

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL**  
**ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**CURSO DE DIREITO**

**PALOMA ZANCHETA**

**REFLEXOS DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE PARA A  
IGUALDADE DE GÊNERO NA SOCIEDADE BRASILEIRA**

**Caxias do Sul**

**2024**

**PALOMA ZANCHETA**

**REFLEXOS DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE PARA A  
IGUALDADE DE GÊNERO NA SOCIEDADE BRASILEIRA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
no Curso de Direito da Universidade de  
Caxias do Sul, para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Me. Raquel C. P. Duarte

**Caxias do Sul**

**2024**

**PALOMA ZANCHETA**

**REFLEXOS DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE PARA A  
IGUALDADE DE GÊNERO NA SOCIEDADE BRASILEIRA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
no Curso de Direito da Universidade de  
Caxias do Sul, para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

**Aprovado em: 27/06/2024**

Banca examinadora:

---

Prof. Me. Raquel C. P. Duarte

Universidade de Caxias do Sul (UCS)

---

Prof. Fernanda Martinotto

Universidade de Caxias do Sul (UCS)

---

Prof. José Carlos Monteiro

Universidade de Caxias do Sul (UCS)

Dedico este trabalho a minha família que sempre esteve presente durante minha jornada da graduação, me incentivando todos os dias para a minha formação, assim como, me dedico a mim mesma, por ter acreditado que eu seria capaz de chegar até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço aos meus pais, Renata e Gilberto, por sempre acreditarem em mim e nunca me deixaram desistir. Sempre fizeram todo e qualquer esforço para estarem ao meu lado em todos os momentos da minha jornada acadêmica, fornecendo o suporte necessário, além de muito apoio e incentivo para a conclusão da minha graduação.

Ao meu namorado Rodrigo, que sempre esteve do meu lado, me incentivando nas pesquisas e nos estudos para a realização deste trabalho e me descontraír quando necessário.

Aos meus amigos, que sempre me apoiaram e me acompanharam nesta jornada, proporcionando momentos de diversão que tornaram mais leves os períodos de estresse e preocupação, meu sincero agradecimento.

Agradeço à minha orientadora Prof. Me. Raquel C. P. Duarte, que desde o início me incentivou a escrever esse trabalho e nunca mediu esforços para me ajudar, me auxiliando nos momentos mais difíceis. Mostrou-se sempre extremamente dedicada e disposta a sanar qualquer dúvida no decorrer do trabalho, bem como dispor do seu tempo para todas as minhas dificuldades, para que este trabalho fosse realizado.

À Universidade de Caxias do Sul, por prestar todo o ensinamento necessário durante esses cinco anos e meio de curso, assim como os professores que sempre estiveram dispostos a ajudar e a nos ensinar quando necessário.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo principal analisar as diferenças entre as licenças maternidade e paternidade, buscando comparar principalmente o tempo destinado a cada uma delas. Buscando responder à questão problema: A diferença de tempo entre a licença paternidade e maternidade no ordenamento jurídico aponta a desigualdade de gênero nas relações trabalhistas e familiares. O estudo possui uma natureza teórica e se baseou em análises na doutrina, na legislação brasileira e nas jurisprudências dos três principais tribunais brasileiros. A presente monografia foi desenvolvida em três capítulos. No primeiro capítulo buscou-se demonstrar uma análise da evolução histórica da mulher na sociedade, bem como sua introdução no mercado de trabalho. No segundo capítulo demonstrou-se o avanço da legislação brasileira na questão das mulheres. E no terceiro capítulo examinou-se as diferenças destinadas ao tempo entre a licença maternidade e paternidade, fazendo uma breve comparação entre as licenças parentais em alguns países ao redor do mundo. Conclui-se por fim, que a cultura patriarcal impõe papéis diferentes a serem cumpridos por mulheres e por homens. Às mulheres foi destinado o papel do cuidado, dos afazeres domésticos, e aos homens papel produtivo, devendo trabalhar fora e ser responsáveis pelo sustento da família. Mas, depois de muita luta, as mulheres vieram a conquistar seu espaço na sociedade, conquistando principalmente o direito legal de igualdade entre os sexos. Porém, quando o quesito é a licença maternidade e a licença paternidade, a desigualdade ainda é latente, seja perante a CLT, seja perante as legislações específicas que regem o serviço público. Por fim, utiliza-se o direito comparado, para analisar os modelos de licenças parentais implementadas em outros países, a fim de verificar possíveis alternativas ao Brasil.

**Palavras-chave:** licença maternidade, licença paternidade, direito das mulheres.

## ABSTRACT

This work aims to analyze the differences between maternity and paternity leave, mainly comparing the time allocated to each. It seeks to address the research question: Does the difference in time between paternity and maternity leave in the legal system indicate gender inequality in labor and family relations? The study has a theoretical nature and is based on analyses of doctrine, Brazilian legislation, and the jurisprudence of the three main Brazilian courts. This monograph is divided into three chapters. The first chapter presents an analysis of the historical evolution of women in society, as well as their introduction into the labor market. The second chapter demonstrates the progress of Brazilian legislation regarding women's rights. The third chapter examines the differences in time allocated between maternity and paternity leave, including a brief comparison of parental leave in several countries worldwide. The conclusion is that patriarchal culture imposes different roles for women and men. Women are assigned the role of caregiving and domestic chores, while men are assigned productive roles, working outside and being responsible for supporting the family. However, after much struggle, women have managed to gain their place in society, particularly achieving the legal right to gender equality. Yet, when it comes to maternity and paternity leave, inequality remains evident, whether under the CLL (Consolidation of Labor Laws) or specific laws governing public service. Finally, comparative law is used to analyze parental leave models implemented in other countries, to explore possible alternatives for Brazil.

**Keywords:** maternity leave, paternity leave, women's rights.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ART	Artigo
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CF	Constituição Federal
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2. A SOCIEDADE PATRIARCAL E O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	12
2.1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....	12
2.2. REFLEXOS DA SOCIEDADE PATRIARCAL NO TRABALHO FEMININO .....	16
2.3. A BUSCA PELA EQUIDADE E O MOVIMENTO FEMINISTA .....	21
<b>3. A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO</b> .....	26
3.1. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E AS NORMATIVAS DA OIT .....	26
3.2. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT .....	28
3.3. A LICENÇA MATERNIDADE .....	31
<b>4. A LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE À LUZ DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA</b> .....	34
4.1. A DESIGUALDADE LEGAL ENTRE AS LICENÇAS PATERNIDADE E MATERNIDADE .....	34
4.2. DECISÕES JUDICIAIS DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA E TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO .....	37
<b>4.2.1. O Supremo Tribunal Federal</b> .....	37
<b>4.2.2. O Superior Tribunal de Justiça</b> .....	40
<b>4.2.3. O Tribunal Superior do Trabalho</b> .....	44
4.3. DIREITO COMPARADO: ANÁLISE COMPARATIVA DA LICENÇA PARENTAL PELO MUNDO .....	47
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	50
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	52

## 1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 dispõe que todos são iguais perante a lei, por este sentido, os homens e mulheres não podem ser considerados seres diferentes, nem possuir direitos distintos. A licença maternidade e paternidade são assuntos centrais, fundamentais para entendermos a participação feminina no mercado de trabalho.

Neste estudo foi abordada a evolução histórica da mulher em diferentes aspectos, bem como sua entrada no mercado de trabalho e suas conquistas ao longo dos anos. Foram destacadas as evoluções da legislação brasileira, assim como a alteração da constituição federal para a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e consolidando a licença maternidade. Por fim, foram demonstradas as diferenças entre a licença paternidade e a licença maternidade, evidenciando a desvantagem do homem nesse assunto. O estudo também fez uma breve comparação entre alguns países que são referência no assunto e outros que estão muito atrasados quando o assunto é licença parental.

Historicamente, a mulher enfrentou obstáculos significativos ao buscar inserção profissional. Dessa forma, no primeiro capítulo foram abordadas questões como discriminação de gênero, disparidade salarial e a dificuldade de conciliação entre carreira e família, que foram e ainda são desafios enfrentados por muitas mulheres em todo o mundo. A entrada da mulher no mercado de trabalho representou não apenas uma ampliação do espectro econômico, mas também um avanço social na luta pela igualdade de oportunidades.

Neste contexto, torna-se relevante investigar como a legislação brasileira tem evoluído ao longo dos anos para garantir a proteção à maternidade no ambiente de trabalho, o que será desenvolvido no segundo capítulo. Este capítulo se dedica a uma análise minuciosa dos dispositivos constitucionais e trabalhistas relacionados à licença maternidade no Brasil, examinando sua efetividade na proteção dos direitos das trabalhadoras gestantes.

Com o reconhecimento cada vez maior da importância do envolvimento dos pais nos cuidados com os filhos, as políticas de licença parental e paternidade tornaram-se um aspecto crucial na promoção da igualdade de gênero, no fortalecimento dos laços familiares e no desenvolvimento infantil. Por esta razão, o terceiro capítulo propõe investigar as políticas de licença parental e paternidade em

países de diferentes regiões. Sendo possível identificar boas práticas, desafios comuns e lições aprendidas que possam informar e orientar para um futuro próximo e que promova cada vez mais as igualdades dos sexos.

O principal objetivo deste estudo é analisar as diferenças entre a licença maternidade e paternidade, começando pelas garantias constitucionais e em seguida, examinando as legislações específicas. Utilizando o método de pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial na área do direito do trabalho, bem como na Constituição Federal e legislações infraconstitucionais, o estudo visa responder a seguinte questão problema: A diferença de tempo entre a licença paternidade e maternidade no ordenamento jurídico aponta para a desigualdade de gênero nas relações trabalhistas e familiares? As hipóteses foram confirmadas mediante uma análise teórica, contribuindo para os resultados deste estudo.

## 2. A SOCIEDADE PATRIARCAL E O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Com o passar dos anos e após intensas lutas dos movimentos feministas, as mulheres têm conquistado seu espaço na sociedade e no mercado de trabalho. Vindo a provar cada vez mais suas capacidades, desafiando uma sociedade patriarcal que por muito tempo foi considerada como correta, e mostrando que podem ser quem desejarem ser, transcendendo as limitações impostas anteriormente.

Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que protege a mulher, procurando expor em lei seus direitos e garantias, elas ainda enfrentam uma considerável desigualdade de gênero. A mesma é notada principalmente dentro do mercado de trabalho, onde as mulheres são vistas sendo inferiores aos homens, por isso acabam por receberem salários menores e cargos não tão importantes dentro das empresas, muitas vezes, até pelo simples fato de serem mães e terem um lar para preservar.

### 2.1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Ao longo dos séculos passados e ainda de forma significativa na atualidade, a mulher desempenha um papel fundamental no mercado de trabalho, contribuindo não apenas para o crescimento econômico, mas também para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária para todos.

Segundo uma pesquisa de Kienbaun (2021) observa-se que desde o período colonial (1500-1822) as mulheres brancas já eram consideradas mulheres do lar, destinadas a cuidar dos afazeres domésticos bem como cuidar dos filhos, sem possuir qualquer direito a ocupar espaços públicos. Já as mulheres negras trabalhavam nas fazendas, cuidando das plantações e acompanhando as senhoras, porém um trabalho totalmente ao contrário de como deveria ser, sem condições de liberdade e de forma escrava. Com a Constituição de 1934 as mulheres acabaram conseguindo entrar no meio ambiente de trabalho, e passaram a adquirir seus primeiros direitos trabalhistas.

Conforme o texto de Pinto (2020, p. 95), o mesmo destaca que:

Com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, em 1943, foram promulgadas normas de proteção à mulher trabalhadora, conferindo as mulheres, a possibilidade do exercício de atividade empregatícia

devidamente protegida, já que no século XIX, durante a Revolução Industrial, as mulheres laboraram com péssimas condições de trabalho, recebendo salários inferiores aos que eram pagos para os homens, oportunidade em que sequer eram garantidas proteção, como por exemplo, a gestante ou a mulher que ainda estava em período de amamentação.

Ainda, conforme a mesma autora, em 1944 as mulheres que atingiram a maioria passaram a ter mais possibilidades no campo de trabalho e em 1988 veio um marco histórico-legal muito importante que acabou por garantir a elas direitos, proteção e igualdade jurídica. Porém a desigualdade de gênero sempre esteve presente, com salários distintos dos homens somente pelo fato de serem mulheres. Ferraz (2013, p. 93) explica que “a Constituição de 1988 preocupou-se em proteger a mulher no aspecto “mulher-mãe-trabalhadora” e também abriu espaço para ações afirmativas que valorizassem o papel da “mulher-trabalhadora””.

Desta forma, é notável que a maioria das mulheres apenas era cuidadoras de lar, não possuindo trabalho remunerado, e as que tinham algum serviço, eram praticados de forma escrava.

Cabe ainda destacar alguns apontamentos que Pinto (2020) fez brevemente sobre legislações que ao decorrer dos anos foram sendo implantadas para garantias das mulheres que exerciam a forma trabalhista:

- a) Decreto 21.417-A, de 17/05/1932 – proibição do trabalho noturno às mulheres;
- b) Constituição de 1934 – artigo 121, §1o, alínea a, proíbe a discriminação da mulher em relação ao salário; §1o, alínea d veda o trabalho em locais insalubres; §1o alínea h, garante o repouso antes e após o parto, com pagamento de salário e manutenção do emprego; §3o garante serviços de amparo à maternidade;
- c) Constituição de 1937 – artigo 137, alínea k, veda o trabalho da mulher em indústrias insalubres; alínea l assegura assistência médica e higiênica à gestante;
- d) Constituição de 1946 – artigo 157, inciso II, proíbe a diferença de salário decorrente da diferença de sexo; inciso IX proíbe o trabalho das mulheres em indústria insalubre; inciso X, garante o direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário; inciso XIV; assegura a assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante; inciso XVI, prevê a previdência social em favor da maternidade.
- e) Constituição de 1967 – artigo 158, inciso III, proíbe diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo; inciso X veda o trabalho das mulheres em indústrias insalubres; inciso XI garante o descanso remunerado para as mulheres antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e emprego; inciso XVI garante previdência social em favor da maternidade;
- f) Emenda Constitucional I, de 1969 – está, em seu artigo 165, incisos III, X, XI, XVI, mantiveram os mesmos direitos já assegurados à mulher pela Constituição de 1967;
- g) Constituição Federal de 1988 passou a permitir o trabalho insalubre para as mulheres, já que deixou de prever sua proibição, assegurando em seu artigo 7o, a licença maternidade, proteção ao mercado de trabalho da mulher,

mediante incentivos específicos, nos termos da lei, além de proibir a “diferença salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (inciso XXX).

