

UNIVERSIDADE FEDERAL UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO "PROF. JACY DE ASSIS"

**LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE: ELEMENTOS DE
IGUALDADE OU DIFERENÇA DE GÊNERO?**

Camila Gonçalves de Brito

Uberlândia - MG

2017

Camila Gonçalves de Brito

**LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE: ELEMENTOS DE
IGUALDADE OU DIFERENÇA DE GÊNERO?**

Monografia apresentada à Universidade
Federal de Uberlândia, como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Professora Orientadora: Dra. Cândice Lisbôa
Alves

Uberlândia-MG

2017

Dedico a Lusia, Jorge e Matheus.

AGRADECIMENTOS

Essa monografia só foi possível de acontecer graças a minha mãe, Lusia, que me ensinou sobre o respeito ao próximo e a igualdade. Mesmo sem saber o que é feminismo viveu e ensinou esses preceitos, e me mostrou que eu poderia ser quem eu quisesse, que todas as possibilidades estavam em aberto e que eu não deveria acreditar nos limites que os outros me impunham. Agradeço a ela pela presença, amor e orações.

Meu pai, Jorge, parte essencial para que esse momento chegasse, obrigada pelo apoio, por transformar o meu sonho o seu sonho. Por dar seu sangue e suor para fazer com que eu conseguisse chegar aqui.

Ao meu irmão, Matheus, me ensinou o que é amar antes mesmo que eu entendesse o significado desse verbo, por nossa relação que é eterna.

Aos meus amigos Kamila, Marcos, Pricilla e Priscila que fizeram parte do meu amadurecimento, e lidaram com minhas dúvidas e ansiedades. Estiveram ao meu lado, foram apoio e aliviaram os momentos de confusão, além de terem feito desses os anos mais divertidos da minha vida.

Obrigada a todos que fizeram parte dessa conquista.

"Não sou livre enquanto outra mulher
for prisioneira, mesmo que as
correntes dela sejam diferentes das
minhas."

Audre Lorde

RESUMO

Este trabalho tem como objeto de estudo a análise a respeito da licença-maternidade e licença-paternidade. Almeja-se responder à seguinte pergunta: a diferenciação acerca das licenças maternidade e paternidade são justificáveis no contexto social atual ou elas são elementos de discriminação e meio de burlar a responsabilidade comum de homens e mulheres quanto à criação dos filhos? Elas seriam, assim, espécies legais que corporificam a discriminação de gênero? Lança-se a hipótese de trabalho de que a diferenciação quantitativa a respeito dos dias gozados em relação à licença-maternidade e paternidade desestimula a que a sociedade brasileira corporifique o princípio da responsabilidade comum entre homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento dos seus filhos.

Palavras-Chave: Licença-Maternidade, Licença-Paternidade, Igualdade, Direito Constitucional, Direito das mulheres.

ABSTRACT

Search an analysis regarding maternity and paternity leave. Aims to answer the question: differentiation about maternity and paternity leave are justified in the current social context or they are elements of discrimination and means of circumventing the common responsibility of men and women and the raising of children? They would thus be legal species that embody gender discrimination? Launches the idea that quantitative differentiation in relation to maternity and paternity discourages that Brazilian society embodies the principle of common responsibility of men and women with regard to education and development of their children.

Keywords: Maternity leave, Paternity leave, Equality, Constitutional Law, Women's Rights.

LISTA DE SIGLAS

| | |
|--------------|--|
| ADI | Ação de Direta de Inconstitucionalidade |
| ADPF | Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental |
| AGU | Advocacia Geral da União |
| CEDAW | Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação sobre Mulheres |
| CNJ | Conselho Nacional de Justiça |
| ECA | Estatuto da Criança e do Adolescente |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| STF | Supremo Tribunal Federal |
| STJ | Supremo Tribunal de Justiça |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE | 13 |
| 2.1 Licença-Maternidade | 13 |
| 2.2 Licença-paternidade | 17 |
| 3 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL | 20 |
| 3.1 Princípio da Igualdade | 20 |
| 3.2 Discriminação de Gênero | 23 |
| 3.3 Corresponsabilidade na Criação dos Filhos | 27 |
| 4 VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO | 32 |
| 4.1 Violência simbólica na análise entre as licenças maternidade e paternidade | 32 |
| 4.2 Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho | 36 |
| 5 INCURSÕES NO DIREITO COMPARADO: O contexto na Escandinavo..... | 41 |
| 5.1 Análise da legislação e aplicabilidade na Escandinávia | 41 |
| 6 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL | 44 |
| 6.1 Licença-paternidade análoga à licença-maternidade | 44 |
| 6.2 Licença adotante | 47 |
| 6.3 Licença-maternidade concedida a casais homoafetivos | 50 |
| 7 LICENÇA FAMÍLIA | 52 |
| 7.1 Propostas de alteração da concessão das licenças maternidade e paternidade | 52 |
| 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 55 |
| 9 REFERÊNCIAS | 58 |

1 INTRODUÇÃO

Fonte superior do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988, representa o fundamento de validade das normas, tanto das existentes quanto daquelas que virão a se constituir. A relevância dada ao princípio da igualdade na Carta Magna denota a busca pelo equilíbrio e respeito mútuos socialmente, tendo em vista sempre as diferenças entre os cidadãos. Uma igualdade cega às necessidades e particularidades de cada indivíduo agride o princípio. Assim, é por meio da contextualização correta da igualdade e seus reflexos que o presente trabalho busca analisar as nuances das licenças maternidade e paternidade brasileira.

A necessidade de observância dos contextos particulares de homens e mulheres pode ser observada na medida em que simples normatização genérica dos direitos humanos, não possuiu a força normativa necessária para proteger o contexto feminino. Há a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948¹, que delinea os direitos humanos básicos, porém, as particularidades experienciadas pela mulher em sociedade precisaram ser reafirmadas.

Assim, em 1979 realizou-se a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, já que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito à dignidade humana.²

Neste contexto nacional e internacional que discute-se as licenças maternidade e paternidade. Ao mesmo tempo que há a necessidade de observância das peculiaridades do que é o ser mulher, deve-se atentar para que não parte de estereótipos de gênero, promovendo a discriminação.

Nesse sentido busca-se investigar as legislações de licenças maternidade e paternidade sob um viés igualitário, apto a promover os direitos humanos. A legislação brasileira define a licença-maternidade em possibilidade de gozo de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogada por até 180 (cento e oitenta) dias no caso de empresas privadas e públicas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã³. Assim houve a alteração da Constituição por meio da lei

¹ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php> Acesso em: 4 de set. de 2016

²ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. 1979. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>> Acesso em: 4 de set. 2016

³BRASIL. Lei número 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm> Acesso em: 4 de set. de 2016

13.257/2016⁴.

Em relação a licença paternidade, temos que o constituinte a definiu no prazo de 5 (cinco) dias. Também por meio das referidas leis, houve a alteração normativa que regula o Programa Empresa Cidadã, definindo um novo prazo de licença-paternidade àquelas empresas participantes do programa, findo o prazo de 5 (cinco) dias estabelecido constitucionalmente, inicia-se, automaticamente, os 15 (quinze) dias para os participantes do programa.

É visível a discrepância entre as licenças, tornando-se argumento hábil a discussão a respeito do tema, e suas implicações sociais. Constata-se que mesmo com a alteração legislativa contemporânea manteve-se a diferença de tratamento dado as licenças maternidade e paternidade. Assim, mostra-se necessária a pesquisa para o conhecimento dos motivos que tornam as legislações referentes ao tema diferenciadas em relação ao gênero, e suas implicações à coletividade.

Isto posto, o problema de pesquisa aqui analisado pode ser visualizado na seguinte pergunta: a diferenciação entre a licença maternidade e paternidade é meio de discriminação de gênero ofendendo o princípio da igualdade?

Como meio de viabilizar a proposta de pesquisa tem-se como o objetivo geral a investigação quanto às legislações relativas às normas de licença maternidade e paternidade sob a ótica do princípio da igualdade material. Em relação aos objetivos específicos pode-se identificar: a análise acerca da ar a igualdade/diferença de gênero a partir das legislações a respeito da licença maternidade e da licença paternidade, tendo em vista o princípio da corresponsabilidade familiar entre homens e mulheres na criação e educação dos filhos; investigação atinente a legislações em que as licenças estudadas são estruturadas de maneira diferente; buscar a teleologia das normas relacionadas às licenças maternidade e paternidade e contrastá-las com a posição dos tribunais superiores.

