previdência, nas hipóteses de adoção ou em casos de falecimento antecipado da mãe será amparado pelo ao salário-maternidade.

Assim, é possível observar que o entendimento que põe a mulher como única responsável pelo filho vem sendo superado cada vez mais, conforme as alterações sociais e de organização familiar, que se refletem nas mudanças de papéis desempenhados pelo homem e pela mulher no meio familiar.

Desse modo, deve ser garantido ao homem o direito à concepção da licença-paternidade nas mesmas condições da licença-maternidade, garantindo assim direitos igualitários quanto a responsabilidade dos cuidados com os filhos e na participação na entidade familiar.

4 A REMODELAÇÃO DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO EM RELAÇÃO A LICENÇA PARENTAL A LUZ DO MELHOR INTERESSE DO MENOR

A Constituição Federal consagra em seu art. 226, §5º, o princípio da igualdade e garante ao homem e à mulher os mesmos direitos e deveres inerentes à sociedade matrimonial, causando reflexos relevantes no poder familiar. Para complementar em seu art. 229, determina os pais tem a responsabilidade e o dever de amparar e cuidar dos filhos. Dessa forma, é possível constatar que foi concedido à família a obrigação de proteção da criança e do adolescente, assim como a realização de sua comodidade conforme menciona art. 227 da nossa Constituição Federal.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988).

Desse modo, é notório que a família não parte da premissa em o homem é encarregado pelo sustento do núcleo familiar e a mulher responsável pela casa e pelos filhos. Todos devem ter obrigações equivalentes para com a criança e ao adolescente, de modo que houve a inversão de prioridades nas relações entre pais e filhos. Como menciona Paulo Lobo “O pátrio poder existia em função do pai; já a autoridade parental ou poder familiar existe em função e no interesse dos filhos”.

De forma que a contribuição para o melhor desenvolvimento do menor, com o desempenho da paternidade responsável atrelada a maternidade, não estabelece uma possibilidade, mas sim um dever a ser exercido pelos pais, principalmente nos primeiros anos de vida do menor.

4.1 Melhor interesse do menor

O princípio do melhor interesse da criança colocar o menor, ou filho, como centro do núcleo familiar, a criança é o principal protagonista, desconstruindo a ideia ultrapassada pela família patriarcal.

Assim, abandona, em definitivo, o entendimento que classifica a criança e adolescente como cidadãos pela metade, sua inserção no pacto social de mudanças

estruturais deve considerar, preferencialmente, sua condição de sujeito e de pessoa em fase peculiar de desenvolvimento, considerando suas diferenças (PEREIRA, 1999).

O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, dispõe de um microsistema para amparar de forma completa às crianças e adolescentes, perante à família, sociedade e Estado. Assim, ele passa a dar preferência absoluta a crianças e adolescentes, reconhecendo-os como sujeitos de direito, tendo como base os princípios do melhor interesse, paternidade responsável e proteção integral, buscando acompanhá-los até a maioridade de forma responsável, como sujeito da própria vida, para que possam gozar de forma plena de seus direitos fundamentais (DIAS, 2016).

De acordo com o art. 3º, do ECA:

A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade (BRASIL, 1990).

No direito brasileiro, o melhor desenvolvimento do menor encontra-se amparado, além do art. 227 da CF/88 supracitado, na Convenção Internacional de Direito da Criança, que tem natureza supralegal (segundo o parâmetro do STF no RE 404.276) e de acordo com Paulo Lobo:

No Brasil desde 1990, estabelece em seu art. 3.1 que todas as ações relativas aos menores devem considerar, primordialmente, “o interesse maior da criança”. Por determinação da Convenção, deve ser garantida uma ampla proteção ao menor, constituindo a conclusão dos esforços em escala mundial, no sentido de fortalecimento de sua situação jurídica, eliminando as diferenças entre os filhos legítimos e ilegítimos (art. 18) e **atribuindo aos pais, conjuntamente a tarefa de cuidar da educação e do desenvolvimento** (LOBO, 2017, p. 74, grifo nosso).

Também é protegido pelo Estatuto da Criança e do Adolescente em seus artigos 4º e 6º:

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1990).