Ainda nesse sentido, Pinto (2020, p. 97) aponta leis trabalhistas que asseguram as mulheres trabalhadoras:

- a) Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, como acima exposto, possui o capítulo III, que trata tão somente dos direitos das mulheres;
- b) Decreto-lei 6.353 de 20/03/1944, introduziu na CLT a permissão do trabalho noturno para as mulheres;
- c) Decreto-lei 229 de 28/02/1967 – passou a permitir a compensação da jornada de trabalho para a mulher quando houver Acordo Coletivo de trabalho neste sentido (artigo 374, da CLT), além de assegurar, como por exemplo, a guarda dos filhos das mulheres na empresa e o descanso de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto (artigos 398 e 392 da CLT);
- d) Decreto-lei 546, de 18/04/1969 – permite o trabalho da mulher na compensação bancária, no período noturno;
- e) Lei 5.673, de 06/07/1971 – permite o trabalho noturno da mulher em serviços de processamento de dados (artigo 379, da CLT);
- f) Lei 6.136, de 07/11/1974 – transfere a responsabilidade do pagamento da licença maternidade para a previdência social;
- g) Lei 7.189, de 04/06/1984 – permite o trabalho noturno da mulher com mais de 18 (dezoito) anos, ressaltando as empresas ou atividade industriais (artigo 379, da CLT);
- h) Lei 7.855, de 24/10/1989 – revoga os artigos 374, 375, 379, 380 e 387 da CLT, já que todos estes limitavam o exercício de atividade profissional pelas mulheres;
- i) Lei 10.244/2001 – revoga o artigo 376 da CLT, já que este fazia restrições quanto a mulher prorrogar sua jornada de trabalho;
- j) Lei 11.340/2006 – cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, ressaltando, os artigos 2o, 3o e 4o desta lei, uma vez que estes dispositivos legais asseguram, dentre outras garantias fundamentais, condições para o exercício efetivo do direito à vida, à alimentação, à educação e ao trabalho;
- k) Lei 13.467/2017 – revogou o artigo 384 e o parágrafo único do artigo 372 da CLT;
- l) Lei Complementar 146/2014 – estendeu a licença maternidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias se estendesse, nos casos de falecimento da trabalhadora gestante, a quem detiver a guarda do seu filho.
- m) Nota-se, com esta construção da evolução legislativa, que os direitos das mulheres advindos das relações de emprego fossem aperfeiçoados e que a cada ano, a cada realidade social, estas pudessem desenvolver suas atividades laborativas com maior proximidade de igualdade de direitos e obrigações que os homens.
- n) É bem verdade, que está a igualdade plena de direitos e obrigações no ambiente de trabalho estão aquém do que se espera, já que há previsões legais que asseguram a isonomia em referida relação, mas em contrapartida, os ganhos obtidos até os dias de hoje, como uma revolução social, demonstram cada vez mais a possibilidade da mulher independente e empoderada, que através do seu trabalho consegue sua transformação pessoal e individual, para conquistar, profissionalmente, tudo o que almeja.

Desde então o artigo 7º da Constituição Federal e seus respectivos incisos, asseguram a licença maternidade, bem como a neutralidade de salários, equiparação

nas funções e sem distinção na admissão por causa de sexo, idade, cor ou estado civil.

Segundo Saffioti (2013) a mulher sempre colaborou para o sustento de sua família, bem como para a aquisição de bens, trabalhando nos campos, nas manufaturas, em minas e em lojas, também em mercados e nas oficinas, onde teciam e fiavam, fermentavam cervejas e outras tarefas domésticas, sendo elas e as crianças significativamente importantes na economia.

Singer e Madeira (apud FRACCARO, 2018), validaram que foi por volta do período de 1930 a 1940 que o emprego feminino cresceu grandemente, cerca de 53%, em serviços distribuídos como, costureiras, bordadeiras, produção artesanal, e em setor de transporte e comunicação.

Levando em conta os estudos realizados por Fraccaro (2018), uma parte das famílias mesmo as que já viviam na cidade trabalhavam em casa no cultivo de hortas e criação de galinhas para seus próprios sustentos, e a maioria das pessoas que faziam essa parte do trabalho eram as mulheres e crianças, nesse caso, as que passavam mais tempo em seus domicílios.

Destaca Fraccaro (2018, p. 30) que:

A segmentação por sexo no mercado de trabalho brasileiro, nas primeiras décadas do século XX, pode ficar mais evidente por meio dos indicadores aqui apresentados: mulheres rurais e urbanas exerciam atividade remunerada de modo a manter em dia suas tarefas domésticas de limpeza e de cuidados, com rendimentos mais baixos. Os postos mais qualificados, que requeriam maior instrução, eram ocupados por homens, ainda que se verifique uma absorção crescente delas tanto na educação quanto na força de trabalho em geral.

Foi por volta do século XVIII, que a Revolução Industrial deu um passo gigantesco em relação às mulheres no mercado de trabalho, as inserindo em massa, muitas mulheres da época largaram suas tarefas domésticas e se introduziram na produção das fábricas. Com uma evolução constante, após a Primeira e a após a Segunda Guerra Mundial, elas se inseriram mais ainda, pois se necessitou da mão de obra feminina.

Para Falquet (2008 apud CISNE, 2015), o qual faz uma análise sobre o trabalho da mulher ser desvalorizado, tanto o trabalho do lar, quanto o trabalho considerado remunerado, ambos são apontados por explorações e muitas precarizações, sendo assim, a função feminina é considerada grandemente desvalorizado.

Assim, nota-se que as mulheres sempre buscaram encontrar seu lugar no meio ambiente de trabalho, passando por muita dificuldade, muita discriminação pelo seu sexo, mas que depois de longos anos e muita luta conseguiram com o tempo ganhar seu espaço, mesmo que existindo uma enorme desigualdade de gênero perante o sexo oposto, passando por vários obstáculos para serem introduzidas no mercado de trabalho visto que ainda se vive em uma sociedade patriarcal em que se está inserida, onde o homem é considerado um ser superior da mulher.

## 2.2. REFLEXOS DA SOCIEDADE PATRIARCAL NO TRABALHO FEMININO

O patriarcado<sup>1</sup> dominava as sociedades passadas, e os homens acreditavam que somente eles tinham direitos, como por exemplo participar ativamente das atividades políticas, onde a mulher nem sequer poderia pensar em praticar tal ato, a maioria das pessoas tinham em mente a subordinação da mulher em relação ao homem, em que somente ele poderia trabalhar fora enquanto elas deveriam ficar em casa para cuidar do lar.

O estudo de Ferraz (2013) destaca o papel da mulher na sociedade, onde ele cita a Grécia Antiga, ao ponto que a mulher era vista como um ser totalmente inferior ao homem, elas deveriam ser ensinadas para ter ele como um guia, pois objetivavam que a dama deveria contentar o varão. “Uma mulher é uma filha, uma irmã, uma esposa e uma mãe, um mero apêndice da raça humana...” (STEELE, séc. XVIII).<sup>1</sup>

Pinto (2020) também expõe sobre a Grécia Antiga, que a mulher era de total domínio do homem e até nos dias de hoje, se vive em uma sociedade onde a ideia é trazida do pai para o filho que a mulher deve ser submissa a eles.

Destacou Ferraz (2013) como Aristóteles e Platão definiam a mulher:

Aristóteles definia as mulheres como homens imperfeitos e incompletos, que traziam no corpo úmido, mole e inconsistente, o reflexo desta debilidade e, no cérebro de tamanho menor, a irracionalidade. Já Platão chegou a propor igualdade entre os sexos, desde que respeitado o potencial, talento, aptidão e limitações de cada um. Como as mulheres eram vistas por ele como naturalmente inferiores, a igualdade justa era aquela na qual o homem comandava.

---

<sup>1</sup> “Patriarcado vem da combinação das palavras gregas *pater* (pai) e *arkhe* (origem e comando). Essa raiz de duplo sentido se encontra em arcaico e monarquia. Para o grego antigo, a primazia no tempo e a autoridade são uma só e a mesma coisa. Portanto, o patriarcado é literalmente a autoridade do pai.” (Delphy, 2009, p. 173).



Pinto (2020), descreve que houve duas consideráveis oportunidades da luta pela igualdade, a primeira foi com a chegada do anticoncepcional, onde permitiu que a mulher decidisse sobre a maternidade, e a segunda que foi a descoberta do DNA, onde passou a ser possível identificar o pai da criança, sendo fortemente uma debilidade para a sociedade patriarcal.

A mesma autora ressalta:

Não há dúvida de que a incerteza da paternidade inquietou os homens ao longo da história, gerando-se a necessidade de criação de mecanismos invisíveis para opressão da mulher, com a finalidade de garantir que a transmissão do nome e do patrimônio seria atribuída ao filho verdadeiro.

Conforma Soares *et al.* (2022) em seus estudos retratam que, a sociedade patriarcal a qual as pessoas tem conhecimento, é a que o homem deve trabalhar fora, tendo por si, salários maiores, pois é seu dever manter a família em boas condições de vida e a mulher permanecer em casa, cuidando do lar e dos filhos, ainda diz que se a sociedade buscasse maior igualdade, os homens poderiam prestar os serviços do lar sem que fossem discriminados pelo machismo e as mulheres poderiam buscar e investir livremente em suas carreiras.

Diante de suas pesquisas Folter (2021) o patriarcado é apurado em uma sociedade que favorece o poder do homem em relação às mulheres e todos os seres que não são de sua raça, gênero e orientação sexual, nesse mesmo sentido, se nota que na sociedade patriarcal o gênero masculino está sempre à frente do gênero feminino tanto em poderes sociais, como econômicos e também políticos, fica nítido que eles consideram as mulheres seres totalmente mais fracos, tanto mentalmente quanto fisicamente, e igualam suas práticas e habilidades. “O patriarcado designa uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens.” (DELPHY, 2009, p. 173).

Pinto (2020, p. 86) lembra que:

Essa desigualdade é reforçada desde a infância, por meio dos brinquedos infantis, impregnados pela ideologia patriarcal, que identificam o papel social do homem e da mulher, já previamente definidos pela sociedade conservadora. A criança, desde a tenra idade, é forçada a fazer uma opção sobre o papel social que, no futuro, irá executar, cristalizando a diferença social entre homem e mulher. Meninos, por exemplo, não brincam com bonecas, enquanto às meninas estão interdidas as bolas de futebol.

Diante do que a autora trás nesse trecho, se nota o quanto as mulheres são afastadas dos homens e quanto o típico divertimento possui caráter patriarcal, onde

os próprios brinquedos herdados durante a infância mostram uma grande e relevante desigualdade, os meninos ganham carrinhos, bolas de futebol e desde as brincadeiras se mostram em papéis na sociedade, já as meninas ganham bonecas, panelas e brincam de casinhas, ostentando os afazeres domésticos e a reprodução. “Desde a mais tenra infância, os papéis sociais futuros são definidos por meio dos brinquedos infantis, mecanismo invisível e perverso da preservação da ideologia dominante e assimétrica.” (PINTO, 2020, p. 87).

A autora Saffioti (2013, p. 57), engloba o patriarcado como:

Integra a ideologia de gênero, especificamente patriarcal, a ideia, defendida por muitos, de que o contrato social é distinto do contrato sexual, restringindo-se este último à esfera privada. Segundo este raciocínio, o patriarcado não diz respeito ao mundo público ou, pelo menos, não tem para ele nenhuma relevância. Do mesmo modo como as relações patriarcais, suas hierarquias, sua estrutura de poder contaminam toda a sociedade, o direito patriarcal perpassa não apenas a sociedade civil, mas impregna também o Estado. Ainda que não se possa negar o predomínio de atividades privadas ou íntimas na esfera da família e a prevalência de atividades públicas no espaço do trabalho, do Estado, do lazer coletivo, e, portanto, as diferenças entre o público e o privado, estão estes espaços profundamente ligados e parcialmente mesclados. Para fins analíticos, trata-se de esferas distintas; são, contudo, inseparáveis para a compreensão do todo social.

A mesma autora ainda em seu estudo destaca que os homens possuem um contrato uns com os outros, cujo objeto deste pacto são as mulheres.

Pena (apud FRACCARO, 2018) destaca que existe uma posição inferior da mulher em relação ao homem, trazendo que ela era usada como “agente reprodutora”, e após ter entrado no mercado de trabalho foi considerada duas vezes úteis, a primeira como trabalhadora e a segunda como mãe e esposa.

Fraccaro (2018) explica que grande parte das suas pesquisas do patriarcado concluíram um sistema que excluía as mulheres mantendo-as dentro de um círculo onde elas exercem apenas funções domésticas e familiares, estando assim ausentes durante as grandes greves e até mesmo suprimidas dos sindicatos e partidos.

Para Saffioti (2013) a mulher entendia que somente seria feliz se fosse casada, pois era mediante do casamento que se concretizava seu lugar na sociedade e a sua vida econômica futura, o que as levavam a existir para seus maridos, dependendo deles sempre, de maneira econômica e também nas quais deveriam obedecer ao marido, sob uma perspectiva que o homem assim, lhe ofereceria proteção, na visão da sociedade patriarcal a mulher deve ser submissa ao chefe da família, cujo título se dá aos homens.

