

188. DA LICENÇA PARENTAL PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Okçana Yuri Rodrigues de Carvalho

Mestra em Ciências Jurídicas, UniCesumar.

Maringá – Paraná – Brasil

<https://orcid.org/0009-0000-7762-9390>

<https://lattes.cnpq.br/0454292252888537>

okrodrigues@gmail.com

Laura Lima Barbosa

Graduanda, UNICESUMAR.

Maringá – Paraná – Brasil

<https://lattes.cnpq.br/3969881229775970>

lauralbarbosa31@gmail.com

RESUMO

Este artigo analisa as licenças maternidade e paternidade previstas na legislação brasileira, verificando que elas foram construídas sob pilares patriarcais, visando a manutenção de tratamentos diferenciados entre homens e mulheres, impossibilitando a criação de uma sociedade equânime. Para a elaboração do presente projeto foi empregada a abordagem dedutiva da bibliografia para a fundamentação do tema, sob um viés histórico e comparativo. A pesquisa bibliográfica se desenvolveu por meio da análise de doutrinas, legislações, artigos científicos, e teses ou dissertações disponíveis em bancos de teses ou repositórios. Assim, foi possível visualizar a grande discrepância existente entre as mencionadas licenças, especialmente no que diz respeito ao prazo de duração, fato que limita a mulher ao espaço doméstico e restringe o homem ao mercado de trabalho. Por esta razão, evidencia-se que, com a criação da licença parental, seria assegurado o afastamento necessário para que a mulher se restabeleça após o parto, respeitando a vontade dos genitores para o compartilhamento do prazo restante da licença, a depender de seus interesses. Assim, essas alterações possibilitariam uma maior participação dos genitores na vida de seus filhos recém-nascidos, bem como uma menor discriminação em relação às mulheres no mercado de trabalho, pois elas não seriam as únicas a terem direito ao afastamento em decorrência do nascimento de um filho.

PALAVRAS-CHAVE: Parentalidade. Ampliação. Equidade.

ABSTRACT

This article analyzes maternity and paternity leave as provided in Brazilian legislation, noting that these leaves were established on patriarchal foundations, aiming to maintain differentiated treatment between men and women, thus hindering the creation of an equitable society. For the development of this study, a deductive bibliographic approach was employed to substantiate the topic, from a historical and comparative perspective. The bibliographic research was conducted through the analysis of legal doctrines, legislation, scientific articles, and theses or dissertations available in thesis databases or repositories. It was possible to observe the significant discrepancy between the aforementioned leaves, especially regarding their duration, which confines women to the domestic sphere and restricts men to the labor market. For this reason, it is evident that the creation of parental leave would ensure the necessary time off for women to recover after childbirth while respecting the parents' wishes regarding the sharing of the remaining leave period according to their interests. Such changes would allow greater parental involvement in the lives of their newborn children and reduce discrimination against women in the labor market, as they would no longer be the only ones entitled to leave due to the birth of a child.

KEYWORDS: Parenthood. Expansion. Equity.

1 INTRODUÇÃO

Os ideais de mulher e de feminilidade, desde o início das sociedades na forma como as conhecemos, sempre estiveram diretamente relacionados com a maternidade, especialmente pelo fato de o ser humano do gênero feminino ser o guardião da reprodução,

por meio da gestação. No entanto, a maternidade não deve ser a única coisa que se atribui à mulher, muito pelo contrário, na sociedade atual evidencia-se cada vez mais a presença feminina nas mais diversas áreas da vida, competindo com os seres humanos do gênero masculino por posições e oportunidades, independentemente da maternidade. Mas, como os mencionados ideais existem e ainda são perpetrados, assegurar a tão necessária disputa equânime entre homens e mulheres, no mercado de trabalho, não é algo fácil de ser feito.

Destaca-se a relevância dos trabalhos para que as oportunidades entre homens e mulheres sejam equiparadas, de forma que passe a ser realidade uma igualdade entre os gêneros, que se encontra a previsão de não discriminação entre as pessoas por motivo de sexo tanto na Declaração Universal dos Direitos do Homem (BRASIL, 1948), como no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (BRASIL, 1992).

Para além de o Brasil ter ratificado as mencionadas normas internacionais, de forma que as mesmas podem ser exigidas e aplicadas em território nacional, a própria Constituição Federal tratou de incluir em suas disposições a matéria relativa à igualdade de gênero, propondo que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988, artigo 5º, inciso I).

No entanto, mesmo tratando-se de uma forma para tentar assegurar a tão almejada equidade entre os gêneros, proporcionando uma igual distribuição das tarefas domésticas e externas, a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), com seu protecionismo exacerbado sobre as mulheres, conta com disposições conservadoras que, no lugar de efetivamente proteger o sexo feminino, acaba por discriminá-lo, mesmo representando uma parcela considerável da força de trabalho.

A maior participação feminina no mercado de trabalho (ocorrida por opção própria das mulheres, ou ainda, por uma questão de necessidade) não foi acompanhada pela alteração da visão de mundo da sociedade patriarcal, de forma que a visão da mulher como única responsável pelo cuidado do lar, faz com que ela seja submetida a uma dupla jornada de trabalho, com o desempenho das atividades domésticas e das atividades relativas ao seu emprego, de forma concomitante.

Uma das formas de tentar minimizar os efeitos da referida dupla jornada e possibilitar às trabalhadoras do sexo feminino a manutenção de seus empregos e o cuidado para com seus filhos recém-nascidos, foi a criação da licença-maternidade. O mencionado benefício busca proteger a maternidade e a infância, assim como determinado pelo artigo 6º da

Constituição Federal (BRASIL, 1988). Entretanto, a concessão dessa licença única e exclusivamente para as mulheres, acaba por reforçar o ideal patriarcal de associação do cuidado da casa e dos filhos com a figura feminina.