Dessa forma, a obrigação de amparar a criança, na totalidade de suas deficiências, é uma responsabilidade que deve ser dividida igualmente entre os pais. De modo que não deve ser deixada toda a obrigação, juntamente com atribuição de zelar pelos filhos, sob a responsabilidade da figura materna.

A presença paterna nos primórdios da vida do menor é de suma importância, visto que a figura do pai se faz fundamental para a formação do menor. A relevância da amamentação para a criança é indiscutível, entretanto, a obrigação dos pais vai mais além, não podendo a equiparação das licenças ser baseada em critérios biológicos para sua definição temporal.

Destarte, a licença-maternidade e a licença paternidade são instrumentos capazes de proporcionar a proteção à família, bem como ao desenvolvimento do menor que se encontra em um período bastante relevante da sua vida. Trata-se, assim, de estágio marcado pela formação de relações de afeto e de cuidados especiais e necessários dos pais para com a criança.

A título ilustrativo segue decisão judicial, assim como vários outros julgados neste mesmo sentido, tem dado privilegiado ao melhor interesse do menor em detrimento do interesse do pai, da mãe ou de qualquer outro parente, justamente privilegiando o que está descrito e regulamentado na Convenção Internacional e na Legislação Extraordinária Brasileira.

PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. ÓBITO DA GENITORA. CONCESSÃO DE BENEFÍCIO EM NOME DO GENITOR. POSSIBILIDADE. PROTEÇÃO DA CRIANÇA. ANALOGIA. ARTIGO 4º DA LEI DE INTRODUÇÃO ÀS NORMAS DO DIREITO BRASILEIRO. - O salário-maternidade encontra-se disciplinado nos artigos 71 a 73 da Lei nº 8.213/91, consistindo em remuneração devida a qualquer segurada gestante durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste ou, ainda, à mãe adotiva ou guardiã para fins de adoção, por igual período. - O direito da adotante ao salário-maternidade foi inovação introduzida pela Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. - O legislador promoveu, por meio da Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013, **a equiparação do período de gozo do benefício em relação a todos os casos de adoção infantil**, superando o critério anterior, que estabelecia menor tempo de recebimento do auxílio quanto maior fosse a idade do adotado. - **Os cuidados com a criança norteiam o sistema previdenciário, no tocante ao referido benefício.** - Possibilidade de aplicação dos expedientes previstos no artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil, atual

Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, conforme redação dada pela Lei nº 12.376/2010. - **Na hipótese em que a mãe venha a falecer, considerando-se o interesse da criança em ter suas necessidades providas, possível a concessão do benefício, por analogia, ao pai, ora viúvo, concretizando-se a garantia prevista no artigo 227 da Constituição Federal.** Precedentes desta Corte. - Apelação do INSS improvida (BRASIL, 2014, grifo nosso).

Considerando que o critério da licença não é mais em razão do dado biológico, da mulher que dá à luz, mas necessariamente do pai ou da mãe que cuida desse menor. Em razão disso, seja na adoção, seja na filiação natural existe o interesse do menor a ser tutelado de ter o convívio inicial com o seu pai e sua mãe pelo tempo necessário para integração deste no seio familiar, sendo de 120 (cento e vinte) dias para mãe e devendo o pai acompanhar de forma igualitária.

O melhor interesse do menor, exatamente como menciona a Convenção, determina que as medidas judiciais sejam tomadas, sempre visando o melhor interesse da criança e não no interesse da família. Hoje se analisa as condições pertinentes a criança baseada no seu melhor interesse.

Assim, nos dias de hoje, identificamos o “melhor interesse da criança” como uma norma cogente não apenas em virtude da autorização da Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança, mas em razão de estarmos perante um princípio especial, o qual deve ser classificado como fonte subsidiária na aplicação da norma (PEREIRA, 1999).

Nesse sentido, Marta Santos Pais, evidencia que “na promulgação de uma nova lei ou na hipótese de revisão de lei existente é essencial indagar se as soluções propostas são as melhores para a criança”. Em virtude da doutrina jurídica de proteção integral, deve predominar o reconhecimento constitucional da criança e do adolescente como titulares de direitos fundamentais e indivíduos em condição peculiar de desenvolvimento (PEREIRA, 1999).