Observa-se que a mulher entendia que o casamento não era apenas um complemento na sua vida, como uma união, mas sim uma necessidade para garantir sua segurança econômica, vista como dependente do seu marido, sempre reforçando a desigualdade entre os gêneros.

Conforme Saffioti (2013, p. 64) a mulher é importante para o desempenho econômico:

Assim, nas sociedades pré-capitalistas, embora jurídica, social e politicamente seja a mulher inferior ao homem, ela participa do sistema produtivo: desempenha, portanto, um relevante papel econômico. Este papel, entretanto, na medida em que é menos relevante que o do homem, define-se como subsidiário no conjunto das funções econômicas da família. Enquanto a produtividade do trabalho é baixa (isto é, enquanto o processo de criação da riqueza social é extremamente lento), não se impõe à sociedade a necessidade de excluir as mulheres do sistema produtivo. Seu trabalho é ainda necessário para garantir a ociosidade das camadas dominantes.

Ainda conforme a autora, ela explica que o trabalho feminino sofre obstáculos, e quem de fato coloca esses obstáculos no desempenho da mulher é a própria sociedade, os quais muitas vezes as mulheres são impedidas de trabalhar ou são colocadas em posições inferiores e até menos compensadas. “O problema da mulher sempre foi um problema dos homens.” (BEAUVOIR, 1961, p. 167).

É prescindível destacar que o sexo feminino era uma ameaça para o sexo masculino no mercado de trabalho, pois toda vez que uma mulher preenchia uma vaga de trabalho, o homem acabava perdendo a mesma, sendo totalmente substituído, e o que mais impressionava é que a remuneração delas era muito inferior a deles, deixando os proprietários das empresas cada vez mais contentes em contratar o sexo mais frágil, quando se o obtinha o conhecimento que quanto menor fosse o salário pago aos funcionários mais lucro viria a ter.

Saffioti (2013, p. 76) descreve o trabalho da mulher em um sistema capitalista:

A mulher não figura, assim, como uma usurpadora do trabalho masculino, mas como uma vítima do modo capitalista de produção. A hostilidade de tais trabalhadores não se dirige, pois, contra a mulher trabalhadora, mas contra um sistema de exploração da força de trabalho alheia no qual a mulher, em virtude de seu sexo, se constitui no ser mais espoliado.

Ainda conforme a mesma autora, destaca-se o posicionamento da Igreja Católica, que também sempre posicionou a mulher como ser inferior ao homem, sendo dever dela ser submissa a ele, sempre igualando as mulheres com as crianças e sempre as colocando sob responsabilidade somente os trabalhos domésticos. A Igreja também retrata a questão dos salários ganhos pelo trabalho, o qual é composto pela

junção de produção e reprodução, onde declara que o pagamento deve ser feito conforme a produtividade do serviço e não pelo embasamento do sexo do trabalhador. “Tudo que lhe for permitido fazer além de ser mãe é secundário e conserva sempre o caráter de atividade complementar das atividades masculinas.” (PIO XIII, 1943).

Gomes (apud FRACCARO, 2018) demonstra em seu estudo que o pensamento para a criação de uma legislação para a proteção do trabalho feminino, veio a partir de uma questão de valor social, em discussão sobre o futuro da raça humana no qual o homem deveria constituir uma família e que precisava da mulher como fator de trabalho em suas casas e na criação dos filhos.

A autora Fraccaro (2018) mostrou que as mulheres eram proibidas diante do Decreto do Trabalho das Mulheres de trabalhar entre as 22 horas e as 5 horas, possibilitando apenas algumas exceções, sendo elas, trabalhos onde existissem membros da mesma família, trabalhos dentro da saúde como hospitais, clínicas, sanatórios e manicômios, além de cuidadoras de enfermos, também se encaixavam as mulheres que trabalhavam em telefonias e radiotelefonista, já as que ocupavam cargos de bares e cafés não poderiam trabalhar nos horários noturnos, foi então, nesse momento que Bertha Lutz se pronunciou diante da situação.

De acordo com Lutz (1932 apud FRACCARO, 2018):

Era uma evidente lei paternal, destinada à proteção da mulher e na verdade redundante em seu prejuízo”. E completou: As garçonetes nos oferecem um caso concreto de efeitos prejudiciais dessa lei. Não podem trabalhar legalmente após as 22 horas, não são aceitas nos sindicatos masculinos da classe a que pertencem, não podem formar novo sindicato em face do monopólio e são obrigadas a exercerem sua profissão (aliás uma das poucas relativamente bem remuneradas para trabalho não especializado), para o sustento de seus filhos debaixo da ameaça constante de demissão sumária, a fim de ceder o lugar aos seus concorrentes masculinos que promovem perseguições.

A partir de pesquisas de Luc (2023) em artigo publicado no periódico Folha de São Paulo, ainda é possível observar que os homens estão bastante à frente das mulheres do mercado de trabalho, com salários mais altos e cargos melhores, e o desemprego é diverso sendo maior o feminino. Ainda é visto que a maternidade e o casamento também geram desvantagens, onde a mulher é vista como um problema e o homem como ponderado. “As mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança e, apesar de terem maiores taxas de escolaridade, ganham, em média, 20,5% menos que os homens.” (ONU Mulheres, 2022).

Segundo as pesquisas de Fraccaro (2018), por volta da década de 1940 as mulheres se destacaram de forma grandiosa diante dos homens, onde passaram quase três vezes o nível de alfabetização deles, bem como também o tempo delas nas escolas era menor do que o deles.

Assim, nota-se que a mulher sempre foi considerada um ser muito inferior ao homem, tanto na questão de família como dentro dos ambientes de trabalho. Na esfera doméstica, ela quem deve cuidar dos filhos, e, no trabalho, ela não passa de um apêndice do homem, possuindo cargos inferiores e com salários menores, sendo assim, as mulheres começaram a procurar a igualdade perante os homens, organizando-se nos movimentos feministas para conquistar seus espaços.

### 2.3. A BUSCA PELA EQUIDADE E O MOVIMENTO FEMINISTA

A mulher não é e nunca foi um sexo frágil, uma vez que sempre buscou se introduzir no que lhe coubesse e no que lhe fosse de direito, passaram anos buscando a igualdade e praticando inúmeros movimentos feministas.

Pinto (2020) acolhe que com os dois grandes momentos de luta pela igualdade das mulheres, concentrados no surgimento do anticoncepcional e do exame de DNA, o movimento feminista assumiu grande papel na sociedade, inclusive no Brasil com o publicação da Constituição de 1988, que abrigou a igualdade do homem e da mulher juridicamente. Foi após muita luta popular e movimentos os quais estavam espalhados pelo mundo inteiro, que foram alcançados direitos e garantias fundamentados em lei para a condição de mulher.

A autora ainda declara que:

Mas está longe de ser exato que a mulher tenha atingido, na vida real, a igualdade concebida pela lei. Essa conclusão se extrai, sem muito esforço, de uma superficial análise da condição da mulher no mercado de trabalho que, embora exercendo as mesmas funções que o homem, percebe salário inferior; da dupla jornada de trabalho; da discriminação abusiva nas relações sociais e, sobretudo, da situação de subalternidade nas relações afetivas que a torna a vítima principal da violência, uma das maiores chagas que a sociedade contemporânea suporta (PINTO, 2020).

É visto que, mesmo com a evolução dos tempos, e os direitos das mulheres tendo ganhando maior destaque, a mulher dificilmente irá alcançar os homens, sendo

em questões na vida pessoal, ou na vida laboral, ainda que as mulheres sejam destaque em muitos pontos.

Pinto (2020) explica em seus estudos que, até a Revolução Francesa as mulheres não eram consideradas seres de direito e muito menos existia a convicção de igualdade entre elas e os homens. A autora menciona os estudos de Simone de Beauvoir, filósofa da segunda onda do movimento feministas que afirmou que junto com o século XVIII vem com ele o grande crescimento das indústrias, e acabou surgindo a necessidade das mulheres entrarem no mercado de trabalho fabril, por demandarem de mão de obra barata, momento que foi possível ter uma igualdade política e jurídica, mas era o que tanto se buscava na época. “É preciso nessa busca encontrar o equilíbrio humano com deveres e compromissos iguais, possibilitando às mulheres que caminhem de forma autônoma e independente, podendo viver por elas e para elas”. (PINTO, 2020, p. 107).

Como descreve Fraccaro (2018, p. 198), seus estudos mostram que existiam grandes desigualdade entre os homens e as mulheres principalmente no mercado de trabalho, e o que mais se destacava na época era a diferença de salários, visto que o salário delas era apenas um complemento a renda familiar, com isso, começaram a surgir iniciativas, que resultaram na aceitação de uma Convenção Sobre os Métodos de Fixação do Salário Mínimo, onde acreditou-se que com isso, a desigualdade que existia no mercado de trabalho viria a conter as diferenças entre os sexos.

Mesmo que as mulheres trabalhassem fora seu ganho era considerado apenas um extra, e não algo que elas conquistassem para ajudar no sustento da família, elas não eram vistas como seres que pudessem manter seus sustentos.

De acordo com Fraccaro (2018) a muito tempo se começou a discutir sobre a igualdade entre homens e mulheres, mais especificamente em torno do século XIX, destacando que “a noção de cidadania para mulheres era debatida em termos de direitos civis (que englobavam o acesso ao voto e o divórcio), da maternidade, da igualdade salarial e da proibição do trabalho noturno às mulheres.” Ela também trata sobre dois Congressos Internacionais Femininos e uma Conferência International Alliance Of Women, o I Congresso aconteceu no Rio de Janeiro em 1922, onde o principal assunto debatido entre eles foi sobre a mulher trabalhadora, já na Conferência, Dr. Bertha Lutz trouxe que o ganho da mulher no ambiente de trabalho deveria ser reconhecido sem que houvesse qualquer obstáculo, e também que não houvesse distinção da mulher-mãe, e por fim, no II Congresso o que ganhou destaque

foi a questão das mulheres em escala de igualdade entre o homem, mais diretamente ligado na discussão “trabalho igual, salário igual”.

Segundo Saffioti (2013) a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino lutava pelos itens a seguir de seus estatutos conforme artigo terceiro:

1. promover a educação da mulher e elevar o nível da instrução feminina;
2. proteger as mães e a infância;
3. obter garantias legislativas e práticas para o trabalho feminino;
4. auxiliar as boas iniciativas da mulher e orientá-la na escolha de uma profissão;
5. estimular o espírito de sociabilidade e de cooperação entre as mulheres e interessá-las pelas questões sociais e de alcance público;
6. assegurar à mulher os direitos políticos que a nossa Constituição lhe confere e prepará-la para o exercício inteligente desses direitos;
7. estreitar os laços de amizade com os demais países americanos, a fim de garantir a manutenção perpétua da Paz e da Justiça no hemisfério Ocidental.

Fraccaro (2018), declara que em 1939 o decreto aprovou que as mulheres poderiam acessar a justiça do trabalho, bem como suas demandas trabalhistas sem a assistência ou autorização de seus maridos, mostrando que elas têm capacidade para defender seus direitos. “A garantia da família não reside no predomínio de um cônjuge tirano sobre um cônjuge vítima. O alicerce do lar não é autoridade, mas sim afeição.” (ESTATUTO, 1937).

Saffioti (2013) descreve a situação da emancipação da mulher como um problema:

A emancipação feminina é, pois, problema complexo, cuja solução não apresenta apenas uma dimensão econômica. Mesmo a mulher economicamente independente sofre, na sua condição de mulher, o impacto de certas injunções nacionais e internacionais.

A mulher sempre sofreu discriminação somente pela sua condição de ser mulher, ao se direcionar aos direitos e as obrigações da vida, não deveriam haver distinções sendo a vida de ambos igualitárias, dividindo quaisquer que fossem as tarefas domésticas do lar do casal.

Como afirma Ferraz (2013) os primeiros movimentos feministas que se deram início no século XIX eram caracterizados por serem movimentos tranquilos.

Fougeyrollas-Schwobel (2009 apud ARAÚJO e NASCIMENTO, 2020), destaca o movimento feminista como uma luta das mulheres, assim descrevendo:

Essas lutas partem do reconhecimento das mulheres como específicas e sistematicamente oprimidas, na certeza de que as relações entre homens e mulheres não estão inscritas na natureza, e que existe a possibilidade política de sua transformação.

Trar (2009 apud CISNE, 2015), trata o movimento feminista como:

O que permite principalmente caracterizar o movimento feminista como movimento social é a sua duração. Quaisquer que sejam as intermitências da mobilização, as mulheres não cessaram de lutar coletivamente desde a Revolução Francesa. Ademais, esse movimento se enraíza nas contradições fundamentais da sociedade, nascidas tanto do desenvolvimento do capitalismo como da persistência até hoje da dominação masculina, que se exprime na divisão sexual do trabalho. As mulheres se mobilizaram ora em nome da igualdade, ora em nome das suas diferenças, sempre contra as “injustiças” de que eram vítimas, reclamando ao mesmo tempo o direito ao trabalho, à educação, ao voto e também à “maternidade livre” desde o começo do século XX. Elas sempre reivindicaram sua identidade como seres humanos e sua liberdade.

Conforme Folter (2021), com os movimentos feministas as mulheres não buscavam trazer para a sociedade o matriarcado, até porque a luta delas estava conectada a outras lutas, mas sim, queriam mostrar que elas também possuíam habilidades e que o principal objetivo era criar uma sociedade igualitária.

Wikander (apud FRACCARO, 2018), relata que por volta do século XIX foi quando as feministas começaram a debater sobre a criação de uma lei trabalhista específica para as mulheres.

Naquela época nenhuma mulher podia votar ou ser votada, foi então que elas decidiram lutar por isso, foi neste momento que a primeira onda dos movimentos feministas começou a acontecer.