Ainda temos como preponderante o entendimento de que as mulheres são vistas como naturalmente inadequadas ao ambiente público, e subordinadas à família, o que provoca uma “alocação” natural e dicotômica entre homens e mulheres.⁵ Assim, mostra-se sensata a análise da possibilidade do reflexo da discriminação baseada no gênero em face da diferenciação das legislações relativas as licenças maternidade e paternidade.

⁴BRASIL. Lei número 13.257, de 8 de março de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm> Acesso em: 4 de set. de 2016

⁵OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, maio-agosto de 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104026X2008000200002/8618>> Acesso em: 20/09/2016

Destarte é inevitável o questionamento: a diferenciação biológica é realmente o fator preponderante na diferenciação nas legislações de licença maternidade e paternidade? Há, aqui, algum elemento de violência simbólica ou desigualdade de gênero? Outras perguntas despontam:

A restrição da vida social da mulher seria resultado de uma construção social que força e naturaliza a vivência da mãe aos anseios familiares? Ocasiona automatismo da colocação doméstica da mãe, em detrimento de sua vida pública? Depreende-se assim a possibilidade da ocorrência de agressão ao princípio da igualdade na busca da manutenção da violência de gênero. Esta estaria ou não sendo invisibilizada pelo uso da violência simbólica⁶, tornando a engrenagem difícil de ser reconhecida e conseqüentemente, combatida.

O presente trabalho busca traçar panoramas a respeito da discussão do papel da mulher na família observando as legislações de licença maternidade e paternidade sob ótica da Constituição de 1988, demonstrando se há a violação do Princípio da Igualdade. A análise perpassará pelo estudo da violência simbólica, contextos no mercado de trabalho, além de análises jurisprudenciais. Há também a necessidade de breve incursão em legislações estrangeira acerca⁷ do tema, como os modelos escandinavos.

⁶BOURDIEU, P. O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1989

2 LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE

Nesse capítulo será desenhado um panorama de base constitucional e a respeito da legislação específica a respeito dos temas licença-maternidade e licença-paternidade. Assim, busca-se o entendimento de forma ampla a respeito da importância normativa dada ao tema. Análise está que ocorrerá antes do aprofundamento nas questões sociais e jurisprudenciais relativas às definições e diferenciações a respeito das legislações.

2.1 Licença-Maternidade

A licença-maternidade é um benefício de caráter previdenciário concedido a empregada, assim há a autorização para afastar-se do trabalho nos estágios finais da gravidez ou logo após dar à luz. Esta licença é remunerada pelo chamado salário-maternidade, que é pago pelo empregador e por ele descontado dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social.

A licença maternidade advém de uma necessidade básica do ser humano recém-nascido de ser acompanhado e cuidado nestes momentos iniciais de sua vida, há biologicamente a necessidade de cuidados. Importante ressaltar que não é concedido apenas tendo em vista as necessidades biológicas, mas há também o envolvimento afetivo. Assim, é importante estabelecer e desenvolver a relação familiar da criança junto ao início de sua vida.

A existência da licença maternidade tem como uma de suas bases a importância biológica afetiva da criança com sua família. Dessa forma inicia-se a análise legislativa em com a indicação da existência da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, datada de 1979. Nesta convenção encontra-se o *background* das questões de isonomia e dignidade da pessoa humana focados na questão *sui generis* da mulher.

Com o objetivo de promover a igualdade de gênero a convenção busca reafirmar outras cartas e convenções como a Carta das Nações Unidas, Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos. A necessidade de reafirmação dos direitos da mulher com o objetivo de eliminar todas as formas de discriminação de gênero também assume o papel de se preocupar com o contexto social da mulher. Ainda que haja a existência de diversos instrumentos para minimizar a discriminação de gênero, foi necessária a

existência de uma convenção específica para discutir-se esses pontos.⁸

A Constituição Federal de 1988 acompanha os entendimentos internacionais quanto a observância das necessidades específicas consoantes à proteção e atenção a situação da mulher. Dessa forma elenca no capítulo focado aos direitos sociais a proteção a maternidade:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.⁹

Assim, locar a proteção à maternidade dentre os direitos sociais significa que, mesmo sendo desenvolvido em sua vida particular, a maternidade é um direito coletivo. Além disso, é um direito básico, na medida em que não é apenas um conjunto de regras jurídicas, mas, segundo José Luis Bolzan Morais:

(...)podemos expor este direito social como (1) um direito de comunhão (integração), (2) um direito de coletividades, (3) um direito interior, onde (4) não há separação entre produtores e consumidores jurídicos e (5) cuja efetividade não está atrelada à idéia de sanção incondicionada, como repressão aos comportamentos desviantes.¹⁰

Por meio desse entendimento têm-se que a maternidade é um direito de integração, que envolve a sociedade, embora seja iniciado na vida familiar privada. Continuando a análise da Carta Magna, há no título Da Previdência Social, em seu art. 201: “II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;”.

Encontra-se nessa norma a proteção à maternidade e a gestante. Ambas estão amparadas pelo seguro público contra diversos riscos econômicos, neste dispositivo encontra-se o alicerce fundamental da licença-maternidade. É por meio do suporte da previdência social durante o período considerado necessário de afastamento para a licença, que a mãe recebe sua remuneração.

Destarte, a proteção ocorre de forma ampla, protegendo desde a gestante, já que sua situação denota vulnerabilidade na relação empregatícia, como a mãe com o filho recém nascido. Em um terceiro momento, na Constituição Federal, encontra-se:

⁸ONU. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, 1979. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>> Acesso em: 4 de set. de 2016

⁹BRASIL. Constituição Federal (1988). Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em:4 de set. 2016

¹⁰MORAIS, José Luiz Bolzan de. Do direito social aos interesses transindividuais. Florianópolis, 1995. 369 f., p.121 Dissertação (Mestrado). Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/106404>> Acesso em:10 de nov. de 2016

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;¹¹

Desta forma, fica clara a importância que o constituinte concedeu à maternidade, garantindo a assistência social para a devida proteção a maternidade e à infância. Têm-se que a assistência social advém do direito previdenciário, e é concedida independente de contribuição. Assim, pode-se interpretar tal dispositivo no sentido de investimento público de forma generalizada, pois é um posicionamento de política pública a favor da equidade e da justiça social, tornado lógica a dispensa de custo à população para ser oferecida.

Têm-se que a Consolidação das Leis do Trabalho define o prazo da licença maternidade em seu artigo 392: “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.”¹² A licença-maternidade fornece segurança à mãe, em relação ao seu trabalho e ainda ao recebimento de seu salário, fato importante a assegurado tendo em vista o nascimento de uma criança que precisará de cuidados e suporte financeiro e emocional.

Ainda em observância a legislação relativa a licença-maternidade que é devida em casos de contribuição previdenciária, há por meio do art. 293 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/10, que o salário-maternidade será pago para as seguradas empregadas, trabalhadora avulsa, empregada doméstica, contribuinte individual, facultativa, especial e as em prazo de manutenção da qualidade de segurada, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.¹³ Houve, portanto, a ampliação do rol de abrangidas pelo benefício, ação indispensável quando trata-se de um direito constitucional.

Seguindo a análise a respeito das novas normatizações no que tanger a licença maternidade, houveram alterações como, por exemplo, a apresentada pela Lei nº 8.213/1991. Importante ressaltar que dentre as mudanças encontra-se nova redação para os artigos que tratam da licença-maternidade:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa, à empregada doméstica e à segurada especial, observado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta lei, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre

¹¹BRASIL. Constituição Federal (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 4 de set. 2016

¹²BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 08 de mar. de 2017

¹³BRASIL. Instrução Normativa INSS/PRES nº 45 de 06 de agosto de 2010. Disponível em: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2010/45_1.htm> Acesso em: 11 de nov. De 2016

28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Parágrafo único. A segurada especial e a empregada doméstica podem requerer o salário-maternidade até 90 (noventa) dias após o parto.¹⁴

Interessante ressaltar que a letra da lei onde há “o salário-maternidade é devido à segurada”, assim a redação deixa claro que o salário é devido a mãe, nesta medida o tempo disponível advindo da licença é utilizado pela mãe, mas para o bem-estar da criança. A licença não serve apenas à uma necessidade da mãe, mas da criança em seus meses iniciais.