Diante disso, a implementação de uma licença parental equiparando os direitos da mãe e do pai dentro do núcleo familiar traria significativo benefício na vida do menor. E o Estado, além de proporcionar o amparo constitucional da licença, iria assegurar a efetivação do princípio da isonomia, dado que estaria cumprindo de forma mais ampla e efetiva a obrigação de proteção integral e o melhor benefício do menor.

4.2 A Licença Parental no Modelo Sueco

Enquanto no Brasil, o modelo de licença-paternidade remunerada chega a no máximo a 20 (vinte) dias, na Suécia a situação é bem diferente, sendo conhecida por ser a pioneira quando o assunto é licença parental.

A Suécia foi o primeiro país no mundo a conceder a licença parental, no ano de 1974, concedendo aos pais, homens e mulheres, o direito de afastamento laboral remunerado. Esse sistema foi incorporado com a finalidade de induzir os pais, homens, a contraírem uma posição mais ativa na criação dos filhos, bem como impulsionar uma divisão mais igualitária nas tarefas domésticas pelo casal.

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. O grande ingresso das mulheres no mercado de trabalho prenunciava a debilitação do tradicional modelo familiar do provedor e da dona-de-casa, e o Estado sueco começa a implementar políticas formuladas não apenas com o intuito de reduzir as diferenças nas médias salariais e nas condições de trabalho entre homens e mulheres, mas também visando a tornar mais igualitária a divisão de tarefas no âmbito doméstico (FARIA, 2002).

É importante destacar que o modelo de licença parental aplicado na Suécia divide os dias da licença entre os pais, com o objetivo de estimular à divisão igualitária de tarefas e a criação dos filhos. Atualmente o amparo é assegurado por 480 (quatrocentos e oitenta) dias remunerados, equivalente a um ano e quatro meses, divididos teoricamente em 240 (duzentos e quarentas) dias para cada um dos pais, entretanto, na prática existe a possibilidade de escolha, ficando a critério dos pais como será a divisão. Todavia, deve ser respeitado o tempo mínimo de 90 (noventa) dias para cada um dos pais, sendo esses três meses de uso exclusivo e intrasferível.

A política parece neutra do ponto de vista de gênero, pois dirigida indistintamente aos pais, cabendo-lhes decidir quanto à repartição da licença, embora apresente o escopo de estimular a participação igualitária no mercado de trabalho e na divisão das atividades domésticas, incluso o cuidado com a criança e as tarefas do lar (MATOS et al, 2016, p. 350).

Dessa forma, a medida não era destinada exclusivamente para pais heterossexuais, visto que também abrangia a pais homoafetivos. Sendo possível

observar a neutralidade textual da legislação no que tange a gênero (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016).

Quanto ao salário recebido durante a licença, a maioria dos pais tem direito a 80% (oitenta por cento) do salário. Sendo concedido nos primeiros 390 (trezentos e noventa) dias por filho, para pessoas que trabalham legalmente na Suécia por mais de 240 (duzentos e quarenta) dias antecedentes ao nascimento da criança. No entanto, existe um limite de no máximo de 952 (novecentos e cinquenta e duas) coroas suecas por dia, equivalente a aproximadamente 371 (trezentos e setenta e um) reais.

Nos últimos 90 (noventa) dias de licença os pais são remunerados de acordo com a taxa mínima, ou seja, com o pagamento de 180 (cento e oitenta) coroas suecas por dia de licença, equivalente a cerca de 70 (setenta) reais. O pagamento é feito pelo Governo Sueco, através do Seguro Social Sueco, ou seja, o *Försäkringskassan*.

O benefício ainda é concedido nos casos em que os pais não tenham trabalhado na Suécia antes do nascimento do filho, bem como tiverem outra nacionalidade, desde que esteja residindo legalmente no país farão jus à proteção, sendo pagos a um nível básico de 180 (cento e oitenta) coroas por dia. Além disso, a garantia também abrange os desempregados e estudantes.