Ainda, o mencionado entendimento é reforçado pela concessão aos trabalhadores recém genitores de licença-paternidade em quantidade de dias consideravelmente inferiores (para as mulheres são, em geral, concedidos 120 dias de afastamento, enquanto para os homens são concedidos apenas 5 dias), de forma a revelar “uma incongruência normativa e prática frente ao ideal de igualdade de gênero também consagrado no texto constitucional” (SCARIOT, 2015), destacando a divisão sexual do trabalho e a ausência de proporcionalidade no exercício da parentalidade.

Dessa forma, propaga-se a cultura de uma menor participação paterna no cuidado para com os filhos, em especial os recém-nascidos, o que impacta diretamente no mercado de trabalho, evidenciando-se a preferência dos empregadores pela contratação de trabalhadores do sexo masculino em comparação com as trabalhadoras do sexo feminino, sob a justificativa de que estas representariam prejuízos para os lucros das empresas, o que não se comprova na prática.

Por esta razão, o presente artigo busca analisar, sob uma ótica considerada universalista, ante ao fato de não considerar especificamente as sem variações regionais, setoriais ou institucionais as, as licenças maternidade e paternidade previstas no ordenamento jurídico brasileiro, de forma a verificar como a sua formação atual acaba por promover a manutenção de tratamentos diferenciados entre os trabalhadores do sexo masculino e as trabalhadoras do sexo feminino. Em virtude da constatação de evidentes diferenciações entre as modalidades de benefício, especialmente quanto à sua duração, denota-se a existência de uma norma institucional que reforça o papel da mulher no ambiente doméstico e do homem no ambiente corporativo, situação que poderia vir a ser alterada com a equiparação das duas modalidades de licença.

Uma possível forma de equiparação seria a criação de uma única modalidade de licença, que englobaria tanto homens e mulheres, permitindo o rateio do tempo de afastamento entre ambos, de acordo com os seus interesses e condições familiares, desde que respeitado o período mínimo necessário para o restabelecimento da trabalhadora do sexo feminino no pós-parto.

Dessa forma, com a criação de uma única modalidade de licença a ser concedida de forma compartilhada entre o casal, em virtude da integração de um novo membro à família,

seja por meio do nascimento, da adoção ou da concessão de guarda, seria possível uma maior participação dos pais na vida de seus filhos, com destaque àqueles recém-nascidos, reforçando o ideal da corresponsabilidade entre os genitores. No mais, a mencionada licença colaboraria para a redução da discriminação da mulher no mercado de trabalho, em virtude do fato de que ambos os genitores teriam direito a um afastamento equânime quando no nascimento de um filho.

Destaca-se que a edição de uma licença-parental seria possível no ordenamento jurídico brasileiro, visto que atende aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção integral da criança e da solidariedade familiar, respectivamente, artigos 5º caput, 227 e 229 da Carta Magna (BRASIL, 1988). Todavia, destaca-se que essa alteração representa apenas um pequeno passo para a transformação da sociedade contemporânea em um ambiente sem distinções entre homens e mulheres e discriminações pelo simples fato de representar o feminino.

2 DA MATERNIDADE

Desde os primórdios da sociedade humana, a mulher foi vista como uma representante do sexo mais frágil, devendo ficar responsável pelos afazeres domésticos e do cuidado para com os filhos, enquanto o homem, por ser o sexo dominante, seria o responsável pelo exercício das atividades que garantiriam a subsistência da unidade familiar, fato que fez com que ela passasse a ser considerada submissa. Dessa forma, é possível aferir que foi realizada uma designação dos homens para a esfera produtiva (com maior valor embutido), enquanto as mulheres foram direcionadas para a esfera reprodutiva e de cuidado (com menor valor embutido). Atrelado ao cuidado doméstico, em virtude da capacidade de geração de uma nova vida, foi atribuída à mulher uma obrigação pela reprodução e cuidado constante e integral para com seus filhos, o que foi denominado “maternidade”. Dessa forma, a civilização humana foi estruturada sob uma ideologia patriarcal que impõe a dominação do gênero masculino sobre o feminino, “havendo uma naturalização dos papéis sociais sexuais, encarados como se fosse o destino biológico da espécie” (VIEIRA, 2015).

Atualmente, o mencionado ideal da maternidade encontra-se presente no ordenamento jurídico brasileiro, contando com previsão constitucional, passando a ser caracterizado como um direito fundamental de segunda dimensão (direitos sociais). Essa característica é conferida tanto pelo artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, ao prever

que a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988), como pelo artigo 6º, caput, da Carta Constitucional, o qual determina que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988). Assim, denota-se que o texto constitucional foi moldado pela ideologia que coloca as mulheres como responsáveis pelo cuidado doméstico, enquanto os homens devem ser os provedores do sustento da família, razão pela qual, a previsão inicial da licença paternidade ainda é de 5 (cinco) dias, conforme o artigo 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988). Assim, conforme elaborado por Sérgio Pinto Martins,

(...) na verdade, há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos dos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir o emprego e obter um salário (MARTINS, 2024 p. 741).

Para além da previsão constitucional, a mencionada matéria encontrada respaldo no artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), bem como na Lei nº 11.770/2008 (BRASIL, 2008) que, ao instituir o Programa Empresa Cidadã, manteve a lógica da concessão de uma licença por um período maior à mulher, de forma que os cuidados com os filhos recaiam exclusivamente sobre ela. Destaca-se que, com as respectivas prorrogações, as mulheres têm direito à licença por 160 (cento e sessenta) dias a mais do que os homens.