De acordo com Pinto (2020), uma das primeiras e mais importantes conquistas foi no movimento sufragista, onde concedeu à mulher o direito de voto, e mesmo assim, permaneceram por mais alguns anos em busca da igualdade, até que no ano de 1932, foi assinado pelo Presidente o Decreto nº 21.076, onde garantia a qualquer cidadão que estivesse dentro da lei, com mais de 21 anos, sem distinção de sexo o direito de serem eleitores.

O movimento sufragista foi um marco de luta pela igualdade entre os sexos, e com essa conquista os direitos civis e políticos das mulheres foram reconhecidos.

Pinto (2020) ainda destaca que foram três grandes momentos que influenciaram o movimento feminista, sendo elas:

A primeira delas se refere principalmente ao sufrágio feminino. Mulheres de classe média, classe média alta e intelectuais, se envolveram na luta pelo voto feminino, que ganhou força no século XIX e início do XX. A segunda onda se refere às ideias e ações associadas com os movimentos de liberação feminina, iniciados na década de 1960 e 1970, que lutavam pela igualdade legal e social para as mulheres. A terceira onda seria uma continuação iniciada na década de 1990, relacionada às especificidades da mulher.



Cisne (2015) comenta que foi no ano de 1970 que os movimentos feministas ficaram marcados, foi nesse momento que as mulheres perceberam que não havia igualdade entre elas e os homens, visto que viviam ainda em uma sociedade patriarcal. No ano de 1980, o feminismo ficou frisado pela entrada das mulheres nos cargos eletivos, e na década de 1990, o feminismo atinge o auge com As Organizações Não Governamentais, tratando o feminismo como um movimento social.

De acordo com Perrot (1979 apud CISNE, 2015) as mulheres estiveram presentes em vários momento como:

As mulheres estiveram presentes nas lutas populares da revolução industrial e da revolução francesa, e a revolução russa, nos movimentos abolicionistas. A questão da "igualdade entre os sexos" atravessou as correntes anarquista e socialista, e a revolução russa. A revolução sexual e a liberação das mulheres ressurgiu nas utopias dos anos 1960. Os movimentos, como as revoluções, podem ser institucionalizados e perder sua radicalidade, mas o tema da hierarquia entre os gêneros emerge a cada vez que as sociedades se colocam em questão e discutem democracia e direitos.

Destaca Saffioti (2013) que o movimento feminista brasileiro e ainda os que liderados por Bertha Lutz, todos exerceram encargos construtivos principalmente para as mulheres, que foi fator fundamental para abrir mentes, não somente para resolver os problemas das mulheres como libertação e emancipação no meio ambiente de trabalho, mas também para resolver qualquer problema que fosse existir no mundo moderno.

Neste sentido, nota-se que as mulheres levaram anos para serem reconhecidas e ganharem a igualdade diante dos homens, mas que nunca desistiram até derrubarem a desigualdade e poderem exercer direitos iguais, também sempre se esforçando nos movimentos os quais obtiveram bons resultados, alcançando inúmeras conquistas, mesmo que nos dias de hoje as mulheres ainda passam um pouco despercebidas, somente elas sabem a participação que tiveram para estar onde estão hoje, podendo gozar de direitos que sempre deveriam ter usufruído.

### **3. A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO**

A consolidação da Constituição Federal de 1988, compôs um enorme campo de evoluções para o direito das mulheres, pela primeira vez em muitos anos de história a mulher brasileira ganha a igualdade perante os homens, sem que exista qualquer distinção por consequência de seu sexo.

Nesse mesmo enredo, a mulher passa a ganhar direitos trabalhistas que a protegem, tanto em questões salariais, como em direitos para sua condição de ser mãe, sem que existam prejuízos em seu ambiente de trabalho.

#### **3.1. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E AS NORMATIVAS DA OIT**

Há 36 anos a Constituição Federal se distorcia e dava um grande espaço para o sexo feminino viver em sociedade com tranquilidade pelas diferenças impostas em todos os anos anteriores.

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 é um dos mais importantes, pois é ele que garante a todos direitos fundamentais importantes, como direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. O direito à igualdade elencado neste artigo em seu inciso I, declara que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, sendo um dos principais direitos humanos, nele a mulher ganha um importante destaque entre os direitos políticos, trabalhistas, civis e sociais os quais passaram anos em busca.

Com a CF de 1988 os homens e mulheres tornaram-se iguais perante a lei, acabando com qualquer desigualdade que antes existia entre eles.

De acordo com Leite (2022) logo após o artigo 5º destaca-se o artigo 7º, ambos da Constituição Federal, mas no artigo 7º se caracteriza pela mulher empregada, segundo o qual “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, neste sentido, ele traz a todos, homens e mulheres.

O artigo 7º da CF de fato, garante inúmeros direitos aos trabalhadores, sejam eles rurais ou urbanos, sem que exista qualquer distinção de gênero, esses direitos,

caracterizados por serem direitos fundamentais garantem a todos condições melhores de trabalho e por sua vez melhores condições de vida para todo e qualquer cidadão.

Leite (2022) destaca também que o artigo 7º, XX, da CF, é uma norma que buscou corrigir as desigualdades existentes entre homens e mulheres, onde faz com o Estado determine leis as quais devem proteger a mulher dentro do mercado de trabalho.

Segundo o autor Leite (2022), o artigo 390-B e 390-C da CLT trazem importantes destaques para a mulher no mercado de trabalho, ambos no mesmo sentido, com aprimoramento da mão de obra, em cursos e programas de aperfeiçoamento profissional.

Esses artigos são importantes, pois tratam da mulher dentro do mercado de trabalho, o que por muitos anos não tinham importância alguma e hoje sustentam esses direitos, promovendo uma igualdade entre elas e os homens, procurando a profissionalização e aperfeiçoamento dessas mulheres, as incluindo em qualquer cargo dentro das empresas.

Os autores Rebouças e Cunha (2020) destacam em seus estudos que além da proteção no mercado de trabalho a mulher ganha com a CF de 1988 a proteção à maternidade:

No âmbito dos avanços protetivos, temos a proteção à maternidade. O dispositivo brasileiro que trata do assunto conseguiu dar às mulheres nessa situação uma proteção maior que o disposto na Convenção n. 183 da OIT, o que é sem dúvida um avanço inegável. Cabe ressaltar que tal determinação alcançou também as trabalhadoras rurais e avulsas, as empregadas domésticas, as adotantes, as vítimas de partos malsucedidos e abortos.

Em seus estudos também complementam junto da proteção à maternidade a licença paternidade, que anteriormente era apenas de um dia, mas com a consolidação da CF de 1988 passou a ser de 5 dias, fator muito importante, pois destaca que também é papel do pai cuidar dos filhos, não somente da mãe.

Garcia (2022) traz que a normativa da CF de 1988 trouxe alguns pontos importantes como também a proibição de diferenças de salários entre homens e mulheres.

Além das normas internas, é importante destacar a importância da OIT nesta temática. A Organização Internacional do Trabalho tem como principal objetivo oferecer oportunidades no campo de trabalho tanto para homens quanto para mulheres, para que todos tenham acesso a um trabalho digno e com total condições fundamentais.

Fraccaro (2018, p. 115) explica que a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu a sua primeira conferência em Washington em 1919, onde os membros que faziam parte eram do governo, do patronato e dos trabalhadores, formando o modelo de tripartite. Parte XIII (apud FRACCARRO, 2018) O texto da conferência foi o seguinte:

1. Aplicação do princípio de oito horas ou de semana de 48 horas;
2. Questões relativas aos meios de prevenir desemprego e de remediar suas consequências;
3. O emprego de mulheres: a) antes e depois do parto, inclusive, a questão de indenização pela maternidade; b) durante a noite; c) nos trabalhos insalubres;
4. Extensão e aplicação das convenções internacionais adotadas em outras conferências sob a interdição do fósforo branco na fabricação de fósforos.

Fraccaro (2018) esclarece que a fundação das Liga das Nações e a OIT foram muito importantes para a entrada das mulheres no mundo do trabalho, com a OIT também as mulheres alcançaram a participação em políticas do trabalho.

Por fim, importante destacar o direito à garantia no emprego estabelecido no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)

- Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
- [...]
- II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
- [...]
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Nota-se que a CF de 1988 foi um marco muito importante para as mulheres, promovendo a igualdade de gênero e acrescentando direitos importantes na esfera social, e além da CF a CLT também foi um grande avanço para as mulheres no mercado de trabalho, regularizando vários direitos fundamentais e garantindo um trabalho digno para ambos os sexos.

### 3.2. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT

É de conhecimento geral que a Consolidação das Leis do Trabalho é a legislação que trata das leis do trabalho, regulando normas e inúmeras questões trabalhistas de direito e deveres levantadas tanto pelo empregador como pelo empregado durante sua contratação.

Leite (2022) descreve que a CLT foi instituída por meio de um Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, mas se tornou vigente somente na data de 10 de novembro de 1943, sistematizando leis, Leite trata a CLT como:

A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal.

Nota-se a importância da CLT, uma legislação que busca proteger o trabalhador, independente de qual seja sua profissão, sendo uma lei respeitada em todo o território nacional.

Leite (2022, p.38) mostra a primeira Constituição brasileira a tratar sobre os direitos trabalhistas foi a Constituição de 1934, daquela em diante, todas as que entraram em vigência continuam princípios e regras dentro do direito do trabalho, a Constituição então de 1988 repercute diretamente ao direito trabalhista, com características do Estado Democrático de Direito.

Cezar (2011 apud GARCIA, 2022) explica que naquela época buscava-se criar uma lei a qual passassem a compreender e proteger o trabalhador, por isso caracteriza a CLT como:

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma compilação de leis trabalhistas brasileiras elaborada, no governo do então Presidente Getúlio Vargas e promulgada no Brasil em 1º de maio de 1943 por meio do Decreto Lei n. 5243. Nesse documento legal, foram reunidas normas de direito individual e coletivo de trabalho, de fiscalização do trabalho e de direito processual do trabalho.

Garcia (2022) também expõe em seis estudos que com a vigência da CLT surgiram uma série de direitos trabalhistas, que serviram para acolher o trabalhador em diferentes momentos, fossem eles de relações coletivas ou individuais.

De acordo com Fábio Góes e Fernanda Machado (2021), destacam em suas pesquisas a partir de dados da Organização Internacional do Trabalho que as mulheres estão muito abaixo dos homens com cerca de 26,5% a menos, totalizando 48,5 % das mulheres que participam do mercado de trabalho.

Ainda que as mulheres estejam em desigualdade em questão dos homens, a CLT em seu artigo 372 esclarece a equidade entre os dois sexos "Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Garcia (2022) retrata a questão dos anúncios de trabalhos, que por mais que a CLT vede, ainda existem em muitos locais, anúncios de trabalho que são exclusivos

de um sexo apenas, onde determina que aquele determinado serviço seja realizado ou por um homem ou por uma mulher, assim dispõe o artigo 373-A da CLT:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Nesse mesmo sentido, destaca-se outro importante direito que as mulheres adquiriram, que foi o exercício de atividades noturnas, como vimos no capítulo anterior, as mulheres eram proibidas de trabalhar a noite, mas após muitas discussões a CLT passou a permitir este modelo de trabalho para as mulheres, assim dispõe o artigo 381 da CLT:

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

Encontra-se também na CLT o artigo 390 que declara sobre a proibição da mulher praticar serviços que excedam 20 quilos de força muscular, descrito na seguinte redação:

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

A CLT também visa proteger a mulher que constitui matrimônio e a que se encontra em estado gravídico, visto que sua demissão não pode ser considerada mediante essas duas condições, essa previsão está no artigo 391 da CLT.

### 3.3. A LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade se configura na época em que a mulher irá se afastar de duas atividades profissionais para ter seu filho, seja ele por sua concepção ou um filho que ela vier a adotar. Neste momento a mulher passa a receber um valor mensal que lhe cabe por direito.

Para Saffioti (2013) a maternidade não deixa de ser um trabalho, este o qual se configura como sagrado e muito importante, porém, ela não o caracteriza como um, pois, no trabalho a mulher se expõe em condições rígidas para a produção do ser serviço e também para sua sobrevivência, mas na maternidade ela coloca sua vida em risco justo de seus valores.

Fraccaro (2018) explica que no ano de 1918 a licença maternidade ganhou vida e apareceu primariamente nos regramentos no Código Sanitário de São Paulo, que legislava sobre trabalho e sobre higiene, passou a determinar que as mulheres não poderiam trabalhar em dois momentos: no último mês de gravidez e no primeiro do puerpério.

É interessante a comparação dos padrões antigos com os atuais em relação a licença maternidade, e o quanto ela evoluiu e visou proteger a mulher grávida e puérpera, regulamentando seu descanso e a sua recuperação após essa fase.

A mesma autora declara em seus estudos que os deputados da daquela época não orientavam de nenhuma maneira como os encargos de licença maternidade deveriam ser pagos, logo então houveram algumas propostas que deveriam ser pagos da mesma forma que o pagamento de indenização de acidentes, porém Maurício de Lacerda, contrapôs que eram duas coisas distintas, pois a questão do acidentado era uma obrigação do patrão pagar e não abandonar o seu funcionário em um momento que ele precisava, já a questão da licença maternidade deveria ser o estado responsável por arcar com determinada situação, tendo em vista que se tornar mãe não fosse um problema para a mulher que possuía um emprego.

Fraccaro (2018) destaca que naquele determinado período se o objetivo era proteger o nascituro, também deveriam proteger a mãe nesse caso declara que:

A vitória da emenda se deu com a ressalva de José Lobo, deputado que costumeiramente se posicionava contra a “desorganização do setor industrial” face às leis trabalhistas. Em outros termos, foi vencedora a proposta legislativa que garantiria a licença-maternidade de 30 dias antes e depois do parto, e não os 100 dias defendidos por Lacerda, além da proposição de pagamento de dois terços do salário, aprovado pela Comissão de Legislação Social. Para prever a garantir e execução das normas, a comissão também estabeleceu multas para os empresários que demitiram mulheres grávidas “sem motivo imperioso”.