A licença parental sueca pode ser retirada até o dia em que a criança completar 8 (oito) anos de idade e são acumulados para cada filho que nasce ou é adotado. Assim, é possível o fracionamento da licença, não sendo os pais obrigados a tirá-la de uma só vez. Os pais suecos ainda têm direito a uma licença parcial, ou seja, eles podem escolher se vão gozar da licença por tempo integral, apenas um expediente ou por um quarto da jornada diária de trabalho (FARIA, 2002).

Em regra, o afastamento laboral não deve ocorrer simultaneamente, entretanto, existe os chamados *double days* (dias em dobro), em que há a possibilidade de pai e mãe usufruírem a licença parental concomitantemente por um período de 30 (trinta) dias durante o primeiro ano de vida do recém-nascido. Os dias neste caso são contabilizados em dobro (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016).

A finalidade do Governo Sueco de instaurar uma licença compartilhada com dias exclusivos foi embasada no seguinte fundamento:

Esperava-se que as mulheres fossem economicamente independentes de seus parceiros e tão responsáveis quanto eles pelo suporte econômico dos filhos. Os homens deveriam ser igualmente responsáveis pelo trabalho doméstico e pelos cuidados com as crianças. A divisão de tarefas na família

era vista como um pré-requisito para a plena participação das mulheres na economia, na política e nos sindicatos e como um modo de aumentar as oportunidades de auto-realização dos homens como pais e como pessoas que têm interesses outros além daqueles relacionados ao mercado de trabalho (HWANG, 1987 apud FARIA, 2002, p. 184).

Desse modo, uma ampliação significativa da licença-paternidade acarretaria melhorias sob diversas perspectivas, desde a redução da discriminação enfrentada pelas mulheres no âmbito do trabalho, a distribuição mais justa das tarefas domésticas, assim como o aumento da interação dos pais, homens, com os filhos durante os seus primeiros anos de vida, auxiliando na sua criação e em seu desenvolvimento.

No momento em que o Estado se posiciona como parte significativa e ocupa uma posição ativa perante a formação da cultura, através da aplicação de incentivos para uma divisão igualitária de tarefas no âmbito familiar, toda a sociedade é beneficiada. As medidas como a ampliação da licença-paternidade, assim como a introdução de uma licença parental maior auxiliam na construção de uma sociedade com padrões de gênero diferenciados, na qual ambos os pais são valorizados com o compartilhamento de tarefas e benefícios (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009).

Nesse sentido, a licença parental implantou um novo aspecto político: a busca por igualdade no âmbito familiar, por meio da divisão mais justa de responsabilidades domésticas, visando o melhor interesse do filho, e quanto a esfera do trabalho, possibilitou uma disputa por espaços profissionais com melhores condições para as mulheres (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016).

Por outro lado, não basta a ampliação de uma licença-paternidade ou a implantação de uma licença parental para que haja uma mudança completa na cultura e organização social do país, até mesmo em países como a Suécia que são mais flexíveis e possuem maiores estímulos. É preciso que haja incentivos juntamente com uma participação mais ativa do Estado para que tenha uma mudança mais eficiente na desigualdade entre os gêneros.

A igualdade de gênero plena é um sonho palpável, mas situado milhas distante, até para o sistema sueco. Parte do trajeto, todavia, já foi percorrido: o manejo político-legislativo para efetiva-la. A empreitada encontrou terreno fértil diante das condições socioeconômicas suecas da década de 70, que reclamavam o desenvolvimento de políticas de reestruturação do equilíbrio trabalho-família. Resta percorrer a outra parte: a assimilação da igualdade de gênero pela população, marcadamente masculina (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016, p. 354).

Embora, a promulgação de uma lei isolada não traga profundas mudanças no âmbito social e cultura de uma sociedade sem a participação e cooperação do Estado, é o passo inicial para conseguir alcançar as mudanças necessárias a fim de chegar cada vez mais perto da tão sonhada igualdade entre os gêneros (FARIA, 2002).

Dessa forma, o contexto social brasileiro precisa assumir o comprometimento, assim como a Suécia, e repensar os métodos tradicionais de assistência ao recém-nascido, com a finalidade de a partir licença parental promover a redemocratização no âmbito doméstico e laboral.