Têm-se, pela nova redação concedeu salário maternidade com a respectiva licença de 120 (dias) dias à mãe segurada especial e empregada doméstica. Dessa forma, com a devida comprovação, a licença-maternidade já pode ser solicitada desde o oitavo mês de gravidez. Assim, o salário maternidade será pago diretamente pelo INSS ou, se o pagamento ocorrer pela empresa contratante, a previdência social ressarcirá a empresa do montante.¹⁵

Ainda têm-se que, normalmente de 120 (cento e vinte) dias, a licença-maternidade poderá ser prorrogada por até 180 dias no caso de empresas privadas e públicas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, promovida pela lei 11.770/2008. A autorização justifica-se na medida em que fornece meios de subsistência à mulher empregada, que, mesmo não exercendo sua função durante aquele período, tem a garantia do seu emprego e subsistência.

Assim, identifica-se o reconhecimento social da necessidade de promoção de cuidado e manutenção da mulher em seu emprego ainda quando afastada. Na medida em que há a definição de licença-maternidade às mães adotivas, percebe-se que a legislação não vincula-se apenas à critérios biológicos das necessidade da criança, ou de cautela com a mãe pós parto, mas nas necessidades afetivas da criança.

É o que se observa nos casos de adoção a Lei 12.873/2013 determina: “Art.71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.”¹⁶ Percebe-se que a lei, cumprindo seu papel de refletir os anseios da população e contexto social, demonstrou acompanhar as necessidades atuais e respeito à dignidade humana estabelecendo o mesmo parâmetro para licenças de filhos biológicos e adotados.

¹⁴BRASIL. Lei número 8.861, de 25 de março de 1994. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8861.htm> Acesso em: 10 de nov. de 2016

¹⁵BRASIL. Decreto de número 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm#art94> Acesso em:15 de junho de 2017

¹⁶BRASIL. Lei número 12.873, de 24 de outubro de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm> Acesso em: 10 de nov. de 2016

2.2 Licença-paternidade

A licença-paternidade também tem caráter previdenciário e é uma concessão dada ao empregado quando do nascimento de seu filho, licença essa que é remunerada. O objetivo da licença é viabilizar a presença do pai nos primeiros dias após o parto da mulher, para a assistência e cuidados com o filho, além de suporte a mãe que deu à luz e precisa recuperar-se. Como fundamento superior do ordenamento jurídico brasileiro, a análise legislativa iniciara-se pela observância da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, encontra-se:

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;¹⁷

Assim como a licença-maternidade, a licença-paternidade consta no título referente aos direitos sociais, dando a ambas licenças o denominador comum da importância social intrínseca aos cuidados com o recém-nascido. A licença-paternidade é apresentada constitucionalmente como um direito que busca promover o cuidado com a criança, além da ligação emocional entre o pai e o recém-nascido, já que há a mudança da estrutura da família com a chegada de um novo membro.

Isto posto, a licença-paternidade não é apresentada como direito do pai, sua existência está em favor da criança e suas necessidades. Dessa forma a licença promoveria uma melhoria na qualidade da relação interfamiliar com a repartição de responsabilidades, na medida em que a presença do pai viabilizaria a responsabilização familiar em relação a criança.¹⁸

Assim, a importância da presença paterna vai além do suporte necessário a mãe que está recuperando-se, mas também implica em desenvolver ligação emocional com a criança, além de participar da vida do recém-nascido e os cuidados iniciais.

Consta também na Constituição Federal de 1988:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o

¹⁷BRASIL. Constituição Federal (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 4 de set. 2016

¹⁸OLIVEIRA, Cecília Tereza de Menezes. Licença Paternidade: direito de conciliação entre trabalho e família. Disponível em: <<https://ceciliateresa.jusbrasil.com.br/artigos/315535477/licenca-paternidade>> Acesso em: 16 de junho de 2016

prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.¹⁹

A Constituição, assim, definiu inicialmente o tempo de licença-paternidade em 5 (cinco) dias, a contar do dia útil seguinte ao nascimento da criança útil. Ainda, disciplinou a possibilidade de que lei nova venha definir novos cenários. Dessa forma, por meio da Lei 13.257/2016, houve a alteração do regulamento do Programa Empresa Cidadã, definindo um novo prazo de licença-paternidade àquelas empresas participantes do programa:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no §1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.²⁰

Têm-se que, findo o prazo de 5 (cinco) dias estabelecido constitucionalmente, inicia-se automaticamente os 15 (quinze) dias definidos pela nova lei aos empregados das empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã, tal programa permite à empresa integrante do programa deduzir impostos como contrapartida à extensão da licença-maternidade e da licença-paternidade.²¹

Após a análise das legislações da licença maternidade e licença-paternidade no ordenamento jurídico brasileiro nota-se uma diferença matemática evidente e acentuada entre os tempos das licenças. São concedidos 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogada até 180 dias àquelas mães que trabalham em empresa vinculado ao Programa Empresa Cidadã. Ao pai o prazo estabelecido é o de 5 (cinco) dias, e em caso de empresa vinculada ao Programa Empresa Cidadã, há o acréscimo de 15 (quinze) dias.

A diferença entre o prazo concedido as licenças maternidade e paternidade maculam o dever de corresponsabilidade do casal na cocriação e corresponsabilização em relação aos filhos pois,

A licença paternidade vem como licença que possibilita, mesmo que efemeramente, o contato entre pai e filho recém-nascido e os cuidados com a mãe durante o puerpério. De certa forma oportuniza os pais a entenderem um pouco mais a chegada de mais um membro da família e de se sentirem incluídos e úteis nas atividades

¹⁹BRASIL. Constituição Federal (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm> Acesso em:4 de set. 2016

²⁰BRASIL. Lei número 13.257, de 8 de março de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm> Acesso em:4 de set. de 2016

²¹BRASIL. Instrução Normativa RFB nº 991, de 21 de janeiro de 2010. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=15957&visao=anotado>> Acesso em:11 de nov. De 2016.

familiares.²²

Porém, o período de licença paternidade de 5 (cinco) ou 15 (dias), é restrito em face o objetivo de incentivo ao envolvimento do pai familiarmente, o que afetaria a corresponsabilidade familiar. Por essa razão busca-se, após serem observadas a relevância legislativa ao assunto, entender a motivação para os tratamentos diferenciados entre mães e pais em relação a sua presença na vida da criança, especificadamente o período das licenças. Seria a diferenciação reflexo de um mecanismo de violência de gênero?

²²OLIVEIRA, Cecília Tereza de Menezes. Licença Paternidade: direito de conciliação entre trabalho e família. Disponível em: <<https://ceciliateresa.jusbrasil.com.br/artigos/315535477/licenca-paternidade>> Acesso em: 16 de junho de 2016

3 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

Todo o ordenamento jurídico deve ser construído em observâncias aos dispositivos da Constituição Federal de 1988, aos seus princípios e normas fundamentais. Busca-se o aprofundamento nas normas apresentadas no capítulo anterior. Desenvolve-se, também, a noção de discriminação de gênero e se está intrínseca à sociedade.

3.1 Princípio da Igualdade

O Brasil vive sob a égide dos princípios constitucionais de liberdade e igualdade. Assim, não há de falar-se na possibilidade de existência de legislação que deslegitima as premissas norteadoras do ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, o princípio da igualdade será utilizado como uma das bases para o presente estudo.

Cumprido ressaltar que o princípio da igualdade apresentado na Constituição Federal de 1988 vem promover a equidade, como bem pontuado por Daniel Viana Teixeira:

“Na modernidade, a igualdade não pode ser compreendida como um princípio uniformizador que postule reduzir toda a desigualdade entre as pessoas e seus modos de vida. Reconhecer a dignidade moral dos indivíduos, concedendo igual consideração a cada um deles, importa em reconhecer a possibilidade de preferência por diferentes valores e objetivos. Implica também reconhecer que as pessoas não se diferenciam apenas por suas preferências, mas, ainda, por características e circunstâncias pessoais, como condições orgânicas e de saúde, habilidades físicas e mentais, idade, sexo, raça, além de distintos contextos sociais, ambientais, culturais e econômicos.”²³

Como citado, o princípio da igualdade busca a equidade, já que a igualdade que ignora as características particulares dos indivíduos, massificando a forma de aplicar as regras, e ignorando contextos não promove o equilíbrio real. Há a necessidade de observância das particularidades vivenciadas por cada indivíduo que assim possa-se falar do princípio da igualdade constitucionalizado no ordenamento jurídico brasileiro sendo utilizado de forma eficaz.