Assim, verifica-se que, para além da obrigação imposta pela sociedade de zelar quase que, exclusivamente pelo lar, posição reforçada, mesmo que de forma velada pelo Estado, trabalho oculto e muitas vezes menosprezado, a mulher também deve exercer atividades laborais fora de sua residência, de forma a assegurar o funcionamento da máquina econômica e auxiliar na manutenção das condições financeiras de sua família. Ou seja, a divisão sexual do trabalho, idealizada ainda no momento da formação das sociedades permanece inalterada, tendo “o homem como provedor material e o “naturalizado” destino materno de dedicação afetiva à família” (MARQUES, 2015).

Ademais, destaca-se que a manutenção da identidade do sexo feminino em torno do ideal de maternidade impacta diretamente na permanência das mulheres no mercado de

trabalho, tendo tanta relevância quanto a existência de ofertas de emprego e a qualificação profissional. Isto pois, amparadas pela cultura patriarcal e pelas disposições legais que conferem tratamento diferenciado entre homens e mulheres, em especial no que diz respeito ao período de afastamento dos trabalhadores em virtude da concessão das licenças paternidade e maternidade, respectivamente, "muitas empresas acabam por tratar a gravidez como doença, de modo a enxergar as trabalhadoras em idade fértil, gestantes ou mães de crianças pequenas como potenciais prejuízos à sua atividade econômica"(VIEIRA, 2015).

Assim, denota-se que em muitas oportunidades, o Estado preservou as desigualdades envolvendo o sexo das pessoas, por meio de suas atuações ou omissões em medidas discriminatórias relativas às mulheres, em especial no Direito do Trabalho, visto que "essencialmente maternalista, no sentido de que trata as mulheres como mães em potencial ao longo de toda sua vida ativa" (VIEIRA, 2015). Destaca-se que essa forma de atuação é pouco efetiva para a proteção das mulheres, pois leva à "discriminação das mulheres pelo seu potencial fértil continua uma realidade (VIEIRA, 2015).

As mencionadas desigualdades conferidas aos homens e mulheres que acabam por formar uma preferência dos empregadores pelos trabalhadores do sexo masculino permanecem impactando diretamente na vida das pessoas, sendo constantemente objeto de judicialização, dependendo de decisões das instâncias superiores, como é o caso do acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho nos autos de Recurso de Revista TST-RR-1282-19.2016.5.08.0114, que tem, como ementa os seguintes dizeres:

RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTES CONTRATADAS PARA A FUNÇÃO DE TÉCNICAS DE ENFERMAGEM. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DE TODAS AS MULHERES DO QUADRO DE PESSOAL. PEDIDO DE RECONHECIMENTO DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DE GÊNERO COM PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95.

Por esta razão, "o temor das trabalhadoras de sofrerem preconceito no mercado de trabalho por serem mães não é sem razão, uma vez que os empregadores de fato discriminam mulheres com filhos e filhas, especialmente quando ainda pequenos, ainda que o preconceito seja velado" (VIEIRA, 2015). Ainda, evidencia-se a manutenção no interesse dos empregadores pela contratação de trabalhadores do sexo masculino mesmo após a alteração da determinação legal de custeio do encargo do período de

afastamento das trabalhadoras do sexo feminino dos empregadores para a Previdência Social.

Por fim, importante destacar que a maternidade possui extrema relevância, tanto para os indivíduos diretamente envolvidos e afetados, como para toda a sociedade, tendo em vista que ainda se depende dela para a manutenção da vida humana e a propagação da espécie. Ainda, em momento algum se busca menosprezar o essencial papel de cuidado exercido para com os recém-nascidos, de forma que tenham a possibilidade de ir a se desenvolver, muito pelo contrário, o cuidado com estes deve ser cada vez mais incentivado. Isto, pois, de acordo com o artigo 4º, §2º da Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (BRASIL, 2002), as medidas “destinadas a proteger a maternidade não serão consideradas discriminatórias”, de forma que a discriminação consistiria na negativa de concessão de benefícios igualitários para os responsáveis pela maternidade (genitores e genitoras), tornando-se exclusivos da mulher. O que se critica para a provocação de uma reflexão seria o limite de atuação das estruturas da sociedade para o estímulo à reprodução e cuidado para com a criança e a mãe puérpera e onde se iniciaria uma delimitação do direito da mulher à participação integral na sociedade, em virtude do fato de as condutas do Estado muitas vezes desestimularem uma maior presença do sexo feminino em locais que ainda são dominados pelo sexo masculino.

2.1 DA LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-maternidade é o fruto de uma longa trajetória de conquistas, especialmente no campo feminista, para a proteção do emprego da trabalhadora, bem como dela própria em seus momentos de vulnerabilidade após o parto. Essa modalidade de licença foi inicialmente prevista no ordenamento jurídico brasileiro na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), editada ainda durante o governo de Getúlio Vargas (de 1930 a 1945). A redação original que previa a concessão desse benefício foi objeto de diversas alterações, sendo a última delas definida pela Lei nº 10.421 de 2002. Assim, de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro vigente nos dias atuais, a licença-maternidade será concedida pelo período de 120 (cento e vinte) dias à empregada gestante (trabalhadora do sexo feminino sob o regime celetista, segurada especial e empregada doméstica), sem que haja qualquer prejuízo em seu emprego ou em seu salário. Ainda, a mencionada norma federal entendeu por estender a concessão da licença às mães adotantes

(independentemente da idade do adotado), uma forma de abarcar cada vez mais as responsáveis pelo desempenho da maternidade. No entanto, muito embora ampliada a concessão do mencionado benefício aos adotantes, frisa-se que a previsão aos mesmos é a de fruição da licença, não havendo previsão de garantia do emprego dos mesmos.