4.3 Um Novo Modelo de Licença Parental

No Brasil, os institutos das licenças maternidade e paternidade funcionam de forma correspondente à licença parental sueca para amparar as necessidades do recém-nascido. Entretanto, não existe licença compartilhada no Brasil, homens e mulheres têm direitos independentes e divergentes quanto ao nascimento ou adoção de crianças (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016).

Na licença-maternidade brasileira, como já mencionado, a mãe é protegida pela Previdência Social, tendo direito ao benefício de se ausentar do trabalho de forma remunerada por 120 (cento e vinte) dias (art. 7º, XVIII, CF e art. 392 da CLT), podendo ser prorrogados por mais 60 (sessenta) dias, se houver adesão ao programa Empresa Cidadã, conforme Lei 11.770/2008.

O pai tem direito à licença-paternidade, podendo se ausentar por cinco dias do trabalho quando o seu filho nascer, sem prejudicar o seu salário (art. 10, §1º, ADCT). A licença-paternidade também pode ser prorrogada por mais 15 (quinze) dias, totalizando um período de 20 (vinte) dias.

Dessa forma, faz-se notória, além da esdrúxula discrepância entre os períodos de licenças previstos na legislação brasileira, sendo a licença-maternidade 24 (vinte e quatro) vezes maior do que a licença concedida aos pais homens, a ausência da garantia de exercer a repartição da parentalidade, bem como das tarefas domésticas. Além disso, apresentam estigmas de gênero, desanimando as mudanças estruturais e estimulando a relação pai-provedor, ou seja, não buscam à igualdade entre os gêneros.

Diante disso, percebe-se a insuficiência do modelo atual, devendo ser modificado para atender melhor o interesse das famílias, especialmente das crianças, assim como para conceder uma maior equidade entre os gêneros. Neste sentido, um modelo a ser seguido deve se basear na repartição de responsabilidades entre os pais, ou seja, um modelo de licença parental.

A previsão de licenças compartilhadas representa uma ação proativa do Estado na garantia da aplicação do mesmo dever e do mesmo direito de cuidado com os filhos a mães e pais. Tal perspectiva contribui para a reconstrução de valores e expectativas relacionadas ao papel de homens e mulheres na sociedade e no âmbito da família (PINHEIRO et al, 2009, p. 857).

Além disso, os dois pais têm a obrigação de proteger o menor, preservando-o de estímulos excessivamente fortes e violentos oriundo de fora do núcleo familiar. O recém-nascido se comporta e se adapta conforme o modo como é cuidado, o indivíduo que garante tal responsabilidade e o contexto em que está inserido (SILVA, 2004).

Com a implantação de uma licença parental haveria a autorização equitativa das licenças concedida a pai e mãe e, por conseguinte a diminuição da desigualdade de gêneros existente no país. Além disso, a paridade das licenças reconhece o homem como sujeito de direito no desempenho dos afazeres familiares, bem como capaz de conciliar a família e o trabalho.

Em contrapartida, será garantido à mulher melhores circunstância no âmbito do trabalho, além da divisão de cuidados e responsabilidades com o menor. Destaca-se, ainda, a variedade de entidades familiares presentes na sociedade brasileira, não admite que só a figura feminina seja beneficiada de um direito resultante do nascimento do filho, sendo necessário o reconhecimento da relevância da paternidade e da sua realização como uma garantia dos pais homens.

Além disso, após a Lei 12.973/13 já mencionada, houve a autorização ao pai adotivo a garantia da licença-paternidade igualada à licença-maternidade, isto é, de 120 (cento e vinte) dias, assim é perceptível a violação ao princípio da isonomia, visto que o pai natural nem sequer tem a garantia de ter sua licença normalizada. Sendo a equiparação a medida mais justa para o tratamento igualitário entre os gêneros.

