

A (DES)IGUALDADE ENTRE A LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-MATERNIDADE À LUZ DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

LIMA, Luísa Cristina Silveira de¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

No decorrer da história, é consensual que o tratamento dado a homens e mulheres mostrou-se sempre bastante desigual. Inclusive, durante muito tempo, essencialmente nas sociedades patriarcais, o papel feminino incluía a procriação para a manutenção familiar. Desse modo, à mulher incumbia o papel de ser exclusivamente propriedade do homem. Nesse sentido, uma vez que o processo de emancipação das mulheres foi mais lento, permanecendo-se até hoje a figura do feminino atrelada ao papel de responsável pelo lar, mostra-se importante analisar se a desproporcionalidade do período de gozo da licença-paternidade e licença-maternidade afeta o Princípio da Isonomia, ou se, muito pelo contrário, certas vezes é necessário um tratamento diferenciado, a fim de atingir-se a igualdade material. Este tratamento seria realizado por meio de distinções que buscam proporcionar a isonomia de oportunidades entre as pessoas. Nesta senda, cumpre a análise dos fatores tomados como meio de discriminação, para chegar-se à eventual dedução se o texto legislativo está de acordo com a Constituição Federal. Assim, ao analisar tais benefícios, as disposições acerca do Princípio da Igualdade, o papel do gênero na sociedade e, consequentemente, seus reflexos no mercado de trabalho, a previsão dos benefícios ao redor do mundo, projetos de lei existentes no Brasil e os custos da ampliação da licença-paternidade gerada pela Lei nº 13.257/16, pretende-se compreender se o Princípio da Isonomia é violado. Dessa forma, a partir da pesquisa bibliográfica, este trabalho visa contribuir minimamente para o conhecimento e a reflexão acerca da temática.

PALAVRAS-CHAVE: licença-maternidade; licença-paternidade; isonomia; gênero.

THE (IN)EQUALITY BETWEEN PATERNITY LEAVE AND MATERNITY LEAVE IN LIGHT OF THE PRINCIPLE OF ISONOMY

ABSTRACT:

Throughout history, it is consensual that the treatment given to men's and women's always turned out to be quite uneven. Including, even for a long time, essentially in patriarchal societies, the female role included procreation for family maintenance. In this way, the woman was responsible for being exclusively the property of the man. In this sense, since the process of women's emancipation was slower, and the figure of the female remains linked to the role of responsible for home, it is important to analyze whether the disproportionality between the period of maternity leave and paternity leave offends the Principle of Isonomy, or if, on the contrary, different treatment is sometimes necessary, in order to achieve material equality. Such treatment would be carried out through distinctions that seek to proportionate the isonomy of opportunities between people. In this way, it is necessary to analyze the factors taken as a means of discrimination, in order to arrive at a possible deduction if the legislative text is in accordance with the Federal Constitution. So, analyzing such benefits, the provisions on the Principle of Equality, the role of gender in society and, consequently, its effects on the labor market, forecasting benefits around the world, the existing bills in Brazil and the costs of the increase in paternity leave generated by Law 13.257/16, it is intended to understand if the Principle of Isonomy is violated. In such manner, with a bibliographic research, this work aims to contribute minimally to the knowledge and reflection about the theme.

KEY-WORDS: maternity leave; paternity leave; isonomy; gender.

¹Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário FAG. E-mail: luisa061101@hotmail.com

²Docente Orientador do Centro Universitário FAG. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 (CF/88), em seu art. 3º, inciso IV, e art. 5º, inciso I, consagrou o Princípio da Isonomia. De acordo com a Lei Maior, homens e mulheres são iguais perante a lei. Desse modo, deduzir-se-á que, na sociedade e no ordenamento jurídico, tal princípio é fundamental.

Além da previsão do Princípio da Isonomia na Carta Magna, também há a disposição do art. 229, que diz que ambos os pais têm o dever de assistir, criar e educar seus filhos.

Ocorre que, mesmo havendo disposições constitucionais assegurando a igualdade entre gêneros e o dever de ambos os pais de cuidar dos filhos, pode-se observar que, no ordenamento pátrio, continuam a se propagar estereótipos de gênero, relegando a mulher a um espaço doméstico.

Prova disso está no fato de haver um imenso abismo entre a licença-paternidade e a licença-maternidade. Enquanto a última é de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser estendida por mais 60 (sessenta) dias, a primeira é de apenas 5 (cinco) dias, sendo passível de ser estendida por mais 15 (quinze) dias, caso a empresa esteja cadastrada no programa Empresa Cidadã.

De outro lado, em alguns momentos, certas distinções se fazem necessárias, com o propósito de se atingir a igualdade material. Esse é o cerne da questão do presente trabalho, por meio do qual se procura compreender se a disparidade entre a licença-paternidade e a licença-maternidade é de fato uma desigualdade ou se esta se trata de um meio para se atingir a igualdade material, tratando as mulheres e os homens de maneira diferenciada ante as suas particularidades, porquanto, o tratamento seria justificado, no caso em questão, por um fator biológico.