Destaca-se que, uma das alterações promovidas a esse direito ocorreu no momento em que o mesmo passou a integrar o texto da Constituição Federal de 1988, de forma que a mencionada licença foi ampliada e modificada pelo legislador constituinte. A inclusão da previsão da licença-maternidade no texto constitucional trata-se de forma de assegurar o devido cumprimento de preceitos constitucionais, como a dignidade da mulher enquanto pessoa humana e a proteção integral da criança, em razão de abarcar todas as trabalhadoras: urbanas, rurais e domésticas. Ademais, é necessário destacar o enquadramento da mencionada licença como direito fundamental de 2ª dimensão, isto, pois pode ser compreendido como um direito social, constante do artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal nos seguintes moldes: “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988).

Seguindo os caminhos de ampliação dos limites da licença-maternidade, de forma que pudesse abarcar cada vez mais as responsáveis por desempenhar a maternidade, temos, inicialmente, a Lei nº 11.770/2008, posteriormente alterada pela Lei nº 13.257/2016. A inovação trazida por estas normas foi a criação do Programa Empresa Cidadã, o qual prevê a “prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal” (BRASIL, 2008). Assim, da leitura do artigo 1º, inciso I da mencionada lei, tem-se que será prorrogada “por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal” (BRASIL, 2008), de forma que a licença, em sua integralidade, pode totalizar 180 (cento e oitenta) dias.

No entanto, muito embora de elevada relevância como forma de avanço para a proteção das mulheres que optam pela maternidade, especialmente para que possam se dedicar a esse sensível período sem grandes preocupações com a estabilidade de seus empregos ou manutenção de suas remunerações, a previsão legal da licença maternidade em si, bem como a previsão de possibilidades de sua extensão conflitam com a luta da sociedade, em especial dos setores mais feministas para desvinculação da imagem da mulher única e exclusivamente da maternidade.

Ainda no tocante às alterações e atualizações das normas para a concessão do direito à licença-maternidade, ressalta-se que as leis propriamente ditas não têm a

capacidade de se atualizar de maneira facilitada para acompanhar os constantes e praticamente instantâneos avanços e modificações da sociedade, o que faz com que as jurisprudências do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tenham ainda mais relevância. No tocante a esse aspecto, destaca-se a recente decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva, conforme denota-se da tese de julgamento do RE 1.211.446 (Tema 1.072), de forma que

a mãe servidora ou trabalhadora não gestante, em união homoafetiva, tem direito ao gozo de licença maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença paternidade" (BRASIL, 2024).

Assim, evidencia-se que, muito embora esteja constantemente relacionado apenas como uma forma de afastamento e proteção à mulher, em sua essência o direito à licença-maternidade visa a preservação da reprodução humana e da humanidade, em especial da sociedade brasileira continue existindo. Isto pois, ao garantir o afastamento da genitora de suas atividades, há a possibilidade de total destinação de atenção ao recém-nascido, cumprindo com o previsto no artigo 227 da Carta Magna vigente, ou seja,

(...) 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).

Por fim, é necessário mencionar que, juntamente da licença-maternidade, deve haver a concessão do salário mensal à trabalhadora, custeado pela Previdência Social. Esse segundo benefício visa, ao mesmo tempo, garantir o sustento da trabalhadora e desonerar o empregador, de forma a diminuir a discriminação em virtude da condição de mulher e está previsto no artigo 393 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê que,

(...) durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava (BRASIL, 1943).

3 LICENÇA PATERNIDADE

Somado ao passo inicial que foi a criação e constitucionalização da licença-maternidade, temos a licença-paternidade, instrumento jurídico que visa promover uma certa equiparação entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadoras do sexo feminino tanto no mercado de trabalho, para evitar discriminação e demissões arbitrárias destas, como para promover uma maior atuação dos homens no interior de sua residência, com destaque para o cuidado com os filhos recém-nascidos.

Essa modalidade de licença, ao ser incluída no ordenamento jurídico brasileiro, tendo previsão expressa na Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, inciso XIX), também é uma forma de assegurar os preceitos constitucionais como da dignidade da pessoa humana e da proteção integral da criança, assim como a licença-maternidade. Ainda, em decorrência da mencionada previsão, esse benefício passou a ser considerado um direito fundamental, da ordem dos direitos fundamentais.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIX prevê a concessão de “licença-paternidade, nos termos fixados em lei” (BRASIL, 1988) aos trabalhadores do sexo masculino, urbanos ou rurais. No entanto, até o presente momento não houve a edição de uma lei específica que disponha de forma abrangente sobre o tema. Por esta razão, utiliza-se como regra geral para a licença-paternidade o previsto no artigo 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), o qual prevê que “até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias” (BRASIL, 1988). Destaca-se que a mencionada previsão deveria ser utilizada de forma apenas provisória, no entanto, por uma omissão do Poder Público, permanece válida até a atualidade.

A partir de uma breve análise de ambas as modalidades de licença concedidas aos trabalhadores, verifica-se uma considerável discrepância em relação ao prazo de duração do benefício. Isto pois representam 120 (cento e vinte) dias para as trabalhadoras do sexo feminino, enquanto para os trabalhadores do sexo masculino são apenas 5 (cinco) dias. Assim, como defendido por Regina Stela Corrêa Vieira, resta mais do que evidenciado que, mesmo com o previsto no artigo 226, §5º da Carta Magna, de que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (BRASIL, 1988), o curto período da licença-paternidade inviabiliza o devido cuidado dos genitores para com seus filhos.