Conforme pesquisas de Kaoru (2020) em um reportagem publicada no site OUL, em São Paulo, a licença maternidade deu início no Brasil já a um bom tempo, no ano de 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho, inicialmente o afastamento da empresa correspondia a 84 dias, e era remunerada pelo empregador. No ano de 1973 a licença passa a ser de 120 dias e é garantida pela Constituição Federal de 1988.

Leite (2022) também destaca um ponto importante na vida da mulher trabalhadora que é a proteção à maternidade. A empregada tem direito à licença à gestante, de no mínimo 120 dias, em decorrência do nascimento do seu filho, sem prejuízo do empregado e do salário (CF, artigo 7º, XVIII, e CLT, artigos 392 e 393).

Nos seguintes termos se deu a nova redação da Lei 10.421 de 15 de abril de 2022 em seu artigo 392 e §§ 1º a 3º da CLT:

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

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

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

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

Ainda neste mesmo sentido, encontramos a súmula 44 da Seção de Dissídios Individuais - SBDI-1/TST que dispõe que: é devido o salário-maternidade, de 120 dias, desde a promulgação da CF/88, ficando a cargo do empregador o pagamento do período acrescido pela Carta.

Leite (2022) acrescenta que a mulher tem garantias durante a gravidez sem que tenha prejuízos no seu salário e nos demais direitos. Assim como descreve o parágrafo 4º do artigo 392 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:



I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Uma regra também muito importante dentro da CLT é a questão da mulher que adota, cujo também tem direito a licença maternidade “empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade” nos termos do artigo 392 da CLT.

Neste mesmo sentido, Leite (2022) expõe sobre a mulher que passou por um aborto espontâneo e não criminoso, que também fará jus a licença maternidade remunerada de duas semanas, sendo garantida sua função antes do afastamento (CLT, artigo 395).

O artigo 395 da CLT dispõe de um direito importantíssimo, pois busca proteger a mulher que sofreu aborto, uma situação extremamente delicada, tanto nos cuidados físico como emocional, e disponibiliza a elas um tempo hábil para a recuperação.

O mesmo autor ainda retrata que a mãe tem direito a dois descansos intrajornadas especiais, cujo objetivo é da amamentação, tendo eles 30 minutos cada um, sem que haja prejuízo, nem no salário nem mesmo na sua computação de horas de jornada de trabalho.

A redação do artigo 396 da CLT, do Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 reproduz que:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

Além disso, a mulher passa a ter estabilidade garantida no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós-parto conforme estabelece o artigo 10, inciso II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Assim nota-se que a licença maternidade busca proteger a mãe e o bebê, estabelecendo um período para que a mãe possa oferecer maiores cuidados para o seu recém-nascido em seus primeiros meses de vida, e ao mesmo tempo possua uma garantia em seu emprego e permaneça recebendo seu salário normalmente mesmo que esteja afastada temporariamente.

#### **4. A LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE À LUZ DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA**

A licença maternidade assim como a licença paternidade, são momentos muito importantes para ambos os pais, é um momento do qual um novo integrante chega para compor a família, um membro que precisa de todos os cuidados necessários, tanto da mãe quanto do pai.

Hoje, embora em tempos muito modernos, ainda se encontra muitas diferenças entre a maternidade e a paternidade, encontra-se muitas decisões e jurisprudências as quais vêm moldando essas questões que são divergentes dentro da legislação, também se analisa como outros países ao redor do mundo conservam a licença parental.

##### **4.1. A DESIGUALDADE LEGAL ENTRE AS LICENÇAS PATERNIDADE E MATERNIDADE**

A licença paternidade, assim como a licença maternidade, é um período no qual o pai se afasta das suas atividades laborais para cuidar de seu filho e ajudar a mãe nos primeiros dias com o recém-nascido, ou também, do filho que vier a adotar.

Leite (2022, p. 592) descreve que a CLT previa somente 1 (um) dia de licença paternidade, o qual tinha como principal objetivo o pai tirar este dia para registrar o seu filho, a CF de 1988 prevê em seu artigo 7º, inciso XIX. Atualmente os pais têm direito a 5 dias de licença paternidade.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

Leite (2022) também explica a questão das empresas que decidem aderir o Programa Empresa Cidadã, constituído pela Lei 11.770/2008 que é um programa onde a licença paternidade poderá ser prolongada por mais 15 dias, que juntando com os cinco que já lhe são de direito, totalizam 20 dias de licença. Assim como dispõe o decreto 10.854/2021 artigo 137, §1º, inciso II:

Art. 137. O Programa Empresa Cidadã, Instituído pela Lei nº 11.770, de 2008, é destinado a prorrogar:  
II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que o empregado a requeira no prazo de dois dias úteis após o parto e comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Niess (2023) explica que a licença paternidade no Brasil é concedida ao homem por 5 (cinco) dias para auxiliar a mãe com as funções que surgem com o nascimento do bebê, promovendo a igualdade entre os sexos, visto que a mãe também possui direito de se afastar, este período de afastamento pode ser ampliado via negociação, tanto entre sindicatos como entre os regulamentos internos de cada empresa, o afastamento não gera prejuízo ao salário, sendo ele um direito do trabalhador, o qual é garantido pela constitucionalmente no artigo 473, inciso III da CLT.

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)

Além de analisar o direito à licença paternidade perante a CLT, é importante destacar que a licença paternidade possui regramento diferenciado nos Estatutos dos Servidores Públicos. Por exemplo, para os servidores públicos federais têm direito a 20 dias de licença, conforme prevê a Lei nº 13.257/2016, é válido ressaltar que esse direito é garantido também aos homens que adotarem ou estiverem em guarda judicial com objetivo de adoção.

Melo (2019) da mesma forma, afirma sobre os servidores públicos federais:

Os servidores públicos federais podem requerer a prorrogação da licença-paternidade por mais quinze dias além dos cinco dias assegurados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conforme dispõe o Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016. Esse direito também é aplicável ao servidor que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Aos servidores públicos do Poder Legislativo e Judiciário da União seguem a mesma regra acima da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1991, sendo assegurado os 20 dias de licença.

Já no Estado do Rio Grande do Sul, a Lei 13.117/2009 assegura a seus servidores 15 dias consecutivos referente à licença paternidade, também se caracteriza em questões de nascimento ou adoção da criança.

Em Caxias do Sul, a Lei complementar nº 3.673/1991 em seu artigo 202, abona 5 dias consecutivos para o nascimento do filho, porém como eles adotaram o termo de adesão ao programa empresa cidadã, acabam ganhando 20 dias. Também no artigo 204, encontra-se os direitos ao servidor que adotar ou obtiver termos de guarda, onde ficam estendidos os mesmos direitos dos pais e mães naturais.

Segundo Brito (2017, p. 17) a licença paternidade assim como a licença maternidade é um direito dos pais, momento que ambos devem estar presentes nos primeiros dias de vida de seu filho, para além dos cuidados que ele necessita, é importante a ligação emocional que se nasce entre o pai eo filho nos primeiros momentos, onde balança toda a estrutura da família com a chegada do novo membro.

Conforme reportagem publicada no site BBC NEWS (2023), em um levantamento feito pela OIT, a média mundial de licença paternidade é de 9 dias, enquanto a licença maternidade é em torno de 18 semanas, nem todos os países oferecem a licença paternidade, apenas 115 de 185 disponibilizam esse direito.

É visto claramente que existe uma enorme diferença de tempo entre a licença maternidade e a licença paternidade, enquanto a mulher tem direito a 120 dias de licença e o homem apenas 5 dias, este é um fator de extrema relevância, no momento em que se caracteriza a mulher como o ser que deve permanecer em casa, cuidando dos afazeres domésticos e das crianças enquanto o homem deve trabalhar fora, sem ter nem ao menos o mesmo tempo de licença que a mulher, para criar um vínculo afetivo maior com seu filhos.

Teixeira (2010 apud BRITO, 2017) afirma que diferentes papéis foram atribuídos as mulher e do homem na sociedade com o decorrer dos tempos, sendo assim:

Aos homens foi tradicionalmente associado o papel de provedor dos meios de subsistência e da proteção da família: aquisição de propriedade e provisões por meio de trabalho produtivo remunerado. Em outras palavras, ao homem foi associado o papel de protagonista das atividades que a sociedade selecionou como espaço privilegiado de atribuição de valor, ou seja, aquelas relacionadas à economia de mercado; enquanto a mulher foi relegada ao espaço da privacidade domiciliar, imune e opaco à intervenção e à visibilidade externas, protagonista das atividades relacionadas à economia doméstica.

Pereira (2005 apud PEDROSA, 2018) demonstra que o Estado é um ente importante na proporção de igualdade entre as licenças:

A busca pela equiparação das licenças-paternidade e maternidade esbarra em aspectos legais que merecem atenção não apenas sob o ponto de vista geral, da família, mas também de forma individualizada, sobre seus membros. O Estado se torna, assim, um ente legítimo para tutelar relações privadas a fim de proteger a família e os interesses de cada um de seus componentes. Essa intervenção estatal, do ponto de vista jurídico, se mostra razoável em razão da relevância da família para a sociedade e da importância social dos papéis exercidos por cada um de seus componentes.

O site Estadão (2024) afirma em suas pesquisas que todos os países deveriam adotar a questão da licença paternidade, pois é considerada uma forma de suavizar as desigualdades de gêneros que se encontram diariamente, tanto no dia a dia, como no mercado de trabalho. A partir de um estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho, foram analisados 185 países, desses 115 já garantem o direito ao pai, que tem em média uma duração de 9 dias e 18 semanas considerando uma duração em média global da licença maternidade e um outro destaque é que apenas 4 em cada 10 homens vivem em países que existe o direito de licença paternidade.

Ainda que a licença paternidade tenha uma quantia de dias muito diferenciada da licença maternidade, é visto que ambos os pais possuem esse direito de se afastarem dos seus trabalhos remunerados para os primeiros contatos com o novo membro de sua família, a mãe e a maior beneficiária desse direito, mas com o decorrer dos tempos, encontram-se algumas decisões judiciais muito importantes sobre o assunto.

#### 4.2. DECISÕES JUDICIAIS DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA E TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Neste tópico será abordado o jurisprudencial atual dos três principais Tribunais de nosso país: Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça e Tribunal Superior do Trabalho. As decisões do STF mostram-se relevantes pois trata-se da Suprema Corte, ou seja, instância superior brasileira, enquanto as decisões do STJ e TST tratam respectivamente das licenças maternidade e paternidade no âmbito do serviço público e serviço privado amparado pela CLT.

##### 4.2.1. O Supremo Tribunal Federal

O Supremo Tribunal Federal, mais conhecido por STF sendo o órgão máximo do Poder Judiciário do Brasil, seu principal objetivo é guardar a Constituição Federal, ele é responsável por julgar decisões importantes e relevantes na vida de todos, inclusive decidiu assuntos importantes no contexto de licença parental.

O STF (2022), por decisão unânime, decidiu que a licença maternidade só passa a contar do momento em que a mãe e o bebê recebe alta do hospital, a decisão é da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6327, conforme o relator, é quando o

bebê vai para sua casa que ele realmente começa a receber maiores cuidados dos pais, isso, porque se considera as mães ou os bebês que passam a serem internados após o parto, que não usufruem do tempo total de licença maternidade, afetando o convívio entre os entes familiares, gerando uma certa desigualdade.

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade como arguição de descumprimento de preceito fundamental e, ratificando a medida cautelar, julgou procedente o pedido formulado para conferir interpretação conforme à Constituição ao artigo 392, § 1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei n. 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto n. 3.048/99), de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período o benefício, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto n. 3.048/99, nos termos do voto do Relator. Falaram: pela requerente, a Dra. Sofia Cavalcanti Campelo; e, pela Advocacia-Geral da União, a Dra. Natália de Rosalmeida, Advogada da União. Plenário, Sessão Virtual de 14.10.2022 a 21.10.2022

Encontra-se a seguir uma jurisprudência ligada a decisão acima, a qual uma servidora pública federal que teve seu bebê prematuro, postulou ação para que a licença maternidade passasse a ser contada do momento em que recebesse alta da maternidade, uma vez que a criança havia ficado internada na UTI Neonatal por 84 dias. O Tribunal então reformou a sentença que fosse julgada procedente o pedido, para que fossem determinados 180 dias de licença, a partir da alta hospitalar da criança, ainda assim, que fossem contados também os dias não trabalhados, entre o parto e a alta, alegando uma doença de uma pessoa da família. Os Ministros, por unanimidade negaram o provimento, pois tomaram em vista que no caso de servidoras públicas existe uma regra aplicável, disposta no §2º do artigo 207 da Lei 8.112/1990, que por isso, não caberia a hipótese no caso, apenas se fosse trabalhadora exposta ao regime da CLT, que não era o caso apresentado.