Posto isso, resta evidente que o tema que aqui se discute é de extrema importância, uma vez que se busca entender se o Princípio da Isonomia, um dos pontos basilares do ordenamento jurídico brasileiro, é ferido por conta da desigualdade entre as licenças, ou se, muito pelo contrário, esta assimetria gera a igualdade material.

Ademais, impõe-se ressaltar que tal tratamento acaba gerando um afastamento das mulheres do mercado de trabalho, uma vez que muitas empresas evitam contratar mulheres que não possuam filhos ou que estejam em idade considerada reprodutiva, por conseguinte, mostra-se imperioso o estudo e discussão desses institutos.

Demonstrando de forma sucinta as disposições sobre a licença-maternidade e a licença-paternidade, a previsão do Princípio da Isonomia, o gênero na sociedade, as estruturas dos benefícios ao redor do mundo, projetos de lei existentes no Brasil e os custos da ampliação da

licença-paternidade gerada pela Lei nº 13.257/16, procura-se entender se tais licenças estão, ou não, consoantes com a CF/88.

2 LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE

Preliminarmente, cumpre compreender o surgimento, a evolução e as atuais disposições sobre a licença-maternidade e licença-paternidade.

A licença-maternidade surgiu nos Estados Unidos da América. Bridget Peixotto era professora em uma escola pública e, em 1913, foi demitida, por supostamente estar negligenciando suas tarefas em prol de dar à luz. Contudo, em 1915, ela conseguiu ser reconduzida ao seu emprego pelo Comissário Estadual para a Educação (MELO, 2019).

Melo (2019) aponta que, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trouxe, na Convenção nº 3, algumas disposições sobre a maternidade, assegurando para as trabalhadoras de indústrias, o direito de se afastarem 12 semanas do trabalho, sendo 6 semanas antes do parto e 6 semanas depois. Também foi fixado o pagamento de um auxílio pelo Estado e vedada a demissão dessa funcionária por certo período.

No Brasil, a entrada das mulheres no mercado de trabalho foi demorada e restrita, uma vez que, até 1962, era necessária a autorização do marido para o exercício das atividades profissionais (SILVA, 2018).

A licença-maternidade no território brasileiro foi instituída em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho e prazo de 84 (oitenta e quatro dias), sendo custeada pelo empregador até 1973, quando passou a ser paga pelo INSS (BRASIL, 2018).

Ao longo do tempo, o país foi aderindo a certas convenções, como é o caso da Convenção nº 103 da OIT, que foi ratificada e prevê uma licença-maternidade de, no mínimo, 12 semanas, ampliando sua extensão para “[...] às mulheres empregadas em empresas industriais bem como às mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, inclusive às mulheres assalariadas que trabalham em domicílio”. (DECRETO Nº 10.088/2019).

Hoje, a proteção à maternidade tem *status* de direito social, conforme preconiza o art. 6º da Carta Magna, sendo que, nos termos do art. 392, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, podendo atingir 180 (cento e oitenta) dias (art. 1º, I, da Lei nº 11.770/2008).

Já a licença-paternidade, conforme assevera Melo (2019), não foi tratada em uma Convenção específica pela OIT, sendo que há apenas recomendações para que os países criem políticas públicas para equilibrar as relações entre homens e mulheres.

Nacionalmente, essa licença também surge com a CLT, mas o seu período era de apenas 1 (um dia) e tinha como objetivo a regularização de documentos do recém-nascido (SILVA, 2018).

Avançando no tema, a CF/88 estabeleceu a licença-paternidade como um direito dos trabalhadores, em seu art. 7º, XIX, prevendo um prazo de 5 (cinco) dias, no art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Todavia, com a criação do programa Empresa Cidadã, as empresas nele cadastradas podem estender o período de licença de seus funcionários por 15 (quinze) dias, dispõe o art. 1º, II, da Lei nº 11.770/2008.

Logo, nota-se que há uma grande discrepância entre os períodos da licença-maternidade e licença-paternidade.

3 PRINCÍPIO DA ISONOMIA

O Princípio da Isonomia, também conhecido como Princípio da Igualdade, está previsto no *caput* do art. 5º, da Carta Magna, por conseguinte, caracteriza-se como um direito fundamental.

Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2019) consideram o Princípio da Igualdade como um direito, que tem suma importância no âmbito constitucional desde as primeiras declarações, ganhando grande expressão após a Segunda Guerra Mundial.

Quanto a esse princípio, Celso Antônio Bandeira de Mello (2000, p. 10) articula:

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos; [...] Em suma: dúvida não padece que, ao se cumprir uma lei, todos os abrangidos por ela hão de receber tratamento pacificado, sendo certo, ainda, que ao próprio ditame legal e interdito deferir disciplinas diversas para situações equivalentes.

Para Araujo (2013), em um Estado Democrático de Direito, a totalidade dos indivíduos deve ser contemplada pelo texto legislativo, mas é preciso dar atenção aos setores mais marginalizados e às minorias.