Dessa forma, tem-se que a norma constitucional, mesmo demonstrando a intenção de promover a igualdade entre os sexos, bem como a independência da mulher nas mais

diversas áreas de sua vida, acaba por reproduzir a ideia patriarcal de que o local do homem é no trabalho, atuando para prover o sustento da unidade familiar, enquanto o da mulher é dentro da residência, exercendo a maternidade em tempo integral, limitando suas alternativas de vida.

Ainda sobre o benefício concedido aos trabalhadores do sexo masculino com filhos recém-nascidos, destaca-se que, o prazo inicialmente concedido de 5 (cinco) dias, assim como ocorreu com o prazo da licença-maternidade, com o passar dos anos, passou-se a contar com possibilidades de prorrogação. As mencionadas possibilidades de prorrogação são resultado de políticas públicas voltadas para a proteção integral da criança e da família, bem como a promoção da igualdade de gênero. Nesse sentido, podemos destacar a alteração promovida pela Lei nº 13.257/2016 (responsável pela instituição do Marco Legal da Primeira Infância) que, alterando o inicialmente previsto na Lei nº 11.770/2008 (responsável pela instituição do Programa Empresa Cidadã), incluiu no ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de prorrogação “por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias” (BRASIL, 2008).

Muito embora carente de adequação para a devida promoção da igualdade entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadoras do sexo feminino, inegável a relevância da existência e normatização da licença-paternidade para a promoção do desenvolvimento da sociedade brasileira. Por esta razão, todavia não conte com legislação específica e ainda dependa do previsto no artigo 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para ser aplicado, essa modalidade de licença é constantemente objeto das decisões do Supremo Tribunal Federal, especialmente quando associado com a questão da parentalidade responsável e a questão da licença-paternidade estendida.

Portanto, denota-se que, não obstante a licença-paternidade represente um avanço para a promoção de uma sociedade com maior equidade, para o reconhecimento dos direitos sociais do trabalhador do sexo masculino que almeja exercer a sua parentalidade, indo de encontro com a ideologia de parentalidade exclusiva de mulheres, a sua aplicação não se efetiva como idealizada pelo legislador. Exemplo dessa ineficácia da promoção assertiva da igualdade entre homens e mulheres é o fato de o período de afastamento referente à concessão da licença paternidade, de acordo com o artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), representar uma das hipóteses de interrupção do

contrato de trabalho, de forma que não são realizados descontos em seu salário durante o período de afastamento.

No entanto, diferentemente do panorama atual, as jurisprudências mais recentes apontam para uma transformação na sociedade, de forma que há o fortalecimento de equidade entre homens e mulheres no desempenho da parentalidade, fato que proporciona ambiente favorável para a edição de novas normas que sejam mais equânimes e mantenham o cunho protecionista à infância e à família.

3.1 LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA

A licença-paternidade estendida trata-se de benefício concedido aos trabalhadores do sexo masculino, nos moldes da Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã. Assim, entende-se como sendo a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade inicialmente concedida com prazo de 5 (cinco) dias, por mais 15 (quinze) dias, nos moldes do artigo 1º, inciso II da referida norma, totalizando um benefício com prazo de 20 (vinte) dias de duração. No entanto, destaca-se que a mencionada medida, por si só, não é capaz de colocar os trabalhadores de diferentes sexos em posições de igualdade, mas representa um passo no caminho desse ideal tão almejado nas sociedades atuais.

Ademais, nos moldes da referida lei, tem-se que a mencionada dilação “será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável” (BRASIL, 2008), de forma que a licença, em sua integralidade, passe a totalizar 20 (vinte) dias. No entanto, muito embora essa ampliação do período de possibilidade de afastamento do trabalhador do sexo masculino, do desempenho de suas atividades laborais para que possa exercer o cuidado para com seu filho recém-nascido de forma integral, ela somente será concedida aos empregados das pessoas jurídicas que aderirem ao programa, ou seja, depende de uma faculdade do empregador, o que limita os efeitos práticos da norma. Importante mencionar que se trata de uma opção dos empregadores a escolha pela participação ou não no Programa, pois o período de extensão da licença não será custeado pela Previdência Social como ocorre com o período regular concedido, no entanto poderá ser compensada com incentivos fiscais federais.

Por esta razão, evidencia-se que essa ampliação da licença-paternidade, o que configura uma licença estendida, aplica-se apenas àqueles vinculados a empresas participantes do programa e que atendam aos requisitos legais. “Essa limitação tem sido objeto de críticas por parte de estudiosos do Direito do Trabalho e dos Direitos Humanos, uma vez que perpetua a desigualdade no exercício dos direitos parentais, especialmente entre trabalhadores do setor público e do setor privado informal” (VIEIRA, 2015).

Nos moldes atuais, a licença-paternidade estendida permanece sendo um benefício opcional e não universalizado, tendo em vista o fato de ser concedida apenas aos trabalhadores de empresas que façam a adesão ao Programa Empresa Cidadã. No entanto, de forma a acompanhar as transformações da sociedade, diversas propostas legislativas que visam a obrigatoriedade da extensão dessa licença, ou ainda a sua equiparação, em termos de duração, com a licença-maternidade tramitam no Congresso Nacional. No mesmo sentido de ampliação, caminha a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, mesmo que restrita a casos pontuais, como envolvendo pais solo ou uniões homoafetivas, sob o fundamento de preservação do princípio da isonomia, conforme se denota da tese de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal, referente ao RE 1.348.854 (Tema 1.182), considerando que

é constitucional a concessão de licença-paternidade com efeitos iguais e correspondentes aos da licença-maternidade, inclusive sob o aspecto remuneratório, ao pai solteiro, biológico ou adotivo. A garantia desse direito visa dar efetividade ao disposto nos arts. 226, caput; 227, caput e § 6º; e 229, caput, da Constituição da República, quando a parturiente reconhecidamente não estiver inserida no contexto da relação familiar e, portanto, não faça jus à respectiva licença-maternidade (BRASIL, 2022).