No modelo atual, a licença-paternidade é paga pelo empregador, sendo contado se fossem dias efetivos. Entretanto, da mesma forma que existe um salário-maternidade para assegurar a estadia da mãe em casa se dedicando ao amparo do

menor, o direito também deve ser estendido ao pai para a criação do salário paternidade, de modo que apenas gozando de garantia salarial pelo tempo da licença este poderia se dedicar plenamente aos cuidados dos seus filhos.

Ressalte-se, ainda, que a Previdência Social possui caráter contributivo e solidário, sendo certo que homens e mulheres contribuem para o INSS em igualdade de condições, não existindo diferenças de alíquotas em razão do gênero. Dessa feita, a concessão da licença-paternidade em igualdade à licença-maternidade já possui uma fonte de custeio, que são as contribuições realizadas pelos homens em razão da atividade laborativa exercida (TEODORO; SOUZA, 2014, p.10).

Assim, a melhor maneira para uma possível efetivação da licença parental na sociedade brasileira se dá com base na implantação deste benefício financiado pela Previdência Social, assim como dar-se-á licença-maternidade. Do mesmo modo, a OIT defende o modo de política previdenciária para a conciliação dos direitos entre família e trabalho.

No tocante à fonte de renda necessária para a concessão da licença parental, reporta-se a Ação Civil Pública nº 5019632-23.2011.404.7200/SC, interposta pelo Ministério Público Federal, que teve como propósito a institucionalidade do art. 71-A da Lei 8.213/1991, em que o mencionado dispositivo estabelecia distintos valores para a adoção em conformidade com a idade da criança.

Na decisão prolatada na primeira instância, o Juiz Marcelo Krás Borges de acordo com o seu entendimento assegura que:

[...] a regra da falta de custeio ou de reserva do possível não é aplicável no caso concreto, já que esta em jogo o direito à dignidade humana. Tal caso poderia ser comparado ao já julgado pelo Supremo Tribunal Federal, em que se obrigou o Município de São Paulo a fornecer creches para todas as crianças menores de cinco anos de idade. Mesmo que não haja previsão orçamentaria para tanto, é o princípio da Dignidade Humana que está em jogo, não podendo alegar o Princípio da Reserva do Possível para se inibir ou desestimular a educação e adoção de crianças em estado de desamparo. [...] os interesses da criança devem ser preservados e não devem ser limitados por questões orçamentarias.

[...] os custos com que o INSS arcará com tal benefício são ínfimos, se compararmos aos benefícios com a educação que terão as crianças adotadas, as quais necessitam de um período de adaptação. Somente o contato constante com os pais nos primeiros meses de adoção é que permitiram que a adoção tenha êxito. Sem tal estímulo, o INSS estaria a estimular a desagregação familiar, prejudicando justamente aquelas crianças que precisam de mais tempo e dedicação dos pais, até porque uma adoção não é uma situação simples de acolhimento e adaptação. As relações humanas são complexas e difíceis, não podendo se resumir a

números da Previdência. Não pode o Estado se pautar em números e orçamento para decidir quando se trata do Princípio da Dignidade Humana (FLORIANOPOLIS, 2014).

Nesse sentido, é possível observar que o posicionamento do Judiciário se baseia na valoração do princípio da dignidade da pessoa humana em vez do princípio da legalidade. Assim, não existe dúvidas quanto ao custeamento da licença parental ser de responsabilidade do INSS, visto que a licença-paternidade seria igualada à licença-maternidade.

Conforme nota da Organização Mundial do Trabalho (OIT) o direito à licença parental é um método importante para remodelação dos modelos quanto ao comportamento dos homens e mulheres relacionado à disposição do trabalho. Sustenta ainda a questão a cerca do reconhecimento da figura paterna como sujeito de direito em relação ao desempenho integral da paternidade, bem como a relevância do seu dever no nascimento dos filhos.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa propôs analisar o sistema jurídico brasileiro no que diz respeito ao período de licença-maternidade e licença-paternidade. Com isso, ficou constatado que a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias é um amparo previdenciário previsto na legislação, enquanto a licença-paternidade é um direito trabalhista determinado com o pagamento feito pelo empregador. Sendo este, um dos motivos responsáveis por existir uma desproporcionalidade entre os períodos dos auxílios maternidade e paternidade.