Assim, aplicando-se o princípio da igualdade às legislações de licença-maternidade e paternidade observa-se que argumentos que baseiam a diferenciação legislativa por meio do

²³TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de Gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. Revista Direito GV. São Paulo. p. 253-274. Jan-Jun 2010

contexto biológico não aplica o princípio da igualdade em sura forma equitativa, além de irem contra as novidades jurisprudenciais que começam a questionar tal critério. Essa afirmação se alicerça, entre outras, na decisão do Supremo Tribunal Federal que considerou que o período de afastamento remunerado concedido às servidoras públicas que adotam crianças não pode ser inferior ao usufruído pelas gestantes.²⁴

A situação prévia era de que o prazo de licença-maternidade para a servidora que adotasse uma criança deveria ser inferior à licença que ela teria direito caso tivesse um filho biológico, por isso fez-se necessário o novo julgamento com força vinculativa, demonstrando a mudança de posicionamento do Tribunal. Assim, recentemente a decisão considerada inconstitucional pelo STF no Recurso Extraordinário nº778.889/PE.²⁵ Dessa forma, a nova medida oferece um critério de equidade, utilizando-se como ponto fundamental a necessidade de acompanhamento da criança, não apenas pela necessidade biológica, mas de uma primordialidade social afetiva.

É nessa medida que contextualiza-se o parecer nº GMF-01, da Advocacia-Geral da União (AGU),²⁶ que trata a respeito da concessão de licença-maternidade similar a concedida às gestantes para mãe enviado ao presidente da república, parecer este aprovado no dia 12 de dezembro de 2016. O parecer utilizou como motivação a decisão do Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário nº778.889/PE, que já havia reconhecido a inconstitucionalidade de tratar gestantes e adotantes de maneira distinta.

Assim, há determinado que “as crianças adotadas, por constituírem grupo vulnerável, demandam esforço adicional e exigem do Estado e da família a mesma proteção dispensada aos filhos biológicos.”²⁷ Analisando-o pode-se perceber que o entendimento diferente do estabelecido pelo Recurso Extraordinário nº778.889/PE não só afrontaria o princípio da isonomia, como também criaria empecilho adicional à adoção de crianças mais velhas, que já são menos procuradas pelos adotantes.

Têm-se que:

O preceito constitucional que, de modo muito explícito, garante a isonomia de

²⁴CONTEÚDO ESTADÃO. Temer aprova formalização de licença-maternidade para adotantes. Revista Exame. Disponível em:<Temer aprova formalização de licença-maternidade para adotantes> Acesso em: 25 de dez.2016

²⁵BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. Recurso Extraordinário 778.889/Pernambuco. Equiparação do prazo da licença-adotante ao prazo de licença-gestante. Relator Min. ROBERTO BARROSO. Brasília, 10 mar. 2016, p. 1-61. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311628891/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-rg-re-778889-pe-pernambuco/inteiro-teor-311628899>> Acesso em:4 de set. 2016

²⁶BRASIL. Parecer nº GMF-01 da Advocacia-Geral da União. Disponível em:<www.agu.gov.br/page/atos/detalhe/idato/1530156> Acesso em:23 de jun. de 2017

²⁷Ibidem.

tratamento entre filhos biológicos e filhos adotivos, exige do Estado uma postura protetiva em relação às crianças adotadas, no sentido de criar e manter todo um aparato de órgãos, normas e procedimentos necessários à efetividade desse mandamento constitucional de igualdade de tratamento. Crianças que passam por processos de adoção, como bem enfatizou o Supremo Tribunal, representam um grupo vulnerável e fragilizado, que demandam esforços do Estado e da família para sua adaptação, superação de eventuais traumas e o cultivo do afeto em novo seio familiar. Em virtude dos deveres de proteção que esses direitos fundamentais exigem dos Poderes Públicos, não se pode conferir às crianças adotadas proteção que seja inferior aos filhos biológicos. Aqui se ressalta a importância de que o dever de proteção estatal seja realizado em conformidade com o princípio da proporcionalidade, em sua dimensão de proibição de proteção insuficiente. Como é sabido, os direitos fundamentais não são considerados apenas como proibições de intervenção (Eingriffsverbote), também podendo ser qualificados como postulados de proteção (Schutzgebote). Na conhecida expressão de Claus-Wilhelm Canaris, os direitos fundamentais expressam não apenas proibições de excesso (Übermassverbote), como também proibições de proteção insuficiente ou imperativos de tutela (Untermassverbote). Esta é a distinção entre o princípio da proporcionalidade como proibição de excesso (Übermassverbot) e como proibição de proteção deficiente (Untermassverbot): no primeiro, o princípio da proporcionalidade funciona como parâmetro de aferição da constitucionalidade das intervenções nos direitos fundamentais como proibições de intervenção; no segundo, a qualificação dos direitos fundamentais como imperativos de tutela confere ao princípio uma estrutura diferenciada. O ato não será adequado quando não proteja o direito de maneira suficiente; não será necessário na hipótese de existirem medidas alternativas que favoreçam ainda mais a realização do direito fundamental; e violará o subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito se o grau de satisfação do fim legislativo é inferior ao grau em que não se realiza o direito fundamental de proteção. O STF identificou uma proteção deficiente e, portanto, ofensiva ao princípio da proporcionalidade, na hipótese de diferenciação na concessão das licenças gestante e adotante, submetidas a prazos e condições distintas, conforme o art. 210 da Lei n. 8.112/1990.²⁸

Importante é o destaque dado pela decisão em relação a vulnerabilidade da criança adotada, pois ela demanda mais atenção, tanto da família quanto do Estado, para promoverem sua inserção social e também familiar. Ainda, não pode-se falar em diferenciação entre filhos adotados e biológicos, pois afrontaria a garantia da aplicabilidade dos direitos fundamentais constantes na Constituição Federal.

Assim temos que o parecer vai de encontro com a decisão jurisprudencial, fortalecendo a questão nacionalmente ao ponto de ser aprovado pela presidência e ter força vinculada. Além disso, destaca-se a aplicação do princípio da proporcionalidade, aplicado em relação a proteção que essas crianças necessitam independente de suas idades. Argumenta que a diferenciação baseada na idade maior afrontaria não apenas o princípio da igualdade, como também obstaculizaria a inserção da criança em sua nova família.

O parecer foi no sentido da não discriminação, além de aduzir a respeito da situação

²⁸BRASIL. Parecer nº GMF-01 da Advocacia-Geral da União. Disponível em: <www.agu.gov.br/page/atos/detalhe/idato/1530156> Acesso em: 23 de jun. de 2017

de maior complexidade vivida pela criança mais velha a ser adotada, situação fática brasileira. Assim, o parecer busca promover a ligação afetiva entre a família que acabou de se formar, atentando-se ao contexto da criança, e também demonstrando o dever do estado em promover a dignidade e autonomia da mulher para seguir seus projetos, incluindo o desejo de ser mãe.

A decisão, juntamente com o parecer da AGU abriu precedentes para a observância mais ampla das legislações de licença-maternidade e paternidade no caminho à equidade, que apenas pode ser alcançada por meio de absorção de critérios sociais e afetivos nas concessões das licenças. Assim, o período de afastamento remunerado concedido às servidoras públicas que adotam crianças não pode ser inferior ao usufruído pelas gestantes, que são 120 (cento e vinte) dias prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias.

3.2 Discriminação de Gênero

A notável diferenciação nos prazos concedidos a licença-maternidade e paternidade advém a necessidade de discutir-se a respeito da discriminação baseada no gênero e se esta estaria ecoando nas legislações a respeito das licenças. Para isso é necessário a contextualização com um breve panorama histórico dos papéis de mulheres e homens na sociedade. Dessa forma pode-se chegar a resposta buscada. Há socialmente bem definidos o local da mulher e do homem, mas partiriam essas definições de uma concepção física/biológica, ou baseada na discriminação de gênero?