Assim, evidencia-se o crescente debate sobre as possibilidades de ampliação da licença paternidade (concessão de licença paternidade estendida) como uma medida efetiva na garantia da justiça social, dos direitos fundamentais e do combatendo a desigualdade de gênero e o sistema patriarcal tão intrinsecamente arraigados na sociedade brasileira.

4 EQUIPARAÇÃO ENTRE AS MODALIDADES DE LICENÇ

A constante ampliação dos debates sociais pela igualdade de gênero, bem como sobre os papéis dos genitores no cuidado para com os seus filhos, impulsiona as alterações e atualizações legislativas, a fim de que o ordenamento jurídico se assemelhe cada vez

mais à sociedade que representa. Historicamente, o Direito do Trabalho apenas reproduziu o discurso maternalista enraizado na sociedade patriarcal, de forma que tratava todas as trabalhadoras do sexo feminino como mães em potencial, fazendo com que elas fossem, constantemente, vítimas de discriminação.

Com o passar dos anos e da evolução da sociedade, a fim de acompanhar as transformações sociais e a mudança do pensamento da população, foram promulgadas diversas leis, sendo uma delas a Lei nº 13.257/2016 (Marco Legal da Primeira Infância), que fortaleceu o ideal da corresponsabilidade parental, já presente em diversas normas infraconstitucionais. Dessa forma, evidencia-se que, muito embora ainda existam evidentes diferenças entre as modalidades de licença concedidas aos trabalhadores a depender de seu sexo biológico (maternidade ou paternidade) o que apenas reflete o modelo tradicional dos papéis de gênero, verifica-se que elas possuem fundamentos comuns, como a dignidade da pessoa humana e a proteção à primeira infância.

Ainda, levando em consideração o acima exposto sobre as duas modalidades de licenças previstas no ordenamento jurídico brasileiro, sua origem patriarcal e os seus avanços nos últimos tempos, bem como as suas possibilidades de prorrogação, tem-se uma urgência na alteração das normas. Essas alterações podem se dar por meio da equiparação das licenças maternidade e paternidade.

A mencionada equiparação representaria uma forma de assegurar os preceitos fundamentais, especialmente aqueles que determinam a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988), ou seja, prezam pela isonomia entre as pessoas.

Com a equiparação e concessão de períodos semelhantes de licenças, nas palavras de Alexandre Elio Scariot, “poderia vir a se constituir em importante mecanismo proporcionador de bem-estar ao bebê e também fortalecer os laços da recém-paternidade, de maneira a engajar de forma mais efetiva a participação do homem” (2015).

Ademais, é essencial destacar que, umas das melhores formas de equiparação das licenças maternidade e paternidade, que já vem sendo testada em países europeus e que busca acabar com o paradigma sexista da legislação, é a criação da licença parental.

4.1 LICENÇA PARENTAL

Uma das formas que podem ser adotadas pelo Estado, visando garantir direitos mais equânimes entre homens e mulheres, especialmente no que diz respeito ao cuidado despendido com um filho recém-nascido, seria a instituição de uma licença parental em substituição às inicialmente previstas licenças maternidade e paternidade. O simples fato de ser promovida uma alteração na nomenclatura para a identificação da modalidade de licença a ser concedida, mesmo que de uma forma simbólica, representa uma grande evolução. Isso pois, abandona termos fortemente relacionados com as regras de proteção à reprodução biológica (maternidade ou paternidade), que acabaram por atribuir, exclusivamente à mulher, a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo e de cuidado com os filhos.

Ainda, passa a ser identificada por um termo que representa, sem brechas para debate, que a responsabilidade familiar deve ser compartilhada entre aqueles que exercem o papel de genitora e aqueles que exercem o papel de genitor. No mais, destaca-se que a utilização do termo “parentalidade”, associado à licença, possibilita o enquadramento de tipos de paternidade que não seguem a heteronormatividade (famílias monoparentais ou famílias formadas por casais homoafetivos).

Da mesma forma que essa modalidade de benefício representa uma forma de preservar as matérias protegidas pela Constituição Federal, ela também caracterizaria uma forma de cumprimento às determinações contidas nos mencionados preceitos, pois, de acordo com o artigo 229 da Carta Magna, “os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.” (BRASIL, 1988).

Destaca-se que, com a alteração da nomenclatura do benefício concedido aos trabalhadores genitores com filhos recém-nascidos e a criação de uma modalidade de licença que traga novos requisitos e parâmetros para a sua concessão, respeitando o tratamento equânime a ser conferido entre homens e mulheres no máximo possível, havendo distinções apenas quando indispensáveis. Assim, o possível prazo de 180 (cento e oitenta) dias de licença-maternidade, bem como o recebimento de salário-maternidade não mais seriam direitos exclusivos das trabalhadoras do sexo feminino, ou ainda, concedias aos trabalhadores do sexo masculino em poucos casos excepcionais, mas seriam fornecidas de forma equitativa aos genitores, independentemente de seu sexo.