Nessa direção, existem certos momentos em que é necessário um tratamento diferenciado para que se atinja efetivamente uma igualdade material, porém para que haja discriminações justificadas, é necessária a análise de três fatores, sendo eles: a) investigar o elemento tomado como critério discriminatório; b) verificar se há uma justificativa racional

para a distinção; e c) compreender se a disparidade está em conformidade com a Constituição (MELLO, C., 2000).

Ou seja, conforme Araujo e Nunes Júnior (2004) a existência de uma discriminação não enseja necessariamente o descumprimento do Princípio da Igualdade, posto que certos grupos merecem tratamentos diversos, a fim da concretização de igualdade de oportunidades. Além do que, a lei justa é aquela que atinge a todos, mas salvaguarda as pessoas que se encontram mais fragilizadas (ARAUJO, 2013).

Assim sendo, não é apenas por haverem tratamentos diferenciados, ou não, que ocorrerá a obediência ao Princípio da Igualdade, já que, no decorrer do tempo, foi observado que não necessariamente a igualdade de tratamento jurídico assegura as mesmas condições de vida, fato esse observado a partir da Revolução Industrial e eventos como a Primavera dos Povos e as revoluções sociais, de onde surge a igualdade material (ALMEIDA e ZAPATER, 2013).

Quanto ao primeiro dos fatores apontados por Celso Antônio Bandeira de Mello (2000), para saber se o tratamento distinto é válido, percebe-se que não é possível a lei escolher como fator de discriminação algo que singularize no presente o indivíduo. Isso significa que o fator de discriminação deve ser geral ou então singular, mas futuro. Ademais, o elemento deve residir na pessoa, coisa ou situação, não podendo ser exterior.

Já o segundo fator é descrito pelo autor supracitado como a necessidade de haver uma correlação lógica entre o fator e a discriminação. Assim dizendo, é preciso existir nexo plausível entre aquilo que é tomado como fator de discriminação e os efeitos jurídicos causados. Entretanto, nem sempre a correlação lógica é pura, por vezes esta é influenciada pela época, podendo a mesma lei em certos momentos ser compatível ou incompatível com a isonomia. Por fim, a discriminação deve estar de acordo com o disposto na Carta Magna.

Observa-se que, ao tratar sobre a igualdade entre homens e mulheres a CF/88 deixa claro, no art. 5º, I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Da mesma maneira, impende ressaltar que do teor do art. 226, § 5º, da Carta Magna os direitos e deveres da sociedade conjugal são, de forma igualitária, exercidos pelo homem e a mulher. Em consequência, tratamentos desiguais entre estes se tornam juridicamente ilegítimos, se não forem estritamente necessários e plausíveis (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019).

Sob essa ótica, pode-se inferir que a regra, no ordenamento jurídico pátrio, é que a lei não pode distinguir homens e mulheres, a não ser que a distinção seja justificada.

4 GÊNERO NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO

Esquadrinhar o papel do gênero na sociedade e, por via de consequência, seus reflexos no mercado de trabalho é fundamental. Uma das frases mais famosas acerca da questão de gênero é a da filósofa Simone de Beauvoir (2016, p. 11) que diz que “Ninguém nasce mulher: torna-se mulher”.

A respeito do estudo sobre gênero, Quirino (2016) assevera que este não está ligado apenas a fatores biológicos, como também à história, à sociedade e às condições de acesso a recursos.

A autora cita que não apenas o feminino é estudado, pois um gênero não existe sem o outro, sendo necessário investigar como as “[...] características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou se pensa sobre elas é que vai constituir, efetivamente, o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade e em um dado momento histórico” (QUIRINO, 2016, p. 231).

Ainda, é imprescindível a análise dos espaços ocupados por cada gênero, neste sentido Rago (2001) traz que o espaço público é socialmente destinado aos homens, enquanto que o privado é relegado às mulheres, em virtude das relações de poder existentes entre o feminino e o masculino.

Rolf Madaleno (2018), ao investigar a evolução do conceito da família, nota que, com o início da Revolução Industrial, as famílias passaram a migrar para o espaço urbano, sendo que, em um primeiro momento, foi designado ao homem o papel de provedor da família, enquanto para as mulheres foram atribuídas atividades domésticas e o cuidado dos filhos, ou seja, o espaço privado era direcionado exclusivamente as mulheres.

Todavia, com o crescimento dos centros urbanos e o barateamento da mão de obra, que ocasionou na diminuição dos salários, tornou-se necessário que todos os membros da família ajudassem no sustento. Dessa forma, as mulheres e as crianças precisaram ingressar no mercado de trabalho (PEROSINI, 2017).

Nesse sentido, aponta Hooks (2021), que não foram os movimentos feministas que levaram as mulheres ao mercado de trabalho, mas sim o capitalismo consumista e as depressões econômicas, posto que, de outro modo, seria impossível a manutenção das condições que as famílias possuíam.

No Brasil, por sua vez, conforme Daniel (2011), a mão de obra feminina passou a ser utilizada já no século XIX, nas primeiras indústrias.