Podemos observar que desde o Direito Romano, que serviu de base para a construção de nossa tradição jurídica, a mulher era concebida, juntamente com os escravos e demais objetos, como mera propriedade do chamado “pater famílias”²⁹. Esta ideia estava intrínseca à sociedade e perdurou por tanto tempo que a independência e a conquista de direitos como o de votar, de se divorciar, de poder ter acesso à educação e ao trabalho só se consolidou na maioria dos países por volta do século XVIII e XIX, quando não apenas no século XX.³⁰

Mesmo com a mudança social, e o alcance dos direitos supracitados, foi determinada à mulher uma maternidade compulsória e índole social, a ela cabendo essa função por um viés reprodutor:

²⁹SILVA, Rachel Marques da (2008). “Evolução histórica da mulher na legislação civil”. Disponível em: <<http://www.mundovestibular.com.br/articles/2772/1/EVOLUCAO-HISTORICA-DA-MULHER-NA-LEGISLACAO-CIVIL/Paacutegina1.html>> Acesso em 02 de jan. de 2017

³⁰ROCHA, Carmem Sílvia Moretzsohn. “Direitos da Mulher: Uma história de dominação e lutas”. Disponível em: <<http://sociologiacienciaevida.uol.com.br/ESSO/Edicoes/22/artigo127779-3.asp>> Acesso em:02 de jan. de 2016

Não seria possível obrigar diretamente uma mulher a parir: tudo o que se pode fazer é encerrá-la dentro de situações em que a maternidade é a única saída; a lei ou os costumes impõem-lhe o casamento, proíbem as medidas anticoncepcionais, o aborto e o divórcio.³¹

Mesmo não sendo possível obrigar a mulher contemporânea de contexto social ocidental ao casamento e a reproduzir-se, há, por meio de pressões sociais, determinação que acabam por a colocar em contextos onde a maternidade é o seu objetivo. Ao cobrar-se o casamento, impedir-se o aborto e a demora da existência da possibilidade do divórcio cria-se um ambiente propício ao automatismo da busca de formar uma família em seu molde tradicional.

Dessa forma, não é concedida a mulher a possibilidade dar ou não seu consentimento, o trabalho de cuidado dos filhos cabe a ela automaticamente e muitas vezes sem a participação do pai, a responsabilização pelo cuidado com os filhos. Ao pai atribui-se o papel de provedor, ignorando-se as necessidades afetivas da criança em relação a ele.

Essa imposição tornou-se entranhada aos ideais do que é ser uma mãe, chegando a ser legislada, como no caso das licenças maternidade e paternidade. Colocou-se como obrigação moral e jurídica atribuída a mãe, ou mesmo a outras mulheres do mesmo núcleo, o comprometimento com as crianças, enquanto

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.³²

Esta definição do papel da mãe na relação pública e privada denota uma discriminação baseada em seu gênero. O pai tem garantido e institucionalizado, via legislação da licença-paternidade, por exemplo, seu direito ao ambiente público e protagonismo social. Utiliza-se assim dos papéis pré-determinados, não por limitações, mas por construção social de conveniência daqueles que detinham o maior poder social para promover-se a discriminação de gênero. Pode-se, ainda, falar em servidão da maternidade:

³¹BEAUVOIR, Simone. O segundo sexo: fatos e mitos. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1960. p. 78

³²TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de Gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. Revista Direito GV. São Paulo. p. 258. Jan-Jun 2010

Quanto às servidões da maternidade, elas assumem, segundo os costumes, uma importância muito variável: são esmagadoras se se impõem à mulher muitas procriações e se ela deve alimentar e cuidar dos filhos sem mais ajuda; se procria livremente, se a sociedade a auxilia durante a gravidez e se se ocupa da criança, os encargos maternos são leves e podem ser facilmente compensados no campo do trabalho.³³

A natureza compulsória da maternidade é intensificada na medida da existência do protagonismo social do pai. Ocorre dessa forma pois, não há envolvimento familiar ou corresponsabilidade na criação dos filhos. Ao homem cabe o ambiente público enquanto a mulher encerra-se no ambiente privado com a incumbência de zelo aos filhos.

Esses comportamentos foram combatidos historicamente, porém, ainda encontram eco socialmente. Os reflexos dessa necessidade construída refletem-se no campo de trabalho, continuando o ciclo de discriminação de gênero, pois “às mulheres normais, a gravidez, o parto, as menstruações diminuíam sua capacidade de trabalho e condenavam-nas a longos períodos de impotência.”³⁴

A discriminação de gênero continua na ideia de que cabe a mulher os trabalhos domésticos, enquanto ao homem o profissionalismo social. Considerando também um trabalho de índole materna os trabalhos no lar, tem-se a concepção de que são de competência da mulher já que

só eles são conciliáveis com os encargos da maternidade, encerram-na na repetição e na imanência; reproduzem-se dia após dia sob uma forma idêntica que se perpetua quase sem modificação através dos séculos: não produzem nada de novo.³⁵

Temos assim construída a consequente exclusão da vida social/pública da mãe condenando-a à vida privada de cuidados das crianças e da casa. O papel de mãe se mostra como serva no trabalho e na maternidade, porém “os objetos, os valores, os seres que cria não lhe pertencem e sim à família, logo ao homem que é o chefe.”³⁶

Com o reconhecimento da maternidade como função social, houve a parcial entrega à sociedade do encargo de cuidar da educação das crianças e adolescentes. Porém, ainda às mães cabe a presença nas escolas e as referências quanto à boa ou má educação dos filhos. Ao transferir-se parcialmente à sociedade o cuidado de educação, podemos ser levados a crer que

³³BEAUVOIR, Simone. O segundo sexo: fatos e mitos. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1960. p. 73

³⁴Ibidem, p. 81.

³⁵BEAUVOIR, Simone. O segundo sexo: fatos e mitos. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1960. p. 82

³⁶Ibidem, p. 126.

com isso ocorre a quebra inicial do estereótipo de gênero, mas com a observação da composição dos educadores, em face aos seus gêneros, percebe-se que a maioria deles é composta por mulheres.

De acordo com os dados divulgados, dos mais de 100 mil profissionais abordados, 71% são do sexo feminino. Em relação à posição de liderança, nas instituições de ensino, o percentual atingiu 75%. O resultado faz parte de uma pesquisa feita em 34 países.³⁷ Assim, ainda é definido a uma mulher a responsabilidade pela criação e educação das crianças e adolescentes. A visão do papel da mulher socialmente não foi quebrado.

Há a manutenção do que é definido socialmente como papel da mãe, e dessa forma ocorre que a ela é dada a responsabilidade de cuidado e criação dos filhos. Com sua entrada no mercado de trabalho parte dessa responsabilidade é passada a outra pessoa, porém a nova responsável é mulher o que reforça os estereótipos de gênero.

Assim temos que

os encargos do casamento permanecem muito mais pesados para a mulher do que para o homem. Já vimos que as servidões da maternidade foram reduzidas pelo *emprêgo* — confessado ou clandestino — do *birth-control*; mas essa prática não é universalmente difundida, nem rigorosamente aplicada. Sendo o aborto oficialmente proibido, muitas mulheres comprometem a saúde com medidas abortivas não controladas ou sucumbem sob o número de filhos. O cuidado dos filhos e do lar é ainda quase inteiramente suportado pela mulher.”³⁸

Apesar deste contexto de pressão social de cuidados com o lar e os filhos suportado pela mulher, observa-se o movimento histórico de diminuição da visão do papel unicamente materno que a mulher viveria quando constitui família. Mudança esta que não foi fomentada apenas pela transformação ideológica. Socialmente as mulheres posicionaram-se e buscaram a alteração.

Como exemplos desse posicionamento social temos o direito ao voto; a maior liberdade sexual com o advento da pílula anticoncepcional; maior acesso às oportunidades de estudo e ao mercado de trabalho e mais recentemente a positividade da igualdade entre homens e mulheres, inclusive dentro do casamento, na Constituição Federal de 1988.

Isto posto cabe ressaltar que a necessidade da sociedade capitalista de mão de obra impulsionou a saída da mulher do âmbito apenas privado, porém a mulher não foi substituída em seu lar pela volta do homem ao ambiente familiar. Assim, mesmo que a ela tenha sido

³⁷ SIQUEIRA, Thaís. Mulheres são maioria entre professores. *Jornal Gazeta Informativa*. 2016. Disponível em: <<http://www.gazetainformativa.com.br/mulheres-sao-maioria-entre-professores/>> Acesso em: 25 de dez. de 2016

³⁸ BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: fatos e mitos*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1960. p. 172

incumbido ocupar o mercado também foi mantido o papel de cuidadora dos filhos e do lar. Pode-se inferir que foi concedida a mulher um maior período de licença relativo ao nascimento dos filhos, tendo em vista discriminações baseadas no gênero, como por exemplo sua jornada dupla de trabalho, pois a ela também convém cumprir o que é definido socialmente como o papel de uma mãe, cuidando do lar e filhos, além do ambiente profissional público.