EMENTA: CONSTITUCIONAL. DIREITOS SOCIAIS. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE CONVERTIDA EM ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. POSSIBILIDADE. CONTAGEM DE TERMO INICIAL DE LICENÇA-MATERNIDADE E DE SALÁRIO-MATERNIDADE A PARTIR DA ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO OU DA MÃE, O QUE OCORRER POR ÚLTIMO. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO DO §1º DO ART. 392, DA CLT, E DO ART. 71 DA LEI 8.213/1991. NECESSÁRIA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE E À INFÂNCIA. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. Cumpridos os requisitos da Lei nº. 9.882/99, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) entende possível a fungibilidade entre ADI e ADPF. 2. A fim de que seja protegida a maternidade e a infância e ampliada a convivência entre mães e bebês, em caso de internação hospitalar que supere o prazo de duas semanas, previsto no art. 392, §2º, da CLT, e no art. 93, §3º, do Decreto nº. 3.048/99, o termo inicial aplicável à fruição da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade deve ser o da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que

ocorrer por último, prorrogando-se ambos os benefícios por igual período ao da internação. 3. O direito da criança à convivência familiar deve ser colocado a salvo de toda a forma de negligência e omissão estatal, consoante preconizam os arts. 6º, caput, 201, II, 203, I, e 227, caput, da Constituição da República, impondo-se a interpretação conforme à Constituição do §1º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do art. 71 da Lei nº. 8.213/1991 4. Não se verifica critério racional e constitucional para que o período de licença à gestante e salário-maternidade sejam encurtados durante a fase em que a mãe ou o bebê estão alijados do convívio da família, em ambiente hospitalar, nas hipóteses de nascimentos com prematuridade e complicações de saúde após o parto. 5. A jurisprudência do STF tem se posicionado no sentido de que a ausência de previsão de fonte de custeio não é óbice para extensão do prazo de licença-maternidade, conforme precedente do RE nº. 778889, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 10/03/2016. A prorrogação de benefício existente, em decorrência de interpretação constitucional do seu alcance, não vulnera a norma do art. 195, §5º, da Constituição Federal. 6. Arguição julgada precedente para conferir interpretação conforme à Constituição ao artigo 392, §1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei n.º 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto n.º 3.048/99), de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período os benefícios, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, §2º, da CLT, e no art. 93, §3º, do Decreto n.º 3.048/99.

Uma decisão também importante do STF (2024), foi a da mãe não gestante em união homoafetiva tem direito à licença maternidade, também por unanimidade, se entendeu que se a mãe gestante tem direito à licença maternidade a mãe não gestante então também deve ter o direito à "licença paternidade", pois, apesar de não sofrerem com a gravidez em si, elas têm todas as outras responsabilidades que nascem junto com o novo ciclo familiar.

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, apreciando o tema 1.072 da repercussão geral, negou provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator. Em seguida, por maioria, foi fixada a seguinte tese: "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", vencidos os Ministros Alexandre de Moraes, Dias Toffoli e Cármen Lúcia. Presidência do Ministro Luís Roberto Barroso. Plenário, 13.3.2024.

Outra decisão do STF (2022), foi estender a licença paternidade para 180 dias a servidores federais que sejam pais solo, considerando o princípio de isonomia dos direitos entre os homens e mulheres e principalmente a questão da proteção da criança, neste caso, deve ser estendido ao pai das famílias monoparentais, que não tenham a presença da mãe, o direito de 180 dias de licença.

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, apreciando o tema 1.182 da repercussão geral, negou provimento ao recurso extraordinário, para manter o acórdão recorrido, e fixou a seguinte tese: "À luz do art. 227 da CF, que

confere proteção integral da criança com absoluta prioridade e do princípio da paternidade responsável, a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88 e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai genitor monoparental", nos termos do voto do Relator. Ausente, justificadamente, a Ministra Rosa Weber. Presidência do Ministro Luiz Fux. Plenário, 12.5.2022.

Uma decisão do STF (2016), um pouco mais antiga, porém de alto valor social, é a da questão da licença servidora gestante e adotante que não podem ser diferentes, o ministro Luís Roberto Barroso, entende que não deve existir diferença entre essas duas licenças, visto que, a Constituição Federal preza pela igualdade dos filhos.

Decisão: O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 782 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário para reconhecer o direito da recorrente ao prazo remanescente da licença parental, a fim de que o tempo total de fruição do benefício, computado o período já gozado, seja de 180 dias de afastamento remunerado, correspondentes aos 120 dias de licença, previstos no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, acrescidos dos 60 dias de prorrogação, tal como permitido pela legislação, fixando a seguinte tese: Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada, vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello e Gilmar Mendes. Falou, pelo Ministério Público Federal, o Dr. Rodrigo Janot Monteiro de Barros, Procurador-Geral da República. Presidiu o julgamento o Ministro Ricardo Lewandowski. Plenário, 10.03.2016.

Assim, como essas existem inúmeras outras decisões que o STF tomou que são muito importantes para todos, essas que foram citadas, tratam sobre o tema que se está sendo discutido no presente trabalho, percebe-se o quão significantes foram para as mães e para os pais, e as grandes mudanças que ocorreram a partir dessas decisões.

#### **4.2.2. O Superior Tribunal de Justiça**

Importante destacar também a algumas decisões do Supremo Tribunal de Justiça, abreviado por STJ, seu principal objetivo é sempre buscar a melhor interpretação das leis dentro do território nacional. Também é de seu interesse julgar casos de relevante valor social.

Segundo matéria publicada no site Migalhas (2019) a Juíza de Direito Aline Beatriz de Oliveira Lacerda, determinou que o município de Três Lagoas/MS deve conceder ao servidor homoafetivo a licença paternidade por adoção na mesma proporção que a licença maternidade, concedendo 180 dias de licença, com



argumento de que os prazos não podem ser diferentes, pois iria contra o princípio da dignidade da pessoa humana e também o da igualdade entre os filhos, sejam eles biológicos ou adotados.

Nesses casos, dúvida não há de que a licença adotante poderá ser conferida a um dos cônjuges ou companheiros, haja vista que inexistente razão para qualquer distinção entre casais heteroafetivos e homoafetivos, à luz do princípio constitucional da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Na jurisprudência a seguir, encontramos um servidor estadual, do Estado de Santa Catarina, que possuía por seu direito 15 dias de licença paternidade, porém queria estendê-la, pois seu filho havia nascido prematuro. Os Senhores Ministros Benedito Gonçalves, Regina Helena Costa, Gurgel de Faria e Paulo Sérgio Domingues, por unanimidade votaram em negar provimento ao recurso, pois segundo Lei Complementar Estadual n. 447/2009, a lei oferece 15 dias e não os dias muito além do que ele solicitava, neste caso, não sendo ilegal, nem tendo abuso de poder e por fim não ser contra o que dispõe a lei, se negou o provimento.

#### EMENTA

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. SERVIDOR ESTADUAL. LICENÇA-PATERNIDADE. AGRAVO INTERNO EM RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. INDEFERIMENTO DE REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO. LEGALIDADE. PRETENSÃO CONTRA LEGEM. LEGALIDADE DO INDEFERIMENTO ADMINISTRATIVO. AGRAVO NÃO PROVIDO.

1. A resolução de recursos especiais por decisão monocrática encontra amparo na combinada exegese dos artigos 932, VIII, do CPC e 34, XVIII, c, do RISTJ, bem como na Súmula 568/STJ. Precedentes.
2. Consta dos autos que o Autor, servidor do Estado de Santa Catarina, impetrou mandado de segurança para assegurar o que entendeu ser seu direito líquido e certo de, após usufruto regular, estender a duração da licença-paternidade para além dos quinze dias fixados pelo art. 3º, § 1º, da Lei Complementar Estadual n. 447/2009.
3. Não há ilegalidade, ou abuso de poder, na decisão que indefere requerimento administrativo sem manifesto amparo legal, até porque, por força do princípio da legalidade restrita, não é dado ao gestor público conceder benefícios para além dos expressos limites fixados na lei.
4. O intento do Impetrante de obter a extensão, sem nenhum amparo normativo, de benefício temporalmente limitado pela legislação estadual não é expressão de um direito, senão pretensão contra legem, justificando, só por isso, a denegação da ordem.
5. Agravo interno não provido.

(MANDADO DE SEGURANÇA - DIREITO LÍQUIDO E CERTO - AUSÊNCIA DE EXPRESSA PREVISÃO LEGAL)

STJ - AgRg no AgRg no RMS 43359-AC, RMS 54602-BA, AgInt no RMS 51687-MG

(MANDADO DE SEGURANÇA PRETENSÃO CONTRA LEGEM - DIREITO LÍQUIDO E CERTO INEXISTENTE - DENEGAÇÃO DA ORDEM)

STJ - RMS 46397-RN, AgInt no RMS 57059-BA

Nesta jurisprudência é trazido o caso de uma servidora pública estadual, que tinha cargo comissionado, e no entanto acabou adotando uma criança de 11 anos, na data de 29/06/2012, e após um tempo, alegava ter direito a licença maternidade, porém na época da adoção a lei tratava de forma bem específica sobre a idade da criança e o tempo que deveria a mãe ter como direito a licença maternidade, e não era o caso dela, somente em 2013 que se unificou os períodos de licença maternidade, porém não é possível que haja retroação da lei. Por isso, a turma, composta por Senhores Ministro Herman Benjamin, Og Fernandes e Mauro Campbell Marques votaram e negou-se provimento ao recurso ordinário.

EMENTA

ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. SERVIDORA PÚBLICA ESTADUAL. CARGO EM COMISSÃO. BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS. REGIME GERAL. ART. 40, § 13, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEI 8.213/91. ADOÇÃO EM 2012.

LICENÇA-MATERNIDADE. APLICAÇÃO DO ART. 71-A NA REDAÇÃO DA LEI 10.421/2002. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO DISPOSITIVO NA REDAÇÃO DA LEI 12.873/2013. VEDAÇÃO À RETROAÇÃO. PRECEDENTE DO STJ. ATENÇÃO AO RE 597.389/SP - REPERCUSSÃO GERAL. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO.

1. Cuida-se de recurso ordinário interposto contra acórdão no qual se denegou a segurança ao pleito mandamental de concessão de licença-maternidade de servidora estadual, ocupante de cargo em comissão, que adotou menor com 11 (onze) anos de idade, em 29/6/2012 (fl. 19); a recorrente alega que teria direito ao benefício em proteção ao direito social, insculpido no art. 6º da Constituição Federal.

2. No caso concreto, é aplicável à servidora a lista de direitos e benefícios previdenciários fixados na Lei n. 8.213/91, por força do § 13 do art. 40 da Constituição Federal.

3. Na ocasião da adoção, em 29.6.2012, era vigente a redação do art. 71-A da Lei n. 8.213/91, que escalonava o tempo de outorga da licença-maternidade com atenção à idade da criança que estava sendo adotada; a alteração do dispositivo se deu somente com o advento da Medida Provisória n. 619/2013, convertida na Lei n. 12.873/2013, que unificou os períodos de licença.

4. Não é possível haver retroação da lei no que tange à outorga de benefícios previdenciários, pelo que está firmado na jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, em atenção ao RE 597.389/SP, julgado sob o rito da Repercussão Geral pelo Pretório Excelso.

Precedente: RMS 32.974/RS, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, DJe 13.6.2013.

5. A outorga de direitos sociais deriva da evolução da sociedade e seu acolhimento na legislação, sendo incorporadas de forma paulatina ao ordenamento jurídico, uma vez que não havia lei no momento da adoção, não há como obrigar a concessão do benefício, por falta de base jurídica, em vista da impossibilidade de retroação.

Recurso ordinário improvido.

(BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - RETROAÇÃO DA LEI)

STF - RE 597389-SP (REPERCUSSÃO GERAL)

STJ - RMS 32974-RS

Na jurisprudência a seguir, encontra-se o caso de um servidor público que passou por uma adoção e queria que sua licença fosse estendida, o Agravo Interno foi negado, pois, houve ausência de argumentos e também entendeu-se que o regime dado ao servidor público deve ser o mesmo ao do regime geral, onde a atenção constitucional é voltada à criança e ao adolescente, e não ao regime adotado na previdência social do seus pais, devendo prevalecer o princípio da isonomia.

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS. LICENÇA-ADOTANTE. ISONOMIA COM LICENÇA-MATERNIDADE. EXTENSÃO DA LICENÇA AO SERVIDOR. LIMITAÇÃO. ACÓRDÃO DE ORIGEM FUNDAMENTADO EM MATÉRIA EMINENTEMENTE CONSTITUCIONAL. COMPETÊNCIA DO STF.

1. O Tribunal Regional Federal da 4ª Região, ao julgar a demanda, fundamentou sua decisão no princípio da isonomia e nos arts. 6º, caput, do 203, inc. I, e o 227, caput e § 6º, da Constituição, utilizando entendimento do STF e interpretação da CF/1988.

2. É inviável, em Recurso Especial, analisar ofensa à matéria constitucional, sob pena de o STJ invadir a competência constitucionalmente atribuída ao STF.

3. Agravo Interno não provido.

(AglInt no REsp n. 1.857.593/SC, relator Ministro Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 1/9/2020, DJe de 17/12/2020.)

Logo, também destacamos a jurisprudência que por unanimidade se negou provimento ao Agravo Regimental, que buscava o aumento da licença maternidade de 120 dias para 180 dias, para quem fosse servidoras pública estadual, devido a falta de legislação de lei estadual, não foi possível a prorrogação, pois a lei estadual 12.214 somente servia as servidoras públicas do Estado da Bahia.

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. ARGUMENTOS INSUFICIENTES PARA DESCONSTITUIR A DECISÃO ATACADA. LEI N. 11.770/08. AUTO-APLICAÇÃO AOS ENTES FEDERATIVOS. INCORRÊNCIA. LEI ESTADUAL DISPONDO SOBRE A CONCESSÃO DE LICENÇA-MATERNIDADE. INSUSTENTABILIDADE DA TESE DE AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO LOCAL ESPECÍFICA. CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 1973. APLICABILIDADE. I - Consoante o decidido pelo Plenário desta Corte na sessão realizada em 09.03.2016, o regime recursal será determinado pela data da publicação do provimento jurisdicional impugnado. Assim sendo, in casu, aplica-se o Código de Processo Civil de 1973. II - Conforme entendimento firmado nesta Corte, a Lei n. 11.770/08, que instituiu o "Programa Empresa Cidadã", não é auto-aplicável aos entes da Federação.

III - Ocorre que, a Lei n. 12.271/11, do Estado da Bahia, dispôs sobre a concessão de licença-maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, para as servidoras públicas estaduais.

IV - Dessarte, a tese de ausência de legislação estadual específica, apontada no recurso especial, não se sustenta.