O trabalho possui papel fundamental na vida das pessoas, consoante o art. 6º, da Carta Magna, ele constitui atualmente um direito social, que, durante muito tempo, foi vedado às mulheres. Em relação ao labor, embora Hooks (2021) não o considere de forma isolada como libertador, admite que ele ajuda na emancipação feminina, na medida que permite que as mulheres possam se tornar autossuficientes economicamente.

No entanto, é pertinente considerar que as dinâmicas de trabalho são diferentes entre os homens e as mulheres, posto que normalmente a estas últimas foram relegados trabalhos de menor responsabilidade, bem como elas tendem a buscar cargos que permitam o desempenho de outras tarefas (DANIEL, 2011).

Com isso, chega-se a uma série de problemas: a) as mulheres possuem dupla jornada; b) a elas são relegados os cuidados com os filhos; e c) todas essas questões geram impacto na inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

Quanto ao primeiro e ao segundo problema, Hooks (2021) mostra que grande parte das mulheres enfrentam dificuldades no mercado de trabalho, e essa participação também diminui sua qualidade de vida quando voltam para casa, posto que, em suas palavras, “Quando as mulheres, em casa, dedicam todo o tempo a atender às necessidades dos outros, o lar é local de trabalho para elas, não é local de relaxamento, conforto e prazer” (HOOKS, 2021, p. 101). Por esse ângulo:

É mais do que curioso analisar onde, como e quando as mulheres trabalham. Desde que nasce, não é um exagero dizer, uma menina está condenada a um tipo de trabalho que se parece muito com a servidão que, em tudo, é diferente do trabalho remunerado ou do trabalho que se pode escolher dependendo da classe social à qual pertence. Em muitos contextos, lugares, países e culturas, meninas e jovens, adultas e idosas trabalharão para seu pai, os irmãos, para o marido, para os filhos. Serão, apenas por serem mulheres, condenadas ao trabalho braçal dentro de casa, a serviço de outros que não podem ou não querem trabalhar como elas.

Mesmo quando tiver um emprego fora de casa, a maior parte das mulheres trabalhará mais do que os homens que, de um modo geral, não fazem o serviço da casa. Acumularão o trabalho remunerado com o não remunerado (TIBURI, 2021, p. 16).

Para o exame dessas questões, convém observar a pesquisa publicada em 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que traz que a taxa de participação na força de trabalho das mulheres é de 54,5%, enquanto a dos homens é de 73,7%, sendo que as mulheres sem crianças ingressam mais no mercado de trabalho.

As mulheres também possuem participação maior no ensino superior, sendo essa participação de 29,7%, enquanto os homens correspondem a 21,5%. Por outro lado, as mulheres receberam cerca de 77,7% do rendimento dos homens, bem como ocupam apenas 37,4% dos cargos gerenciais (IBGE, 2021).

Cumpra-se citar que as mulheres dedicam-se aos afazeres domésticos, nos termos do IBGE (2021), quase o dobro do tempo que os homens despendem e ocupam mais trabalhos por tempo parcial, visando conciliar esses afazeres.

Tal panorama não é perceptível apenas no Brasil, muito pelo contrário, a OIT apresenta em um estudo realizado em 2021, segundo o qual, em nenhum país do mundo, homens e mulheres despendem seu tempo realizando tarefas sem pagamento, de forma igualitária.

Como se extrai dos dados acima, os afazeres domésticos e o cuidado com os filhos são relegados à mulher, e, por via de consequência, consoante Thomé (2009), as empresas ajudam a propagar opressões, posto que evitam a contratação de mulheres, com o fim de evitar o risco de ter funcionárias grávidas.

Desta maneira, é possível observar que as relações de gênero não são igualitárias, sendo que, até hoje, a mulher é vista como a única responsável pelo lar.

5 OS BENEFÍCIOS DA LICENÇA-MATERNIDADE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL AO REDOR DO MUNDO

A verificação dos benefícios objeto do presente artigo, ao redor do mundo e de suas disposições se faz patente. De acordo com a OIT (2021), são necessários avanços no campo da criação e melhora de licenças para mães e pais em todo o mundo, a fim de facilitar o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Não obstante nos últimos 20 (vinte) anos tenha havido avanços em relação ao tempo de duração da licença-maternidade, em 2016 apenas 77 (setenta e sete) dos 184 (cento e oitenta e quatro) países atingiram os padrões mínimos para licença-maternidade paga, acordados na Convenção de Proteção à Maternidade da OIT, realizada em 2000 (OIT, 2021).

Em relação à licença-paternidade e à licença-parental, segundo o estudo da OIT (2021), observa-se certo desenvolvimento, uma vez que em 1995, apenas um em cada cinco países possuíam licença-paternidade paga, enquanto que em 2019, mais da metade já possuía.

Congruente com outra pesquisa publicada pela OIT em 2022, nota-se que, em relação à licença-paternidade, a cada dez pais em potencial, apenas quatro viviam em países que asseguram ao menos um dia de licença, entretanto 70 (setenta) países membros não possuem nenhuma legislação sobre o assunto.

Em geral, elucida a OIT (2022) que entre os países que possuem licença-paternidade a média de duração dela é de nove dias, sendo que apenas 11,8% dos pais em potencial vivem em países em que a licença é maior que dez dias. Ademais, ao longo dos últimos dez anos, 33

(trinta e três) países introduziram a licença-paternidade e 16 (dezesesseis) aumentaram sua duração.