Depreende-se que a tradição patriarcal é baseada na discriminação de gênero e por meio dela promove a dominação social. Além da maternidade compulsória, fomentada pela impossibilidade de aborto observa-se que os cuidados com a prole são, muitas vezes, colocados a cargo da mãe fomentando uma esmagadora responsabilização da mulher pela sua família, ao mesmo tempo que há a cobrança pela sua presença no ambiente profissional público.

3.3 Corresponsabilidade na Criação dos Filhos

A construção da naturalização dos papéis masculinos e femininos foi realizada, entre outros, por meio das práticas de discriminação de gênero. Dessa forma, foram pré-determinadas as funções sociais e privadas de homens e mulheres. Porém caminha-se para uma quebra de tais parâmetros pois a legislação reflete os anseios e contextos populares, e, dessa forma, podemos observar na modernidade normativa mudanças neste sentido.

Em breve contextualização temos que crianças e adolescentes apenas recentemente foram abarcados em proteção aos seus direitos. O Código de Menores de 1927³⁹ foi uma das primeiras legislações que trataram da proteção da criança e do adolescente.

Criado em um contexto patriarcal e autoritário o código não preocupou-se em oferecer proteção e cuidado a criança. Construiu-se assim em uma legislação que buscou a correção daquele em situação irregular, porém sem preocupar-se em agir preventivamente, o que não ocasionou a real mudança social.

Em 1959 surgiu a Doutrina da Proteção Integral, com ela buscou-se assegurar direitos amplos as crianças e adolescentes. Houve não só a mudança da nomeação dada, passando de “menor”, “infrator” e “carente” para “pessoas em fase de desenvolvimento”, o que denota sensibilidade em relação ao menor.

Cabe ressaltar que, durante a aplicação desta doutrina também houve “a busca de assegurar a inclusão, aprovação e manutenção de diversos dispositivos que colocassem o

³⁹BRASIL. Decreto número 17.943-A de 12 de outubro de 1927. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d17943a.htm> Acesso em: 23 de jun. de 2017

cidadão à salvo das arbitrariedades do Estado e dos Governos. ⁴⁰

Apenas com o Estatuto da Criança e do Adolescente,⁴¹ criado em 1990, que houve a construção legislativa de proteção, socorro e prioridade aos mesmos, devido seu caráter em desenvolvimento. O Estatuto busca, assim, determinar os direitos da criança e do adolescente, e os responsáveis por ir de encontro a esses preceitos. Há consagrado no ECA em seu artigo Art. 4º:

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

Não é aleatória a decisão da ordem de colocação dos responsáveis e os termos apresentados. O legislador reconhece, assim, que a responsabilidade primeira em relação à criança e ao adolescente fica a cargo da família. Interessante notar que não coloca-se a cargo da mãe este dever, mas de todo o seio familiar. Ainda, atribui a comunidade e ao poder público, incumbência no desenvolvimento da criança e do adolescente.

Ainda no ECA, em seu artigo 19 temos: “toda criança ou adolescente tem direito a ser criado e educado no seio da sua família. Há várias construções do que se é família. Pessoas solteiras são consideradas família na medida em que é respeitado o bem de família e ele não pode ser penhorado por meio da súmula 362 do Supremo Tribunal de Justiça. E sendo família o conjunto de pessoas que possuem grau de parentesco entre si e vivem na mesma casa formando um lar, é abarcado pelo conceito familiar: mãe e filho (s), pai e filho(s), duas mães e filho(s), dois pais e filho(s), etc.

Reconhecendo a existência de vários contextos de caracterizar-se a família, além de respeitar cada contexto familiar e sua própria dinâmica e o presente trabalho vem analisar as circunstâncias da família composta por mãe, pai e filho (s).

Como já foi demonstrado, as construções sociais e discriminatórias atribuíram à mãe os cuidados da prole, porém o ECA posiciona-se sendo literal ao definir como dever da família a criação e educação dos filhos. Dessa forma, se a família for constituída por um pai, a ele não cabe esconder-se no papel de provedor familiar sem atentar-se as necessidade emocionais e

⁴⁰SILVA. Roberto. Paine! Pobreza e exclusão social no Brasil - 300 anos de políticas públicas para a criança brasileira. Disponível em: www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/28512-28523-1-PB.html> Acesso em: 23 de jun. de 2016

⁴¹BRASIL. Lei número 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm> Acesso em: 25 de dez. de 2016

sociais das crianças. Assim é óbvia a necessidade de participação do pai, não apenas como provedor, mas como presença na vida da criança como suporte não apenas financeiro e educador.

Destarte, com a alteração de pátrio poder para poder familiar apresentado pelo Código Civil de 2002,⁴² houve a continuação da busca do equilíbrio entre a responsabilidade e atribuições de mães e pais na vida da criança. Cabe a ambos as decisões a respeito dos filhos, então é lógico o entendimento de que cabe a ambos o cuidado e criação.

Ainda, o artigo 21 do ECA declara:

O pátrio poder será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil, assegurado a qualquer deles o direito de, em caso de discordância, recorrer à autoridade judiciária competente para a solução da divergência.⁴³

Se o poder familiar é exercido em igualdade de condições, pode-se entender que o dever também deveria ser exercido em igualdade de condições. A família, e seu entendimento em concordância é a autoridade maior nas relações com as crianças e adolescentes. O Código não deu a nenhum dos gêneros prioridade, mas a ambos. A família é o ente superior nas relações de obrigações em relações aos filhos.

Trazendo para o contexto das legislações de licença-maternidade e paternidade há decisões em que salário maternidade será devido ao adotante do sexo masculino, para adoção ou guarda para fins de adoção ocorrida a partir de 25/10/2013, data da publicação da Lei nº 12.873/2013. Decisão essa nada mais é do que o desenrolar das definições de responsabilização familiar pelas crianças.

Ao definir-se que, independente de gênero e formulação familiar, cabe a família a proteção e responsabilização pelos filhos, abre-se a possibilidade de licenças, no formato da licença-maternidade, serem concedidas às pessoas da família responsáveis pelas crianças. O ECA determinou, independente do gênero o dever familiar, e a concessão de licenças análogas a licença maternidade segue esta lógica.

A partir de 23/01/2013, data da vigência do art. 71-B da Lei nº 8.213/91, fica garantido, no caso de falecimento da segurada ou segurado que tinha direito ao recebimento de salário-maternidade, o pagamento do benefício ao cônjuge ou companheiro (a) sobrevivente, desde que

⁴²BRASIL. Lei número 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> Acesso em: 25 de dez. de 2016

⁴³BRASIL. Lei número 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm> Acesso em: 25 de dez. de 2016

este também possua as condições necessárias à concessão do benefício em razão de suas próprias contribuições. Para o reconhecimento deste direito é necessário que o sobrevivente solicite o benefício até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário (120 dias).

Vemos assim aplicado com equidade a aplicação da licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade em casos em que o contexto mostra necessidade. As decisões demonstram que o uso da licença não seria por um viés biológico, já que seria o pai quem cuidaria da criança, e sim de uma conotação social e afetiva, da necessidade da criança de proteção, viver o ambiente familiar, e conhecer melhor o novo contexto inserido.

Ainda nesse sentido, há a garantia ao trabalhado, sem prejuízo de seu salário, ausentar-se por até 2 (dois) dias para acompanhar consultas e exames, conquista essa que está na Lei 13.257 de 2016.⁴⁴ Mostrando novamente o movimento legislativo em busca, ainda de forma gradual, da igualdade do papel de mães e pais. Ao pai cabe a presença pela necessidade de suporte da mãe, e de seu papel de pai, responsável pelo bebê que nascerá.

Entende-se a concessão do benefício em situações onde o pai é o único a poder cuidar da criança, mas poderia ser alargado e aplicado também nos casos onde ambos os pais estão presentes. A decisão demonstra que a presença do pai seria necessária para um maior cuidado e também para que a criança possa se relacionar e aumentar laços.

Não é sensato que essas necessidades sejam anuladas pelo fato de ter a mãe presente. Ainda com a presença da mãe a criança tem como essencial o direito de ser socializada e ter um laço afetivo com o pai, e além disso combateria a discriminação de gênero que a mulher sofre tendo que arcar com o papel de responsável pelo cuidado exclusivo da criança por um período maior que o do homem.