Tal discrepância entre as licenças, além de não ser benéfica à família, inclusive no que concerne ao cuidado com os filhos, também viola o princípio da isonomia. É notório que o legislador ao distinguir o tempo de duração das licenças-maternidade e paternidade não se utilizou de critérios cientificamente razoáveis, posto que por ser um preceito exclusivamente social não é possível mensurar os “instintos” maternos e paternos.

Em primeiro momento, o presente trabalho tratou acerca da evolução do conceito de família, não sendo possível associar a mulher basicamente a vida relacionada ao lar e ao núcleo familiar; é necessário que haja uma distribuição de funções para atenuar a sobrecarga atribuída às mães que trabalham, assim como a desigualdade que esta responsabilidade interfere na esfera laboral.

No capítulo seguinte, restou claro que o tempo da licença-maternidade não determina somente o restabelecimento do esgotamento físico causado pelo parto ou amamentação, uma vez que se somente esses fatores fossem levados em conta a licença-maternidade de cento e vinte dias não teria sido equiparada para as mães adotantes. Tendo assim como real finalidade aproximar e intensificar os laços de família, não devendo tal direito ser restrito às mulheres.

Por fim, diante das mudanças que a sociedade sofreu em virtude dos novos modelos de arranjos familiares, bem como as alterações no conceito de família, anteriormente pautada no sistema patriarcal e agora baseada na afetividade. Percebe-se que o modelo atual de licença-maternidade e licença-paternidade não atende ao melhor interesse da criança que é justamente a pessoa interessada em ter o convívio do pai e da mãe por ocasião do seu nascimento ou de sua adoção.

Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente é um direito de toda criança ser criada no núcleo familiar. Os cuidados primários possuem suma importância para

a formação de vínculos do recém-nascido com seus pais e com o mundo exterior. Sendo assim, ambos os pais são responsáveis igualmente pela efetivação do direito fundamento ao amparo da infância.

A Suécia, considerada um país modelo no que diz respeito a licença parental, concede aos pais o direito de afastamento ao trabalho de forma remunerada por 480 (quatrocentos e oitenta) dias devendo ser compartilhada entre eles. Assim, a licença parental garante que os pais possam exercer um papel mais ativo na educação dos filhos, além de alterar o conceito familiar na sociedade, tendo a participação masculina nas tarefas domésticas.

Diante do exposto, conclui-se que equiparar a licença-paternidade à maternidade produziria resultados semelhantes no Brasil, além de que não há dificuldades legais para tal paridade entre as licenças, posto que a licença-paternidade pode ser alterada em conformidade com a formação da lei mencionada no artigo 7º, XIX da Constituição Federal de 1988, da mesma forma que existe fonte para custeá-la, sendo preciso viabilizar a melhor maneira de instaurar a licença.

Dessa forma, restou demonstrado que com os novos modelos familiares a licença que atende ao melhor interesse do menor seria baseada na ausência de distinção de gêneros e uma equidade no tocante a licença que poderia denominar de parental, exatamente para não vincular a concepção de maternidade e paternidade, mas sim de parentesco, cujo o tempo da licença deverá ser equiparado para o pai, tendo direito a 120 (cento e vinte) dias, assim como a mulher.

Para atender a esse novo modelo, faz-se necessário um estudo especializado no âmbito econômico para estabelecer alíquotas de recolhimento afim de garantir essa proteção.

6 REFERÊNCIAS

AGENCE FRANCE. **Swedish fathers to get third month of paid paternity leave.** Estocolmo, 2015. Disponível em:

<<https://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave>> Acesso em: 30 de julho de 2017.

ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Fontenele Tânia. **Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações.** São Paulo, 2012.

BACHUR, Tiago Faggionni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença-maternidade e Salário-maternidade. Na Teoria e na Prática.** Editora Lemos e Cruz, 2011.

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

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 2.548, de 31 de agosto de 1940.** Rio de Janeiro: 1940. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 04 de outubro de 2017.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 21.417, de 17 de maio de 1932.** Rio de Janeiro: 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>> Acesso em: 18 de outubro de 2017.