Na América Latina, são exemplos o Uruguai e o Paraguai, que possuíam em sua legislação a previsão de licença-paternidade de 3 (três) dias e passaram a ter licença de 13 (treze) dias para aquele e 14 (quatorze) dias para este. E chamam a atenção alguns países europeus, como é o caso da Islândia, que concedia licença-paternidade de 90 (noventa) dias, e, nos últimos dez anos, aumentou o período para 6 (seis) meses. Um país que não possuía licença-paternidade e passou a ter, com um período considerável de 28 (vinte e oito) semanas, foi a Eslováquia (OIT, 2022).

Por sua vez, os estudos demonstram que, em relação à licença-maternidade, sete em cada dez mães em potencial vivem em países em que a licença-maternidade tem duração de até 14 (quatorze) semanas, sendo que a média geral do mundo é de 17,6 (dezesete inteiros e seis décimos) semanas. A duração mínima incentivada pela OIT é de 14 (quatorze) semanas, e nos últimos dez anos, 23 países atingiram o patamar ou o excederam (OIT, 2022).

Vê-se, pela OIT (2022), que na América Latina, especificamente o Uruguai e o Paraguai saíram de 12 (doze) semanas, para 14 (quatorze) semanas de licença-maternidade. Já, na Islândia, o período foi de 13 (treze) semanas, para 20 (vinte) semanas.

Por outro lado, também há a chamada licença-parental, que, segundo aponta a OIT (2022), existe em apenas 68 (sessenta e oito) dos 185 (cento e oitenta e cinco) países membros, sendo que apenas 3 (três) novos países a criaram desde 2011, estando a maioria destes na Europa e na Ásia Central.

A média da licença-parental nesses 68 (sessenta e oito) países chega a quase 2 (dois) anos, sendo que, desde 2011, 22 (vinte e dois) países aumentaram a sua duração. Contudo, apenas um em cada dez genitores em potencial vivem em locais onde a licença-parental é paga, sendo que esta não é paga em 21 (vinte e um) dos 68 (sessenta e oito) países que a possuem (OIT, 2022).

Em relação à adesão dos homens a licença-parental, o estudo da OIT (2022) mostra que esta permanece baixa nos países que a possuem, mas, para solucionar a questão ao menos 15 (quinze) países, reservam um período específico de gozo para o pai.

São exemplos de países com licença-parental: Canadá, com 69 (sessenta e nove) semanas; Coreia do Sul, com 104 (cento e quatro) semanas, dentre estas um ano para cada genitor; Bulgária, com 156 (cento e cinquenta e seis) semanas, dentre estas um ano para cada genitor e mais seis meses não pagos para cada um; República Tcheca e Alemanha, com 312 (trezentos e doze) semanas, sendo metade para cada genitor (OIT, 2022).

Por sua vez, quando se trata do financiamento destas licenças, ele pode vir de diversas maneiras. A OIT (2022) recomenda que o pagamento venha de fundos públicos e verbas sociais, posto que os empregadores não devem ser afetados pelo pagamento de tais benefícios.

No entanto, registra-se que apenas 2/3 das mulheres recebem sua licença-maternidade por essas verbas, sendo que duas a cada dez mães em potencial correm risco de sofrer discriminação nos 45 (quarenta e cinco) países que mantêm o pagamento total por parte dos empregadores. O mesmo caminho segue a licença-paternidade, que é paga totalmente pelos empregadores em 61 (sessenta e um) dos 102 (cento e dois) países que a concedem. Por outro lado, quando há licença-parental paga, em 42 (quarenta e dois) dos 46 (quarenta e seis) países, ela é financiada com fundos sociais (OIT, 2022).

Por fim, a OIT (2022) demonstra que o pagamento da licença-parental, na maioria dos países, não está vinculado aos salários anteriores, ou seja, a maioria dos genitores recebe menos no período de gozo da licença, do que recebia enquanto estava trabalhando. Já em 81 (oitenta e um) dos 115 (cento e quinze) países com licença-paternidade, há o seu pagamento com 100% do salário e, quanto à licença-maternidade, em 123 (cento e vinte e três) países ela é paga integralmente, quer dizer, cada oito de dez mães em potencial recebe o mesmo que recebiam anteriormente.

Da análise dos benefícios em foco, pode-se inferir que a ampliação da licença-maternidade e da licença-paternidade, bem como a criação de uma licença-parental, permanece em desenvolvimento, não havendo uma uniformidade no mundo quanto a seus períodos, fonte de custeio e valores a serem recebidos.

6 PROJETOS DE LEI

Vários são os projetos de lei existentes no Brasil, com o intuito de ampliar a licença-maternidade e a licença-paternidade, ou criar uma licença parental.

O Projeto 559/2020, criado pela Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara dos Deputados, foi apresentado em 05 de março de 2020 e tinha como objetivo acrescentar o art. 393-A, na CLT, para que a licença-paternidade fosse ampliada em 20 (vinte) dias, em caso de nascimento do filho ou adoção.