Demonstra-se assim que a diferenciação na legislação das licenças maternidade e paternidade, além de ir contra o princípio da igualdade, vai contra os direitos das crianças e dos adolescentes ao não cumprir o definido legislativamente por meio do artigo 4º do ECA. O dever é familiar, assim, as licenças deveriam promover o poder familiar. O que ocorre com a diferenciação nos prazos das licenças maternidade e paternidade é que, como a mãe permanece por mais tempo com a criança em seus meses iniciais, a ela é atribuído maior dever com a criança.

A quebra do princípio da igualdade ocasiona direitos sendo feridos em maior escala que a inicial. O que começa como a manutenção de status quo, onde o homem tem livre seu

⁴⁴BRASIL. Lei número 13.257, de 8 de março de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13257.htm> Acesso em: 10 de nov. de 2016

espaço público, enquanto o mesmo é renegado a mulher, e cabendo a ela a responsabilidade por toda a família gera, além de discriminação de gênero, desvantagens as crianças que não desenvolvem de maneira tão densa suas relações com seus pais.

Dessa forma também é privado aos pais a possibilidade do convívio com os filhos nas fases iniciais, o período de 5 (dias) é irrisório em frente aos 120 (cento e vinte) dias concedidos a mãe. Não é possível falar-se em poder familiar e dever familiar quando a um dos responsáveis por exercê-lo é concedida mais oportunidades para efetivar o poder e cumprir com obrigações.

Uma maior sensibilidade levaria ao equilíbrio de responsabilidades. Dessa forma, mãe e pai poderiam dividir de forma equilibrada o tempo disponível, e dessa forma haveria maior eficácia no exercício de seus poderes e deveres, além de promover a isonomia no ambiente familiar.

4 VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Com o uso da obra “A dominação masculina” de Bordieu, pode-se traçar um panorama a respeito da violência simbólica encontrada nos atos de discriminação de gênero. Além de afetar o ambiente privado, onde a mãe se encontra encerrada, tem seus reflexos no ambiente público, ou melhor na falta do ambiente público. À mãe não é permitida a vida social da mesma forma que o homem o vive, mesmo enquanto pai.

Os reflexos da limitação do direito à vida pública encontram eco na discriminação de gênero no mercado de trabalho. Não pode-se ignorar a discriminação de gênero no ambiente do trabalho, que reflete em homens serem entendidos como mais competentes e ganharem mais que mulheres para fazer o mesmo trabalho, as mulheres nesta posição recebem, em média, 68% do rendimento médio dos homens⁴⁵, mesmo elas sendo maioria nos ambientes de capacitação⁴⁶.

A diferenciação nas legislações das licenças maternidade e paternidade torna-se mais um meio que gera aos empregadores a tendência a privilegiar a contratação de homens, intensificando ainda mais a discriminação de gênero.

4.1 Violência simbólica na análise entre as licenças maternidade e paternidade

Foi utilizado um recorte histórico para a análise do papel da mulher, e demonstrado sua colocação como coadjuvante no mundo público, naturalizada no desempenho de seu cargo de mãe e esposa. É nesse sentido que preconiza Maria Berenice Dias:

O lugar dado pelo Direito à mulher sempre foi um não-lugar. Sua presença na História é uma história de ausência. Era subordinada ao marido, a quem precisava obedecer. Estava excluída do poder e do mundo jurídico, econômico e científico. Relegada da cena pública e política, sua força produtiva sempre foi desconsiderada. Não se emprestava valor econômico aos afazeres domésticos.⁴⁷

⁴⁵AGÊNCIA O GLOBO. Ao ocupar cargo de chefia, mulher recebe 32% menos do que o homem no Brasil. 2016. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2016/12/ao-ocupar-cargo-de-chefia-mulher-recebe-32-menos-do-que-o-homem-no-brasil.html>> Acesso em: 26 de dez. de 2016

⁴⁶MENDONÇA, Heloísa; ROSSI, Marina. As mulheres estudam mais e continuam ganhando menos no Brasil. 2016. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/politica/1447423205_196245.html> Acesso em: 26 de dez. de 2016

⁴⁷DIAS, Maria Berenice. “A mulher e o Direito.” Disponível em: <[http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/\(cod2_732\)23_a_mulher_e_o_direito.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_732)23_a_mulher_e_o_direito.pdf)> Acesso em 02 de fev. de 2017

A violência de gênero sofrida pela mulher encontrou eco nas legislações que reproduziram e reafirmaram o que seria o papel de mãe e a que ambiente ela deveria estar presente. A violência pode ser notada de forma física, psicológica e também simbolicamente na naturalização de práticas que cerceiam a vida da mulher.

Exemplo desta situação é a própria licença-maternidade que, por em período superior ao do pai, faz com que a mãe seja a única responsável pela criança durante os meses iniciais de forma integral. A ela é negada a existência de uma vida pública neste período, cabendo o cuidado com os filhos.

Um dos autores que trabalha o conceito de violência simbólica é Bourdieu. Segundo o sociólogo há um poder invisível que é exercido pela ausência de importância dada a sua existência, e ao ser ignorado fundamenta uma série de outros poderes e atos. Assim “O poder simbólico é, com efeito, esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem.”⁴⁸

Em sua obra Bourdieu explica que os sistemas simbólicos são responsáveis por produções simbólicas, os quais funcionam como instrumentos de dominação.

A cultura dominante contribui para a integração real da classe dominante [...]; para a integração fictícia da sociedade no seu conjunto, portanto, à desmobilização (falsa consciência) das classes dominadas; para a legitimação da ordem estabelecida por meio do estabelecimento das distinções (hierarquias) e para a legitimação dessas distinções.⁴⁹

A violência simbólica está, portanto, inserida socialmente de forma naturalizada. As classes dominantes a aplicam de forma orgânica, fazendo com que seja imperceptível aos olhares menos sensíveis. Assim, a violência simbólica consegue ser inserida nos ambientes em que normalmente as pessoas buscam a justiça e proteção.

É assim que os sistemas simbólicos cumprem a sua função política de instrumentos de imposição ou de legitimação da dominação, que contribuem para assegurar a dominação de uma classe sobre a outra (violência simbólica) dando o reforço da sua própria força às relações de força que as fundamentam e contribuindo assim, segundo a expressão de Weber, para a domesticação dos dominados.⁵⁰

A legislação acaba por ser promotora, ou conivente, com a violência simbólica, institucionalizando práticas que ferem direitos. Ao ser naturalizada a ação por meio das normas

⁴⁸ BOURDIEU, P. O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1989, p. 7.

⁴⁹ Ibidem, p. 10.

⁵⁰ Ibidem, p. 11.

jurídicas ela passa despercebida e justificada com conceitos de padrões dos papéis de homens e mulheres na sociedade.

Mesmo ao ser provado o uso de argumentos sociais e afetivos para a necessidade de cuidados das crianças, como os casos de licença a adotantes proporcional ao de mães biológicas⁵¹, e licença-paternidade proporcional a licença-maternidade em casos de pai viúvo⁵², ainda observa-se na legislação um tempo 95,3% (noventa e cinco e três décimos por cento) maior para a licença-maternidade em relação a licença-paternidade, justificado por um argumento biológico, ainda que tenha sido quebrado pelas decisões apresentadas anteriormente.

A discriminação de gênero encontra assim, um suporte institucionalizado e não é rediscutido. Porém não se pode cair no mito de aceitar a estrutura de dominação como eterna e imutável:

(...) é suspeita de ser um meio de restaurar, sob uma capa científica, o mito do “eterno feminino” (ou masculino) ou, o que é mais grave, de eternizar a estrutura de dominação masculina descrevendo-a como invariável e eterna. Ora, longe afirmar que as estruturas de dominação são a-históricas, eu tentarei, provar que elas são produto do trabalho incessante (e, como tal histórico) de reprodução, para o qual contribuem agentes específicos (entre os quais os homens, com suas armas como a violência física e a violência simbólica) e instituições, famílias, Igreja, Escola, Estado.⁵³

Apesar de historicamente estar inserida na coletividade, a violência simbólica é possível de ser combatida. Sua maior vantagem é que na relação, o dominado não percebe a força que o coloca e mantém na situação de subordinado, e dessa forma, acaba por reproduzir o discurso de dominação. Ainda assim, não há de se falar em concessão livre do papel de dominado, já que não há o entendimento do poder exercido e como este poder influi na sua vida de forma a normatizar a discriminação de gênero.