Outrossim, relevante mencionar que a criação de uma licença parental não retiraria das mulheres o direito ao repouso no período pós-parto para o seu restabelecimento,

apenas garantiria que o período de licença posterior à sua devida recuperação seja utilizado de forma mais flexível se comparado com a realidade atual, de forma a ser partilhado e utilizado por qualquer uma das partes componentes do casal e não, única e exclusivamente pela mãe. Ainda, como bem exposto por Regina Stela Corrêa Vieira, temos como justificativa para a implementação da licença parental

o fato de serem as mulheres que gozam do período mais longo de licença para cuidarem das crianças recém-nascidas acaba por enfraquecer sua posição no mercado e reforçar a divisão sexual do trabalho, exacerbando as desigualdades de gênero. Desse modo, uma legislação que permita a divisão, de ao menos parte desse período com os homens, proporciona a ambos a permanência no mercado de trabalho e a possibilidade de assumirem as responsabilidades familiares de modo mais igualitária (VIEIRA, 2015).

Dessa forma, denota-se a urgente necessidade de implementação de reformas no ordenamento jurídico brasileiro, de forma que passe a haver previsão expressa da licença parental, a qual concederá o direito de ambos os genitores do recém-nascido de períodos de licença equivalentes, sem que ocorra qualquer discriminação em virtude do gênero, da condição sexual ou ainda, da forma de constituição familiar. Para além de um aprimoramento das normas concernentes ao Direito do Trabalho, a previsão da licença parental seria um meio de promoção do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Assim, mesmo representando apenas um pequeno avanço na luta pela promoção da igualdade entre homens e mulheres, a licença parental representa um importante instrumento para a transformação do ideal brasileiro sobre a parentalidade, de forma que não seja costumeira a sobrecarga de apenas um dos genitores com os cuidados para com o recém-nascido, efetivando o direito fundamental relativo à proteção da infância. Muito embora ainda não haja previsão da mencionada modalidade de licença no ordenamento jurídico brasileiro, de forma conceitual é possível deduzir que se trataria de um benefício que representaria ou a soma das licenças paternidade e maternidade, ou ainda, a alternância entre as duas modalidades de licença, de modo a garantir o cuidado para com os filhos recém-nascidos/adotados por qualquer um dos genitores, sem distinção de gênero.

Por fim, destaca-se que a criação de uma licença parental para além de evitar a exigência pela edição de normas que preveem a ampliação das licenças maternidade e paternidade, individualmente, evitariam a necessidade de judicialização de casos

envolvendo pais solo, morte da genitora, mas não do feto, o que acaba por tumultuar de forma desnecessária o Judiciário brasileiro. Ademais, trata-se de uma forma de o Estado garantir, pela lei, a igualdade entre homens e mulheres já prevista no artigo 5º, inciso I da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na sociedade brasileira contemporânea há, por parte do Estado, mesmo que de forma velada e não intencional, uma permanente reconstrução de padrões arcaicos que reforçam as desigualdades existentes entre homens e mulheres, promovendo a discriminação destas. Um dos motivos para essa manutenção é a crença no ideal de maternidade inerente a todo ser humano do sexo masculino, o que corrobora com a determinação de que o lar seria o espaço natural da mulher, enquanto o ambiente de trabalho seria o lugar de direito do homem.

Com a presente pesquisa, buscou-se demonstrar que, mesmo com a constante mudança da sociedade e clamor para a promoção da equidade de condições entre os gêneros, bem como a existência de previsão constitucional para a observância da igualdade, nos termos do artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o patriarcado institucionalizado permanece em vigor. Exemplo disso seria a concessão de licenças para o afastamento do local de trabalho após o nascimento de um filho, ou adoção ou ainda a concessão de guarda, por períodos muito distintos, sendo, em regra, de 120 (cento e vinte) dias para as trabalhadoras do sexo feminino, conforme consta da mencionada disposição da Carta Magna (BRASIL, 1988), e de 5 (cinco) dias para os trabalhadores do sexo masculino, conforme o artigo 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988), evidenciando uma equivocada cultura de criação dos filhos, fundada na “visão do homem-pai-provedor e da mulher-mãe-cuidadora por excelência” (SCARIOT, 2015).

Destaca-se ainda que, a mera diferenciação entre o período de afastamento concedido aos homens e às mulheres, muito embora este seja custeado pela Previdência Social, opera como fundamento para que os empregadores optem pela contratação de trabalhadores do sexo masculino e não de trabalhadoras do sexo feminino. De acordo com os mencionados empregadores, a contratação de mulheres, especialmente em idade fértil, representa uma queda em seus lucros, pois há uma suposta redução da produtividade nos momentos de afastamento, o que não se comprova na realidade.

Como forma de superar esse ideal arcaico incompatível com o Estado Democrático de Direito e promover efetivamente a igualdade de condições para os trabalhadores, independentemente de seu sexo, passa a ser necessário tomar medidas para além da ampliação da licença-paternidade para o período de 20 (vinte) dias aos trabalhadores de empresas que façam a adesão ao Programa Empresa Cidadã, nos termos do artigo 1º, inciso I da, Lei nº 11.770/2008 (BRASIL, 2008), ou ainda, nos casos judicializados quando se tratar de pais solo ou de situações em que a genitora veio a óbito. Assim, evidencia-se a necessidade da criação de uma modalidade de licença que não seja destinada a uma pessoa só (mãe ou pai), mas que seja destinada ao casal, como unidade, possibilitando a efetivação dos direitos sociais, considerados uns dos “valores mais importantes e caros que a sociedade brasileira escolheu proteger” (SCARIOT, 2015).

A referida modalidade única de benefício a ser concedido, seria a licença-parental, a ser concedida todos os genitores, sejam eles biológicos ou adotivos, homens ou mulheres, casais heteroafetivos ou homoafetivos, promovendo a equidade, a dignidade e o melhor interesse da criança. Tem-se que a mencionada licença permitiria o compartilhamento do período de afastamento das atividades laborais entre os integrantes do casal, na forma que lhes for mais conveniente, observando o respeito ao período inicial necessário para que a mulher se restabeleça após o parto.