BRASIL. **Decreto nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.** Distrito Federal. Presidência da República, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm> Acesso em: 30 de outubro de 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF, maio, 1943.

BRASIL. **Estatuto da criança e do adolescente:** Lei federal nº 8069, de 13 de julho de 1990. Rio de Janeiro: Imprensa Oficial, 2002.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil.** Brasília, DF, 2002.

BRASIL. **Tribunal Regional Federal da 3ª Região.** AC: 1236 SP 0001236-30.2012.4.03.6116. 8ª Turma. Relator: Desembargadora Federal Therezinha Cazerta. Data de julgamento: 26/05/14. Disponível em: <<https://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25136799/apelacao-civel-ac-1236-sp-0001236-3020124036116-trf3>> Acesso em: 15 de novembro de 2017.

D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho:** trajetórias e travessias. *Psicol Am Lat.* México. N.15, dez. 2008. Disponível em <<http://www.inesc.org.br>> Acesso em: 07 de abril de 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Manual de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo, 2010.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**, 11. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

EDUARDO, Ítalo Romano. **Curso de Direito Previdenciário: teoria, jurisprudência e mais 900 questões**/Ítalo Romano Eduardo, Jeane Tavares Aragão Eduardo, Amauri Santos Teixeira – 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FARIA, Carlos Aurélio P. de. **Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 17, n. 48, Fev. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 de junho 2017.

FLORIANOPOLIS. **Ação Civil Pública** nº 5019632-23.2011.404.7200/SC. Disponível em: <<http://www.abimaq.org.br/Arquivos/Html/CJTA/Downloads%20Consultoria%20Juridica%20Trabalhista/Senten%C3%A7a%20ACP%20-%20INSS.pdf>> Acesso em: 17 setembro de 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. interdisciplinar. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de Direito previdenciário**. Salvador: JusPodivm, 2011.

LOBO, Paulo. **Direito Civil Famílias**, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LOPES, C. L. E. **8 de março, Dia Internacional da Mulher – Uma data e muitas histórias**. Disponível em < <http://www.ubmulheres.org.br/paginas/historia>> Acesso em: 20 de março de 2017.

MADALENO, Rolf. **Curso de direito de família**, 5. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

NASCIMENTO, Rafael Monteiro de Castro. **Licença-paternidade no Brasil: situação atual e possibilidade de mudanças**. 2013. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/5873/1/2013_RafaelMonteirodeCastroNascimento.pdf> Acesso em: 14 de setembro de 2016.

NOGUEIRA, Natascha Brazil. **A Legislação específica que regulamenta a licença-paternidade: O primeiro passo para a garantia da igualdade entre gêneros prevista no artigo 5º, I da Constituição Federal**. 2014 Disponível em: <<http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/7023/1/21009222.pdf>> Acesso em: 02 de novembro de 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Equilíbrio entre Trabalho e Família**. 2011. Disponível em:

<http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_6_700.pdf>.

Acesso em: 20 de setembro de 2017

PEREIRA, Tânia da Silva. **O melhor interesse da criança**: um debate interdisciplinar. Rio de Janeiro. São Paulo: Renovar, 2000.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. **Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero**: A licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 17, n. 3, set. -dez. /2009. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/13047/12142> >. Acesso em: 15 de junho de 2017.

SILVA, Maria Cecília Pereira da. **Ser pai, ser mãe**: um desafio para o terceiro milênio. 1ª Edição. São Paulo: Casa do psicólogo livraria e editora Ltda, 2004.

STOLZE, PABLO. Novo curso de direito civil, vol. 6: **Direito de família — As famílias em perspectiva constitucional**, 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

TARTUCE, Flávio. Direito civil, vol 5: **Direito de família**, ano 2014.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito previdenciário**: regime geral de previdência social e regras constitucionais dos regimes próprios de previdência social. – 11. ed. rev. amp. e atual. Niterói, RJ: Impetus, 2009.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOUZA, Miriam Parreiras de. **Equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade**. Belo Horizonte, 2014. No prelo.

THOME, Candy Florêncio. **A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero**: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. 2009.

Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/34640>>. Acesso em: 30 de setembro de 2016.