V - O Agravante não apresenta, no regimental, argumentos suficientes para desconstituir a decisão agravada.

VI - Agravo Regimental improvido.

Com isso, nota-se que o STJ, também é muito importante no julgamento de casos que precisam de entendimento encontrados diariamente nas adversidades encontradas, e de forma muito compreensiva, ele busca sempre o melhor caminho para tomar suas decisões.

#### **4.2.3. O Tribunal Superior do Trabalho**

O Tribunal Superior do Trabalho, é o maior órgão da Justiça do Trabalho, seu trabalho é julgar questões trabalhistas e busca sempre interpretar a lei, o TST é muito importante para o meio ambiente de trabalho, pois ele é o responsável pelo trabalhador.

Na jurisprudência, se encontra o caso que foi negada a concessão da licença maternidade para a parte agravante, a família que ela se encontrava era constituída por duas mães, e para ela a licença maternidade não poderia ficar restrita somente a mãe que gerou o bebê, onde deveria ser estendida as duas mães. A decisão foi negada em dar seguimento ao Recurso de Revista e foi baseada na questão em que diferente se for homoafetivo ou heteroafetivo a licença somente caberá a um deles, sem que exista uma abonação aos dois da relação, indiferente se forem ou não do mesmo gênero, até porque, se fosse concedido iria ultrapassar os limites da isonomia em relação ao homem, que então deveria possuir o mesmo direito, por isso, entendeu-se não possuir tal direito que se buscava.

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 - RECURSO DE REVISTA. LICENÇA - MATERNIDADE. UNIÃO HOMOAFETIVA. NÃO ATENDIMENTO DO PRESSUPOSTO DO ART. 896, § 1º-A, I E III, DA CLT. No caso, apesar de a reclamante, para demonstração do prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista, ter transcrito, no início das razões do recurso de revista, o trecho do acórdão regional contra o qual se insurge, o fez de forma dissociada das razões do recurso, de maneira que não demonstrou, de forma analítica, as violações indicadas e a divergência jurisprudencial suscitada, como exige o art. 896, I e III, da CLT. Mantida a decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento, embora por fundamento diverso. Agravo a que se nega provimento " (Ag-AIRR-183-54.2018.5.06.0193, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 12/08/2022).

Esta jurisprudência trata de uma licença para mãe adotante, a guarda foi dada à reclamante na data de 15/01/2018, mas o pedido de licença só foi solicitado em fevereiro de 2019, ocorrendo um destempo, a licença adotante é concedida no momento que se obtiver a guarda judicial para a adoção, neste caso apresentado não

é viável a concessão por ter sido pedido somente 1 ano após o momento da adoção, por isso, os Ministros, por unanimidade, acordaram em conhecer e negar o provimento do agravo de instrumento.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO REGIONAL NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TERMO INICIAL DE LICENÇA ASSEGURADA À MÃE ADOTANTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Reconhece-se a transcendência jurídica da causa, nos termos do art. 896-A, IV, da CLT, por versar a matéria sobre o termo inicial de licença assegurada à mãe adotante (art. 392-A da CLT), inclusive sobre o momento em que deve ser requerida ao empregador, questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. 2. De início, impõe ser ressaltado não ter havido menção no v. acórdão regional sobre eventual dispensa arbitrária da mãe adotante no período da estabilidade provisória. Ao contrário, fora registrado expressamente pelo TRT que não houve pedido em torno da estabilidade, mas apenas sobre a licença maternidade. 3. O col. Tribunal Regional, considerando o fato de que "a reclamante obteve a guarda da criança em 15/01/2018 (termo de guarda e adoção)" e que o pedido de licença maternidade somente fora apresentado ao empregador em fevereiro de 2019, concluiu que o pedido fora apresentado a destempo. Registrou que, tal como previsto na Res. 351/2020 do CNJ, "a licença à adotante se inicia na data em que obtiver a guarda judicial para a adoção ou na data da própria adoção, mediante apresentação do respectivo termo" (art. 4º, § 5º). Ressaltou que, na ocasião do julgamento do RR-200600-19.2008.5.02.0085, da lavra deste Relator, esta Corte Superior decidiu que "o gozo da licença adotante é assegurado à empregada a partir do momento em que expressou interesse em adotar a criança oferecida, ou seja, do ajuizamento do processo de adoção", de forma que seria inviável a sua concessão quando requerida somente após 1(um) ano desse momento. 4. No contexto em que decidida a matéria, não se constata a alegada ofensa literal e direta ao art. 10, II, "b", do ADCT, nem a contrariedade apontada à Súmula 244, III, desta Corte, visto que não houve dispensa arbitrária da empregada no período de estabilidade provisória. Em relação aos artigos 392-A da CLT e 71-A da Lei 8.213/91 e à Orientação Jurisprudencial 399 da SBDI-1 desta Corte, é inviável o exame, tendo em vista que o recurso de revista, em causa sujeita ao rito sumaríssimo, somente se viabiliza se demonstrada contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal ou, ainda, violação direta da Constituição Federal. Inteligência do art. 896, § 9º, da CLT, c/c a Súmula 442 desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-10214-71.2021.5.18.0104, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 18/03/2022).

Encontra-se nesta jurisprudência o caso de um servidor de conselho de fiscalização profissional, que dizia gozar dos mesmos direitos dos servidores públicos em geral, alegando ter direito a prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias, os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade negaram provimento ao Agravo de Instrumento, visto que a reclamante faz parte da Administração Pública Federal e não goza de tal benefício, também pelo motivo de ter sido admitida via concurso público e ter tido seu contrato de trabalho interrompido no momento em que se iniciou sua licença maternidade.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO - CONSELHO DE FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL - LICENÇA-MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO DO BENEFÍCIO PARA 180 DIAS Considerando a recente jurisprudência do STF, no sentido de que o servidor de conselho de fiscalização profissional, admitido mediante regular certame público, goza das mesmas prerrogativas dos servidores públicos em geral, reputo correta a decisão regional que estendeu à Reclamante a prorrogação da licença-maternidade, nos termos do Decreto-Lei nº 6.690/08. Agravo de Instrumento a que se nega provimento" (AIRR-374-19.2014.5.03.0098, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 12/12/2016).

A jurisprudência a seguir, trata da prorrogação do início na licença maternidade, quando o bebê nascer prematuro, como viu-se anteriormente o STF decidiu que a licença maternidade somente começaria a ser contado a partir do momento da licença da mãe e do bebê, neste jurisprudência encontra-se a mesma situação, a busca pela prorrogação, porém sem sucesso, acordaram os Membros do Conselho Tribunal de Justiça do Trabalho, por unanimidade, não conhecer da consulta, isto no ano de 2020, o STF conheceu em 2022.

"CONSULTA. LICENÇA-MATERNIDADE. NASCIMENTO DE PREMATUROS. PRORROGAÇÃO DO INÍCIO DO PRAZO MEDIANTE ALTERAÇÃO DA RESOLUÇÃO CSJT 176/2016. FATO NOVO. SUPERVENIÊNCIA DA RESOLUÇÃO CNJ 321 PUBLICADA EM 18/05/2020. COMPETÊNCIA REGULAMENTAR DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA BRASILEIRA. CONHECIMENTO PREJUDICADO . Embora a Consulta preenchesse, originalmente, os requisitos estabelecidos no RICSJT para sua apreciação, com a publicação da Resolução CNJ 321 em 18/05/2020, o seu objeto foi inteiramente esvaziado pelos parágrafos primeiro e segundo de seu art. 4º, os quais prorrogam a data do início da fruição da licença-maternidade no caso de nascimento de prematuro, a partir da alta hospitalar, vindo ao encontro da proposição do consulente de "modulação" da Resolução CSJT n. 176/2016. Hipótese de aplicação da competência erga omnes do CNJ no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, inferida do art. 103-B da Constituição Federal. Consulta que se tem por prejudicada, em virtude de perda superveniente de seu objeto, com conseqüente extinção do feito sem julgamento de mérito " (CSJT-Cons-6153-63.2019.5.90.0000, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Relatora Conselheira Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues, DEJT 05/06/2020).

Nota-se que como o TST é importante na vida do trabalhador, o mesmo está sempre presente nas decisões de grande relevância, as quais as pessoas precisam de um entendimento aprofundado do assunto. Ainda que no Brasil, a licença paternidade esteja em muita discussão para atender a melhorias, alguns países no mundo já estão muito avançados no assunto, uma breve comparação sobre alguns países que são referência no assunto será analisados no próximo item.

### 4.3. DIREITO COMPARADO: ANÁLISE COMPARATIVA DA LICENÇA PARENTAL PELO MUNDO

Cada país adota uma maneira diferente de lidar com a licença paternidade, e também com a licença maternidade, como vimos no item 4.1 no Brasil, a licença paternidade é significativamente pequena em relação a das mulheres, por isso, neste tópico trataremos sobre alguns países que adotam a licença parental ao redor do mundo.

Ressalta-se o que a OIT (apud MELO, 2019) verificou em seus estudos:

Em alguns países, a licença parental longa pode ser vista como um meio de apoiar a prestação de cuidados parentais crianças pequenas, reduzindo assim a necessidade de serviços de cuidados infantis, particularmente em relação a crianças pequenas para as quais esses serviços podem ser relativamente caros. No entanto, as longas licenças parentais são largamente adotadas pelas mulheres e podem enfraquecer sua posição no mercado de trabalho e exacerbar as desigualdades de gênero tanto na força de trabalho quanto na divisão do trabalho na família e no lar.

Gama *et al.* (2022) descrevem que a Islândia é um dos poucos países que possui uma forma mais igualitária de licença parental, oferecendo 39 semanas de licença entre os dois pais, os quais possuem 3 meses cada um para cuidar do seu filho, sendo que não podem transferir esse direito a nenhuma pessoa, são eles que devem obrigatoriamente usufruir.

Os mesmos autores, Gama *et al.* (2022), ressaltam como é a licença paternidade em diferentes países, como por exemplo, a França, oferece 28 dias (sendo que 7 dias são obrigatórios), a Itália oferece 10 dias, Portugal oferece aos homens 25 dias úteis (sendo 15 obrigatórios durante 30 dias após o nascimento e o restante é facultativo), a Argentina recentemente aumentou sua o tempo de 5 dias para 20 dias, e o Brasil 5 dias, e o Uruguai oferece 10 dias.

A França e a Itália, são países que possuem uma licença parental muito parecida, a licença maternidade corresponde a 5 meses em ambos os países, na questão de licença paternidade, respectivamente são 28 e 10 dias, sendo poucos dias de diferença, já na Argentina segundo o site Jusbrasil (2014), as mães podem ficar até 6 meses em casa, porém somente 3 meses elas irão receber remuneração, os outros não, os pais foram beneficiados com alguns dias a mais, sendo que antes eram apenas 5 dias e hoje podem permanecer até 20 dias para ajudar a mãe com os primeiros cuidados.

Conforme o site BBC NEWS (2024), a Suécia o país com maior tempo de licença, e a licença paternidade pode ser concedida sem medo algum, os pais e mães, incluindo os pais solteiros, adotivos e até os LGBTQIA+, tem 480 dias de licença, sendo a melhor licença oferecida no mundo inteiro. Eles buscavam oferecer os mesmos direitos aos pais e mães, onde eles pudessem compartilhar esse momento com seus filhos, sem que houvesse distinção de gênero.

Melo (2019) fez um estudo sobre a licença parental no Chile, nele encontra-se que a mãe tem direito a seis semanas antes do parto e 12 semanas após, esse período a mulher não pode exercer qualquer atividade remunerada, já o pai, tem direito a 5 dias, direito este irrenunciável também.

Aguilar (2023) explica que a Espanha, a partir do Decreto-lei 32/2021 acabou sendo o primeiro país do mundo que aprovou o mesmo tempo de licença entre as mães e os pais, disponibilizando 16 semanas a cada um deles.

Conforme o site OUL (2020), a Finlândia foi também um dos países que adotou os mesmos direitos entre os pais para cuidar dos filhos, ambos terão 160 dias de licença, junto somam em média 11 meses em casa, do total desses dias, apenas 63 podem ser transferidos de um para o outro, o restante, cada um deve tirar os seus dias.

O Brasil, como citado acima, oferece apenas 5 dias aos homens e 120 dias as mulheres, em proporção com a Finlândia, a licença paternidade desses dois países estão bem longe de chegarem perto, a forma de compensação de pagamento também é diversa, sendo que no Brasil quem paga é o empregador o valor equivalente ao seu salário integral, já na Finlândia, o valor é assegurado pelo seguro social e também é pago um equivalente de 80% do valor máximo recebido. Percebe-se como a Finlândia tem um sistema mais igualitário, que tem como objetivo além de dividir as tarefas com os cuidados do novo bebê promover a igualdade entre homens e mulheres.

O site o Globo (2024) trás o tempo de licença paternidade nos respectivos países: Turquia 5 dias, México 5 dias e Colômbia, todos com licença paternidade de 15 dias.

Conforme a Secretaria General Iberoamericana (2019), a Turquia as mulheres devem tirar 4 meses de licença maternidade, no México 3 meses e na Colômbia 4 meses, qualquer um desses países possui um auxílio que é fornecido para a mãe, a qual recebe mensalmente um valor correspondente ao seu salário.



Em estudos de Almeida (2024), nota-se que ainda que os tempos atuais estejam mudando e favorecendo os homens em relação à paternidade, ainda é possível encontrar países que oferecem apenas 1 único dia para os pais referente a licença paternidade, esses países são: Malta, Nigéria, Senegal, Angola e Barém.

É muito comum encontrar países que não adotem a licença paternidade, no site Estadão (2024) encontra-se a Índia e o Canadá, ambos não possuem este direito que é ofertado em vários países, hoje em dia muito comum.