Assim, demonstra-se que, com essa modalidade de licença, seria possível “desmistificar e desnaturalizar as tradicionais concepções de maternidade e de paternidade, colocando em cheque a própria visão estereotipada de gênero” (MARQUES, 2015), permitindo que os trabalhadores, de ambos os sexos, que ingressem no mercado de trabalho, compartilhem, de certa forma, das atividades domésticas impondo novos padrões de maternidades e paternidades.

Ainda, haveria, por incentivo do próprio Estado, um aumento na participação da população feminina economicamente ativa no mercado de trabalho, acompanhada de uma redivisão dos afazeres domésticos e familiares. Isto pois, a licença-parental não se trata apenas de um mero ajuste jurídico a ser feito no ordenamento brasileiro, mas sim de uma adequação das disposições normativas aos preceitos constitucionais e éticos, corroborando para a construção de uma sociedade mais comprometida com a igualdade e com a corresponsabilidade.

Por fim, é válido ressaltar que a mera alteração da modalidade de licença a ser concedida quando do nascimento de um filho, da adoção ou da concessão de guarda não

se trata de medida suficiente para estabelecer a devida e almejada igualdade de gênero no ambiente de trabalho, ou ainda de responsabilização conjunta pelos cuidados da criança. Mas, necessário evidenciar que se trata de um passo inicial que possibilitará, para aqueles que desejaram, uma maior participação dos genitores para o exercício da parentalidade, bem como uma ampliação das oportunidades oferecidas às trabalhadoras do sexo feminino, tendo em vista que deixarão de serem consideradas as únicas responsáveis pelo cuidado com a prole.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Brasília, DF: 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. Recurso Extraordinário nº 121.446 (Tema 1.072). EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. LICENÇA-MATERNIDADE. ARTIGOS 7º, XVIII, E 201, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA. INSEMINAÇÃO ARTIFICIAL. SILÊNCIO LEGISLATIVO. CONCEITO PLURAL DE FAMÍLIA. MULTIDIVERSIDADE. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO INSTITUÍDO PRIMORDIALMENTE NO INTERESSE DA CRIANÇA. FUNDAMENTALIDADE DA CONVIVÊNCIA PRÓXIMA COM A GENITORA NA PRIMEIRA INFÂNCIA. PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NECESSIDADE DE EXTENSÃO DO BENEFÍCIO À MÃE NÃO GESTANTE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE DOIS BENEFÍCIOS IDÊNTICOS EM UM MESMO NÚCLEO FAMILIAR. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. Recorrente: Município de São Bernardo do Campo. Recorrido: Tatiana Maria Pereira Fernandes. Relatoria: Min. Luiz Fux, 13 de março de 2024. 21 de maio de 2024. Disponível em:

https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE1211446Licenc807amaternidadeemuniaohomoafetiva_vRev.pdf. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. Recurso Extraordinário nº 1.348.854 (Tema 1.182). EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. GENITOR MONOPARENTAL DE CRIANÇAS GÊMEAS GERADAS POR MEIO DE TÉCNICA DE FERTILIZAÇÃO IN VITRO E GESTAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO (“BARRIGA DE ALUGUEL”). DIREITO AO BENEFÍCIO DE SALÁRIO-MATERNIDADE PELO PRAZO DE 180 DIAS. Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Recorrido: Marco Antonio Alves Ribeiro. Relatoria: Min. Alexandre de Moraes, 12 de maio de 2022. 24 de outubro de 2022. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15354350482&ext=.pdf>. Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. Recurso de Revista TST-RR-1282-19.2016.5.08.0114. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTES CONTRATADAS PARA A FUNÇÃO DE TÉCNICAS DE ENFERMAGEM. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DE TODAS AS MULHERES DO QUADRO DE PESSOAL. PEDIDO DE RECONHECIMENTO DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DE GÊNERO COM PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95. Recorrente: Sirlene Ribeiro de Almeida e outras. Recorrido: Resgate Treinamentos LTDA. Relatoria: Min. Kátia Magalhães Arruda, 18 de dezembro de 2024. 19 de dezembro de 2024. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=259862&anoInt=2018&qtdAcesso=77284821>. Acesso em: 6 abr. 2025.

MARQUES, Stanley Souza. Ampliar a licença paternidade para despatriarcalizar o Estado e a sociedade. Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito, Paraíba, v. 4, n. 1, p. 241-260. 2015. Disponível em:

<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ged/index>. Acesso em: 20 abr. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

ONU (Organização das Nações Unidas). Resolução nº 217-A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 10 de dezembro de 1948. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 abr. 2025.

SCARIOT, Alexandre Elio. Políticas Públicas e a questão do gênero: breves aspectos sobre a licença-paternidade estendida e seus reflexos na igualdade de gênero. In: LEISTER, Margareth Anne; SILVA, Luiz Nery; STRAPAZZON, Carlos Luiz (org.). A proteção constitucional da seguridade social e do trabalho digno. Joaçaba: Editora Unoesc, 2015. p. 113-128.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. "Você Vai Parar Pra Ter Filho?": Licença-Maternidade, Licença- Paternidade e a Desigualdade De Gênero No Trabalho. In: Encontro Anual Da ANPOCS, 39, 2015, Caxambu. Anais do 39º Encontro Anual da ANPOCS, 2015. Caxambu: 2015. p. 1-30. Disponível em: https://www.academia.edu/25988249/VIEIRA_Voc%C3%AA_vai_parar_pra_ter_filho_licen%C3%A7a_maternidade_licen%C3%A7a_paternidade_e_a_desigualdade_de_g%C3%AA_nero_no_trabalho. Acesso em: 10 abr. 2025.