Já, o Projeto 560/2020, também criado pela Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara dos Deputados, e apresentado em 05 de março de 2020, buscava alterar a Lei nº 11.770, juntando o período de prorrogação já concedido na licença-paternidade, que é de 15 (quinze) dias, e na licença-maternidade, que é de 60 (sessenta) dias.

Dessa maneira, os genitores teriam direito à prorrogação em 75 (setenta e cinco) dias, que poderiam ser divididos entre eles, conforme sua convivência, criando uma licença parental.

A justificativa de ambos os projetos reside no fato de que a grande diferença de períodos das licenças acaba por afastar os homens de seus deveres paternos, ajudando a propagar a cultura de que incumbem às mulheres os cuidados com os filhos, gerando discriminação no mercado de trabalho (BRASIL, 2020).

Durante a pandemia da COVID-19, alguns projetos de lei sobre a ampliação, ainda que temporária, da licença-paternidade e da licença-maternidade, também foram apresentados.

Dentre eles, pode-se citar o Projeto 3418/2020 do Senado Federal, de autoria das Senadoras Mara Gabrilli, Kátia Abreu e Leila Barros, o qual buscava ampliar, durante o período de calamidade pública, a licença-maternidade por 180 (cento e oitenta) dias adicionais, e o de licença-paternidade por 85 (oitenta e cinco) dias adicionais, sendo que o estímulo à prorrogação se daria pela dispensa dos empregadores do recolhimento da contribuição ao Seguro Social, prevista no art. 22, I, da Lei 8.212/91.

Outro projeto da Câmara dos Deputados, criado pela Deputada Sâmia Bomfim e outros, que buscava adotar medidas durante a pandemia foi o de nº 2765/2020, que garantia a todas as trabalhadoras a licença-maternidade de 180 (cento e oitenta dias), aos trabalhadores licença-paternidade de 45 (quarenta e cinco) dias e criava uma licença-cuidador de 180 (cento e oitenta dias), que poderia ser compartilhada por ambos os genitores, sendo que o salário-maternidade e o salário-cuidador seriam custeados pela Previdência Social.

Finalmente, há o Projeto de Lei nº 1974/2021, da Câmara dos Deputados, criado por Sâmia Bomfim e Glauber Braga e apresentado em 26 de maio de 2021, que procura instituir uma licença-parental de 180 (cento e oitenta) dias, que pode ser concedida para até duas pessoas e é assegurada a todos os trabalhadores, sendo que haveria um salário-parentalidade pago pela Previdência Social.

A justificativa do projeto está no fato de que é necessário possibilitar que todas as pessoas que possuam vínculo parental com uma criança ou adolescente consigam exercer plenamente seu papel como cuidador, compartilhando as responsabilidades entre os genitores e criando igualdade entre pais e mães (BRASIL, 2021).

À vista disso, é perceptível que existem diversos projetos de lei que visam ampliar a licença-maternidade e a licença-paternidade e/ou criar uma licença-parental, confirmando-se a latente necessidade de regulamentar e modernizar tais relações.

7 CUSTOS GERADOS PELA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE TRAZIDA PELA LEI Nº 13.257/16

A licença-paternidade, desde sua instituição, sofreu algumas alterações substanciais. Ante a tal fato, impõe-se a averiguação de tais alterações, sobretudo da promovida pela Lei nº 13.257/16 e seus reflexos econômicos.

A Lei nº 11.770/08 instituiu o programa Empresa Cidadã que, em um primeiro momento, destinava-se tão somente à ampliação da licença-maternidade em 60 (sessenta) dias. Apesar da inovação, apontou-se que tal programa era, e ainda é, extremamente restritivo, uma vez que somente pessoas jurídicas que declaram seus impostos sobre o Lucro Real, que são a minoria, podem aderir ao programa. Por outro lado, o programa, para as empresas e trabalhadoras que são abarcadas, gerou um impacto positivo, levando ao crescimento das primeiras e aumento da contratação das segundas (MEIRELES; FREGUGLIA; CORSEUIL, 2017).

No que tange à licença-paternidade, inicialmente disposta na CLT, com prazo de apenas um dia (SILVA, 2018), e posteriormente estabelecida no art. 10, § 1º, do ADCT, com o prazo de cinco dias, ocorreu sua inclusão no programa Empresa Cidadã, por meio da Lei nº 13.257/16, que alterou a Lei nº 11.770/08 e dispôs, em seu art. 38, que nas empresas que aderirem ao programa a licença-paternidade será de 20 (vinte) dias.

Com essa última evolução, geraram-se estudos sobre qual seria o impacto da ampliação da licença-paternidade, dentre eles o realizado por Almeida; Pereda e Ferreira (2016), que esclarece a existência de custos diretos e indiretos. Os custos diretos seriam aqueles desembolsados pelo governo ou empregador, a fim de custear o período em que o pai estaria gozando da licença. Já os custos indiretos se referem aos impactos que podem ocorrer no mercado de trabalho e existem, pois o custo do empregado aumentaria, uma vez que ele se tornaria menos produtivo, pois ficaria afastado por um período maior, e seria necessária uma possível substituição do empregado.