Ao analisar alguns dos países acima, se percebe que ainda, as mulheres estão bem à frente nos direitos à licença maternidade, a maioria dos países oferece muito pouco tempo aos homens, sendo que a grande maioria oferece apenas alguns dias, mas ainda que sejam poucos, é possível encontrar países que já aderiram a questão da licença paternidade, deixando de ser um tabu para a sociedade, e permitindo que os homens obtenham os mesmos direitos que as mulheres na questão dos afazeres e na questão parental, deixando a diferença de gênero de lado, e aderindo a igualdade dos sexos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho teve como principal objetivo analisar as diferenças entre a licença maternidade e a licença paternidade à luz da legislação brasileira, que contempla direitos iguais entre os homens e as mulheres, porém, ainda se encontra uma enorme diferença neste assunto. Para responder às questões foram utilizados métodos de pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial na área do direito do trabalho, bem como também na Constituição Federal.

No primeiro capítulo buscou-se demonstrar desde o início o ingresso da mulher no mercado de trabalho, onde elas de apenas cuidadoras dos lares passaram a trabalhar fora de casa, buscando sempre seus direitos, até que com a Constituição de 1988 isso se tornou possível, e a igualdade de gênero foi alcançada, derrubando de fato uma sociedade patriarcal que na época era muito forte, pois os homens entendiam ter domínio sobre total sobre as mulheres, e as mulheres entendiam que o casamento era tudo o que elas precisavam, pois sua sobrevivência dependia de seus maridos, e ainda, com os vários movimentos feministas promovidos pelas mulheres, em busca da igualdade, elas passaram a serem mais reconhecidas e possuírem direitos os quais antes dessas lutas não existiam.

No segundo capítulo foi baseado na evolução da legislação referente às mulheres, em como a Constituição Federal foi importante pois nela contém direitos fundamentais a todos os seres, independente do seu gênero, surgiu para que as desigualdades fossem derrubadas, e a CLT que visou introduzir as mulheres no mercado de trabalho, também acabando as desigualdades existentes entre as mulheres e os homens, e junto se acrescentou a elas o direito à licença maternidade, assim a licença passou a ser um direito adquirido por todas as mulheres, sem que tenha qualquer prejuízo a sua subsistência pelo fato de ter se tornado mãe.

No terceiro capítulo examinou-se a diferença entre a licença paternidade e maternidade, visto que, os homens estão muito atrás das mulheres neste direito, onde apenas usufruem de poucos dias com a filho recém-nascido, após procurou-se mostrar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça e Tribunal Superior do Trabalho em relação a decisões importantes sobre o tema, analisando jurisprudências e trazendo à decisão dos ministros, e por fim, foi feita uma pesquisa de como funciona a licença parental, principalmente a licença paternidade em outros países, fazendo uma breve comparação de como os países atuam de

diferentes formas sobre a paternidade, com isso pode observar em como alguns países estão super avançados nessa questão e em como outros estão muito atrasados.

Conforme demonstrado no estudo realizado, nota-se que as mulheres estão a muitos anos procurando a igualdade, e mesmo que hoje esse tabu tenha sido quebrado e as próprias leis digam que não existe mais desigualdades, ainda é possível encontrá-las. Assim, é possível concluir que a diferença legal entre o tempo da licença maternidade e o tempo destinado à licença paternidade contribui para a manutenção dos estereótipos de gênero e destinação dos papéis sociais assumidos por mulheres e homens. O rompimento da cultura patriarcal passa, entre outros, por igualdade de licença parental.

## REFERÊNCIAS

AGUILAR, A. R. **Licença paternidade de 16 semanas promove mudança cultural na Espanha**. OUL, São Paulo, 8 de março de 2023. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/licenca-paternidade-de-16-semanas-promove-mudanca-cultural-na-espanha.shtml>. Acesso em: 09 mai. 2024.

ALMEIDA, J. **Desafios da licença-paternidade no país e outros modelos no mundo**. Lunetas. 2024. Disponível em: <https://lunetas.com.br/desafios-da-licenca-paternidade-no-pais-e-outras-modelos-no-mundo/>. Acesso em 09 mai. 2024.

ARAUJO, N. J. C.; NASCIMENTO, E. F. Esteira da quarta onda do feminismo: a formação de um feminismo digital, plural e interseccional. **Anais do III SINESPP**. Piauí, 2020.

BRASIL. Agência Nacional das Telecomunicações. **Licença Paternidade**.

Disponível em: <https://www.gov.br/anatel/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/espaco-servidor/licenca-paternidade#:~:text=O%20servidor%20ter%C3%A1%20direito%20%C3%A0,data%20de%20ado%C3%A7%C3%A3o%20dos%20filhos>. Acesso em 09 mai, 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 29 mai. 2024.

BRASIL. Receita Federal. **Programa Empresa Cidadã - Orientações**. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidada/orientacoes>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Escritório amplia licença-maternidade e paternidade**. <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/escritorio-amplia-licenca-maternidade-e->

paternidade/112678137#:~:text=J%C3%A1%20a%20Argentina%20adota%203,16%20semanas%20paga%20pelo%20governo. Acesso em 11 mai. 2024.

BRITO, C. G. Licença-Maternidade e Licença-Paternidade: Elementos de Igualdade ou Diferença de Gênero. 2017. 64 f. **Monografia (Bacharel em Direito)** - Universidade Federal de Uberlândia. Minas Gerais, 2017.

CAXIAS DO SUL. Lei Complementar nº 3.673 de 24 de junho de 1991. Estabelece o Estatuto que institui e regula o regime jurídico único dos servidores públicos do Município de Caxias do Sul e dá outras providências. Caxias do Sul, 1991.

CISNE, M. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2015. Ebook.

CONTACTO. **França vai criar nova licença de nascimento e pagar melhor aos pais**. Disponível em: <<https://www.contacto.lu/sociedade/franca-vai-criar-nova-licenca-de-nascimento-e-pagar-melhor-aos-pais/7303990.html>>. Acesso em: 12 jun. 2024.

CUNHA, M. C.; REBOUÇAS, F. M. Análise histórica e crítica da relação de trabalho feminina e os impactos da reforma trabalhista nos direitos conquistados. **Revista do CEPEJ**, Salvador, v. 22, p. 87-98, 2020.

ESTADÃO. **Licença paternidade: entenda o programa Empresa Cidadã, a lei do Brasil e as maiores economias do mundo**. Disponível em:

<https://www.estadao.com.br/economia/licenca-paternidade-programa-empresa-cidada-lei-brasil-maiores-economias-mundo-oit-organizacao-internacional-do-trabalho->

nprei/#:~:text=Canad%C3%A1,N%C3%A3o%20h%C3%A1%20licen%C3%A7a%20paternidade. Acesso em: 08 mai. 2024.

FERRAZ, C. V. **Manual dos direitos da mulher**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Ebook. (Série IDP).

FOLTER, R. **O que é patriarcado?** Politize! Disponível em: <<https://www.politize.com.br/patriarcado/>>. Acesso em: 09 mai. 2024.

FRACCARO, G. **Os Direitos das Mulheres: Feminismo e Trabalho no Brasil**. 1 ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

GAMA, A. S.; OLIVEIRA, A. C. A.; HENRIQUES, C. C. Trabalho e Gênero: **O papel das licenças maternidade, paternidade, parental em perspectiva comparada**. Artigo - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3873/387372886016/html/>. Acesso em 10 out. 2023.

GARCIA, P. V. J. À igualdade entre homens e mulheres, e às alterações da Lei 14.457/22, que beneficiaram as mulheres no mercado de trabalho. 45 f. **Monografia em Direito, Negócios e Comunicação** - Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2022.

GELANI, F. **Apesar de avanço no STF, Brasil está longe de leis mais modernas sobre licenças para pais e mães; veja outros países**. O Globo. 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2024/03/24/apesar-de-avanco-no-stf-brasil-esta-longo-de-leis-mais-modernas-sobre-licencas-para-pais-e-maes-veja-outros-paises.ghtml>. Acesso em: 09 mai. 2024.

GELANI, F. **Licença Parental pelo Mundo: Mapa Interativo Mostra Detalhes na Legislação Sobre o Tema**. O Globo, Rio de Janeiro, 23 de mar. 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2024/03/28/licenca-parental-pelo-mundo-mapa-interativo-mostra-detalhes-da-legislacao-sobre-o-tema.ghtml#>. Acesso em: 06 de maio. 2024.

Idealista.it. **Licença parental em Itália 2022: novas regras para subsídios**. Disponível em: <https://www.idealista.it/pt/news/consultoria-financeira-em-italia/2022/08/18/151715-licenca-parental-em-italia-2022-novas-regras-para-subsidios>. Acesso em: 11 mai. 2024.

KAORU, T. **Licença-maternidade: Como funciona? Quanto tempo dura? Quem paga?**. OUL, São Paulo, 05 de fev. 2020. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/guia-de-economia/licenca-maternidade-regras-direitos.htm>. Acesso em: 05 abr. 2023

KIENBAUM, A. **História: mulheres e o mercado de trabalho**. Recoloca Rio Doce, 2021. Disponível em: <<https://recolocariodoce.com.br/historia-mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 01 jun. 2024.

LEGJUR. **Sumula 44 - TST-SDI-I**. Disponível em:

<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=44#:~:text=%C2%AB%C3%89%20devido%20o%20sal%C3%A1rio%2Dmaternidade,do%20per%C3%ADodo%20acrescido%20pela%20Carta.%C2%BB>. Acesso em: 08 mai. 2024.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 14<sup>a</sup> ed. São Paulo: Editora Saraiva Jul, 2022.

LEITE, C. H. B.; LEITE, L. D.; LEITE, L. D. A nova lei do trabalho doméstico: Comentários à Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: **Saraiva**, 2015.

LEITE, M. S. *et al.* **Princípio da Isonomia e a Equiparação da Licença Maternidade à Licença Paternidade**. 14 f. Revista (Curso de Direito) - Universidade Braz Cubas. São Paulo, 2017.

LUC, M. **É mulher e ganha menos do que um homem no mesmo cargo? Saiba o que fazer**. Folha de São, 05 de out. 2023. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/10/e-mulher-e-ganha-menos-do-que-um-homem-no-mesmo-cargo-saiba-o-que-fazer.shtml>. Acesso em: 13 out. 2023.

MACHADO, F. G. F. **A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO: PERMANÊNCIA E PERSPECTIVAS**. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189686/2021\\_goes\\_fabio\\_mulher\\_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189686/2021_goes_fabio_mulher_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 12 jun. 2024.

MELO, C. V. B. **Proteção à Maternidade e Licença Parental no Mundo**. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, julho 2019. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 15 set. 2023.

MIGALHAS. **Adotante homoafetivo tem direito a licença paternidade de 180 dias**. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/303873/adotante-homoafetivo-tem-direito-a-licenca-paternidade-de-180-dias>. Acesso em: 20 mai. 2024.

NISS, L. T. DAS. **O Supremo Tribunal Federal e a licença-paternidade**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-28/o-supremo-tribunal-federal-e-a-licenca-paternidade/>. Acesso em: 12 jun. 2024.

ONU MULHERES. **Sobre a ONU Mulheres**. Notícias. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>. Acesso em: 17 ago. 2023.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 mai. 2024.

PEDROSA, H. C. A Licença Paternidade na Busca Pelo Melhor Interesse da Criança. 2018. 140 f. **Dissertação em Economia Doméstica** - Universidade Federal de Viçosa. Minas Gerais, 2018.

PINTO, A. C. C. Direitos das Mulheres. São Paulo: **Grupo Almedina Portugal**, 2020. E-book.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Nº 13.117 de 05 de janeiro de 2009. Altera os arts. 141, 143 e 144, e revoga o art. 142 da Lei Complementar nº 10.098, de 03 de fevereiro de 1994. Porto Alegre, 2009.



SAFFIOTI, H. **A Mulher na Sociedade de Classe Mito e Realidade**. 3. ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2013.

SAVAGE, M. Licença-paternidade: o país onde o tabu é não aderir ao direito. **BBC**, 10 fev. 2024.

SEGIB - Secretaria-Geral Ibero-Americana. Ficha Colombia. Disponível em: [https://www.segib.org/wp-content/uploads/Web\\_POR\\_Ficha\\_Colombia.pdf](https://www.segib.org/wp-content/uploads/Web_POR_Ficha_Colombia.pdf). Acesso em: 23 mai. 2024.

SEGIB - Secretaria-Geral Ibero-Americana. Anexo México. Disponível em: [https://www.segib.org/wp-content/uploads/Web\\_POR\\_Anexo\\_Mexico.pdf](https://www.segib.org/wp-content/uploads/Web_POR_Anexo_Mexico.pdf). Acesso em: 23 mai. 2024.

SOARES, I. V.; PIOVESAN, F.; RABELO, C. N.; et al. **Mulheres, Direito e Protagonismo Cultural**. São Paulo. Grupo Almedina (Portugal), 2022. E-book.

STF - Supremo Tribunal Federal. **Mãe não gestante em união homoafetiva tem direito à licença-maternidade, decide STF**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=529322&ori=1>. Acesso em: 12 jun. 2024

STF - Supremo Tribunal Federal. **STF confirma licença-maternidade a partir da alta hospitalar da mãe ou do bebê**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=496265&ori=1> . Acesso em: 11 maio 2024.

STF - Supremo Tribunal Federal. **Supremo estende licença-maternidade de 180 dias a servidores federais que sejam pais solo**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=486893&ori=1>. Acesso em: 08 mai. 2024.

TERRA. **Licença-paternidade: como funciona no Brasil e no mundo?** Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/licenca-paternidade-como-funciona-no->

brasil-e-no-mundo,a1038adfafbfe3e84484161b94f0d937orobtjsj.html>. Acesso em: 06 mai. 2024.

**THOMÉ, C. F. A LICENÇA-PATERNIDADE COMO DESDOBRAMENTO DA IGUALDADE DE GÊNERO. UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL E ESPANHA.** Disponível em:

<[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_80/candy\\_flarencio\\_thome.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf)>.

Acesso em: 12 jun. 2024.