O estudo realizado pelos autores supracitados pretendia analisar os custos diretos, até 2030, da ampliação da licença-paternidade, trazida pela Lei nº 13.257/16, e o impacto que o acréscimo de 15 (quinze) dias teria no cenário tributário.

O cálculo de Almeida; Pereda e Ferreira (2016) foi feito utilizando-se quatro etapas: a) quantificar o número de indivíduos do sexo masculino economicamente ativos e formalmente ocupados; b) determinar a quantidade de indivíduos que poderão ser pais dentro do grupo; c)

estabelecer quantas pessoas requisitariam o benefício; d) com a informação dos salários dos indivíduos, estimar o impacto da ampliação.

Em suma, chegou-se à estimativa de que a dedução poderia ser de R\$ 5 milhões a mais de R\$ 100 milhões, a depender do cenário, e que, se considerado o maior cenário, representaria somente 0,01% do total arrecadado pelo governo em 2014 (ALMEIDA; PEREDA; FERREIRA, 2016).

De qualquer modo, da análise do orçamento anual de 2017, ano posterior à alteração promovida pela Lei nº 13.257/16, constou que a dedução do imposto seria de R\$ 204.621.427 (duzentos e quatro milhões, seiscentos e vinte e um mil e quatrocentos e vinte e sete reais), ou seja, 0,02% da arrecadação do governo (BRASIL, 2016).

Já, em 2022, o orçamento anual previu que o gasto será de R\$ 387.110.399 (trezentos e oitenta e sete milhões, cento e dez mil e trezentos e noventa e nove reais), mantendo-se em 0,02% da arrecadação (BRASIL, 2021).

Por esse ângulo, pode-se perceber que a Lei nº 13.257/16 trouxe avanços em relação à expansão da licença-paternidade, escolhendo incentivos fiscais como meio de pagamento do período de gozo da licença, sendo que estes representam apenas 0,02% da arrecadação governamental.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da verificação dos fatores apresentados como essenciais para reconhecer-se a violação, ou não, do Princípio da Igualdade, é possível observar que, quanto ao primeiro fator (elemento tomado como fator de discriminação), tem-se que a provável justificativa para a existência de uma licença-maternidade 23 vezes maior que a licença-paternidade residiria no fator biológico, sendo que a mulher, por gestar a criança, precisaria de um tempo maior para amamentar e recuperar-se do parto.

Apesar disso, se esse fator fosse a justificativa, não seria viável o previsto no art. 392-B, da CLT, que permite que o pai goze da licença-maternidade em caso de morte da genitora, ou ainda, o disposto no art. 392-A, que concede licença-maternidade à empregada adotante. Portanto, infere-se que não há correlação lógica entre o fator e a discriminação.

Também não se cumpre o terceiro fator, visto que a igualdade de gênero desponta como regra no ordenamento jurídico nacional, não se mostrando justificado o tratamento diferenciado recebido pelas mulheres. Por consequência, há uma desigualdade entre a licença-paternidade e licença-maternidade e, como sequela, há a violação do Princípio da Isonomia.

Já que a Lei Maior prevê que homens e mulheres são iguais perante a lei, errou o legislador constituinte em estipular que a licença-paternidade deveria ser de apenas cinco dias. Nesse sentido, a divergência entre as licenças acaba por propagar estereótipos de gênero e afastam a mulher do mercado de trabalho.

Isso ocorre devido ao fato de o patriarcado ser um sistema enraizado em nossa cultura. Como resultado, ele encontra expressão no ordenamento jurídico nacional. Todos os ramos do Direito sofrem dessa influência androcêntrica e ajudam a propagar estereótipos de gênero. Tais estereótipos consideram que o lugar da mulher seria no âmbito privado, enquanto o homem teria lugar no âmbito público.

Assim, infere-se a necessidade de que o poder público atente-se e proponha projetos de lei, ou dê continuidade aos já existentes, objetivando a ampliação da licença-paternidade ou a criação de uma licença parental.

De acordo com os dados analisados, em todo o mundo a tarefa de cuidado dos filhos é relegada, em sua maioria, às mulheres, sendo que a licença-paternidade e a licença-parental seriam de grande ajuda na superação de pensamentos tão antiquados.

Porém, o afastamento da figura da mulher de uma imagem de servidão doméstica não se dará sem a intervenção do Estado, devendo este atuar para promover o pagamento das licenças-maternidade, paternidade ou parental, com incentivos fiscais, ou por meio do próprio ente federativo, com verbas públicas, já que, de outro modo, o ônus ao empresário seria demasiado.

De outro ponto, de nada adianta ao empregado gozar de uma licença, sem o mínimo de segurança e dignidade. Dessa maneira, é preciso, se não possível o recebimento de um valor igual ao já auferido pelo empregado, ao menos assegurar o recebimento de um montante compatível com a dignidade da pessoa humana e que garanta o suprimento das necessidades básicas do trabalhador e de sua prole.

Além disso, é de fundamental importância o incentivo à adesão a futuros programas, já que se não forem expostos ao empregado os benefícios de uma parentalidade adequada e exercida desde a infância, nada irá mudar.

Por fim, é imperiosa a distinção entre licenças destinadas ao cuidado do filho e licenças para as mães, ou seja, caso criada uma licença parental, ou estendida a licença-paternidade, necessária se faz a estipulação de um período de auferimento específico para as mães, ou criação de uma licença própria, a fim de que elas consigam reestabelecer sua saúde e amamentar.

Frisa-se que o que se procura com este estudo é uma igualdade material. De fato, homens e mulheres possuem suas particularidades, devendo estas ser respeitadas em suas devidas

medidas. Não obstante a necessidade de obediência ao período de resguardo e amamentação da mulher, é insustentável a continuidade da propagação de uma visão antiquada de que cumpre somente à mulher a guarda e o cuidado dos filhos, fato que, se não diminuída a diferença gritante entre as licenças, continuará a existir.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Guilherme Assis de; ZAPATER, Máira Cardoso. Princípios constitucionais, efetividade e a proteção da mulher. In: LEITE, G. S.; LEITE, G. S.; FERRAZ, C. V.; LEITE, G. S. **IDP - Direito, diversidade e cidadania - Manual dos direitos da mulher**. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book.

ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 3, p. 495-516, set./dez. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/C4BRKdByN9KRZ5RkWtKbnXM/?lang=pt#>. Acesso em: 10 maio 2022.

ARAUJO, Luiz Alberto David. Princípios constitucionais, efetividade e a proteção da mulher. In: LEITE, G. S.; LEITE, G. S.; FERRAZ, C. V.; LEITE, G. S. **IDP - Direito, diversidade e cidadania - Manual dos direitos da mulher**. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 97-105.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016. p. 1-11.

BRASIL. Agência Senado. **Primeira PEC de 2018 amplia duração das licenças maternidade e paternidade**. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/09/primeira-pec-de-2018-amplia-duracao-das-licencas-maternidade-e-paternidade>. Acesso em: 09 jun. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no

8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.257**, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.088**, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 559/2020**, de 5 de março de 2020. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238554>. Acesso em: 10 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 560/2020**, de 5 de março de 2020. Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para unificar as prorrogações das licenças-maternidade e paternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã, permitindo seu compartilhamento entre os pais. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238555>. Acesso em: 10 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2765/2020**, de 19 de maio de 2020. Institui normas de caráter transitório e emergencial para proteção de bebês e puérperas durante a vigência da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 2020; ou, transcorridas suas vigências, enquanto durarem medidas de quarentena e restrições de atividades no contexto da pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2253006&fichaAmigavel=nao>. Acesso em: 12 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1974/2021**, de 26 de maio de 2021. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: 12 abr. 2022.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 36/2017**, de 07 de novembro de 2017. Altera a Lei nº 13.414, de 10 de janeiro de 2017, que estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2017. v. 2, p. 75. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/pesquisa/-/materia/131458>. Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 28/2020**, de 31 de agosto de 2020. Estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2021. v. 2, p. 135. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/pesquisa/-/materia/144429>. Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3418/2020**, de 18 de junho de 2020. Amplia a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade durante o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/142631>. Acesso em: 12 abr. 2022.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, n. 25/26, jan./dez. 2011, p. 323-344. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552256749016>. Acesso em: 28 fev. 2022.

HOOKS, Bel. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. 15. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. n. 38. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

MADALENO, R. **Manual de Direito de Família**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 82-92.

MEIRELES, Débora Chaves; FREGUGLIA, Ricardo da Silva; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite. **Programa Empresa Cidadã: os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores**. In: 45º Encontro Nacional de Economia, 2017, Natal. Anais do 45º Encontro Nacional de Economia. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/novosite/br/45-encontro-nacional-de-economia--trabalhos-selecionados>. Acesso em: 09 jun. 2022.

MELO, Cláudia. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 24 out. 2021.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Empowering Women at Work: Government Laws and Policies for Gender Equality**. Genebra: OIT, 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work**. Genebra: OIT, 2022.

PEROSINI, G.L. A revolução industrial e sua influência na reestruturação da vida familiar. **Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**. v. 03, nº 03, set-dez. 2017.

QUIRINO, Raquel. Divisão sexual do trabalho, gênero, relações de gênero e relações sociais de sexo: aproximações teórico-conceituais em uma perspectiva marxista. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 229-246, 03 mar. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9440>. Acesso em: 25 out. 2021.

RAGO, Margareth. Feminizar é preciso: por uma cultura filógena. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 58-66, jul./set. 2001. Disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/index.php?men=rev&cod=5058>. Acesso em: 25 out. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 598-618.

SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, vol. 84, nº 4, out./dez. 2018, p. 225-230. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/151917>. Acesso em: 09 jun. 2022.

THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27207>. Acesso em: 25 out. 2021.

TIBURI, Marcia. **Feminismo em comum: para todas, todes e todos**. 15. ed. Rio de Janeiro: Rosas do Tempo, 2021.