A violência simbólica se institui por intermédio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante (e, portanto, a dominação), quando ele não dispõe, para pensá-la e se pensar, ou melhor, para pensar sua relação com ele, de mais que instrumentos de conhecimento que ambos têm em comum e que, não sendo mais que a forma incorporada da relação de dominação, fazem esta relação ser vista como natural; ou, em outros termos, quando os esquemas que ele põe em ação para se ver e

⁵¹ CONTEÚDO ESTADÃO. Temer aprova formalização de licença-maternidade para adotantes. Revista Exame. Disponível em: <Temer aprova formalização de licença-maternidade para adotantes> Acesso em: 25 de dez. 2016

⁵² BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Agravo de Instrumento 2138919- 47.2014.8.26.0000 Carapicuíba. Licença-maternidade, óbito da genitora Pleito de concessão do benefício em nome do genitor Concessão de licença-paternidade nos moldes do salário-maternidade. Relator: Desembargador Luis Ganzerla, decisão monocrática Disponível em: <<http://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/137403558/agravode-instrumento-ai-21389194720148260000-sp-2138919-4720148260000/inteiro-teor-137403568>> Acesso em: 4 de set. 2016

⁵³ BORDIEU, Pierre. A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica. Tradução por: Maria Helena Kühner. 3. Edição. Rio de Janeiro: BestBolso, 2016, p. 55-56

se avaliar, ou para ver e avaliar os dominantes (elevado/baixo, masculino/feminino, branco/negro etc.) resultam da incorporação de classificações, assim naturalizadas, dos quais seu ser social é produto.⁵⁴

Tem-se explicado então que “a força simbólica é uma forma de poder que se exerce sobre os corpos, diretamente, e como que por magia só atua com o apoio de predisposições colocadas, como molas propulsoras, na zona mais profunda do corpo.”⁵⁵ É por esse motivo que discriminações de gêneros passam despercebidas ou não geram a repercussão que deveriam provocar socialmente.

Ao dominado não é concedida a possibilidade de entender o contexto que o aprisiona, e dessa forma, fica limitada sua possibilidade de escolha. O dominador faz uso do seu poder de forma conveniente a manutenção de sua posição, o que requer o aceite forçado e disfarçado por parte do dominado e dessa forma, mesmo o dominado repercute o discurso sem se ater ao poder exercido, sem perceber que não está em sua liberdade.

Na medida em que para exercer a liberdade devem ser dadas opções, e que ao dominado esse direito é cerceado. O dominante utiliza de seu poder para mascarar suas ações e fazer com que seja naturalizada opções que não, necessariamente, seriam a escolha do subordinado. Como saber qual seria a escolha do dominado se a ele não é dada a oportunidade de reconhecer seu papel no sistema ou mesmo de ter outras opções?

O dominante possui material coercitivo e educacional para se manter no poder. Coercitivo pois ações que não vão de encontro com suas determinações são houve de legislações que o colocam como ilícitos, como é o caso do aborto. E educacional por serem passados como as regras de moral social a serem seguidas, assim, famílias ensinam seus filhos a respeito de ações éticas que, muitas das vezes, são permeadas das noções naturalizadas de discriminações de gênero, e naturalizadas por meio da violência simbólica.

Dessa forma, o dominante, ao utilizar-se do poder simbólico e da violência simbólica mantem-se invisível, impossibilitando ou retardando o processo de visualização da discriminação e, portanto, da mudança de paradigma. Não há como defender-se de uma estrutura que oculta-se, tornando-se imperceptível e cerceando as pessoas de suas escolhas livres sem o rompimento com o *status quo* em que a violência simbólica alicerça-se.

⁵⁴ BORDIEU, Pierre. A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica. Tradução por: Maria Helena Kühner. 3. Edição. Rio de Janeiro: BestBolso, 2016 p. 56

⁵⁵ Ibidem, p. 57.

4.2 Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho

A sociedade capitalista atual exige a participação das mulheres no mercado de trabalho, mas não a libera de suas pré-determinadas responsabilidades familiares. É interessante notar que o trabalho é uma forma de emancipação da mulher, que deixa de depender do marido e pode cuidar de sua própria subsistência. Muitas, porém, tem no trabalho não apenas um direito mas uma necessidade. As famílias não poderiam abrir mão da renda das mulheres, e muitas vezes a mulher é a única a sustentar a família.

É dessa forma que a mãe, além de cumprir com seu trabalho remunerado, acaba por também ter que cumprir uma segunda jornada em sua casa. O cuidado com a casa e os filhos é uma incumbência sem fim, e não remunerada, que torna-se onerosa. Questão essa claramente determinada constitucionalmente onde têm-se que há a igualdade entre homens e mulheres, portanto, duplas jornadas de trabalho vão contra as determinações constitucionais. Assim

deve-se buscar a criação de um pacto, em que os homens e as mulheres, em condições de igualdade real (material, substancial, e não meramente formal), assumam uma repartição eqüitativa e recíproca em todas as espécies de atividades e trabalhos (inclusive, dentro do lar). O que se pretende é a criação de um novo pacto político e social em que todos os sujeitos (homens e mulheres) estejam presentes com igualdade de voz e com a mesma autoridade para decidirem sobre os diversos âmbitos de uma vida.⁵⁶

É necessário que, enquanto família, haja a aplicação da igualdade real, com divisões isonômicas no trabalho que ocorre no lar. Se no ambiente privado ocorrem tais discriminações, no ambiente público elas se ampliam. Como citado anteriormente, pode-se observar que a sociedade é moldada por conceitos prévios de o que é ser mulher e homem, e o mercado de trabalho não está excluído dessas concepções e muitas vezes se vê orientado pela divisão sexual do trabalho.

Esse conceito é central para explicar as dinâmicas específicas das mulheres no mercado de trabalho. Essa divisão posiciona as mulheres nos postos menos prestigiados por elas terem que conciliar vida familiar e vida profissional. Essa conciliação é um dos aspectos relativamente recentes das novas configurações da divisão sexual do trabalho. Chama-se bipolarização do emprego feminino e é resultado dos processos que ocorrem na esfera educacional. Quando as mulheres são

⁵⁶ TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/62_discriminacao_genero_mulher.pdf> Acesso em: 02 de jan. de 2017

mais instruídas e diplomadas que os homens, provoca-se uma concentração delas em determinados postos no mercado de trabalho.⁵⁷

A divisão sexual no mercado de trabalho dá as mulheres cargos menos distintos, uma das explicações é que se reconhece a dupla jornada de trabalho da mulher, e, partindo dessa realidade discriminatória aplica uma nova diferenciação baseada no gênero. Assim, dentro do mercado ocorre diferença de tratamento conferida às mulheres, denotando a discriminação de gênero, porém invisibilizada e naturalizada pela violência simbólica.

Dessa forma não discute-se socialmente a contraditória ação de delimitar o papel de mãe a uma jornada dupla. Socialmente, o trabalho no lar é desvalorizado, e o trabalho no ambiente público é um privilégio na medida em que as discriminações incidem em todos os momentos, antes, durante e após o efetivo trabalho:

Essa discriminação ocorre em todas as fases do contrato: (i) no momento da contratação, quando se opta por não contratar um empregado única e exclusivamente pelo fato de ser mulher; (ii) em seu curso, nas situações em que a mulher, mesmo desempenhando as mesmas tarefas com a mesma qualidade, recebe menos que o homem; e (iii) em seu término, como nos casos em que a dispensa da trabalhadora ocorre em decorrência de gravidez.⁵⁸

Assim, há a dificuldade para a obtenção de um trabalho pelo fato de ser mulher e mãe e também durante sua contratação, pela diferenciação salarial. Esta é uma prática institucionalizada, e ao utilizar-se da violência simbólica, a divisão sexual do trabalho recria discriminações que são o reflexo da sociedade. É inviável falar da mudança na área do trabalho sem se falar em mudanças na divisão sexual do trabalho doméstico, do poder e conhecimento da sociedade.⁵⁹

O trabalho no lar é desvalorizado e é definido como responsabilidade da mulher, a ela, enquanto mãe, também cabe maior tempo integral durante os meses iniciais da vida da criança, este promovido legislativamente por meio da licença-maternidade em período superior a licença-paternidade. Assim, mostra-se que a transformação no mercado de trabalho poderá ocorrer na medida em que houverem transformações na vida privada da mulher, na forma de reconhecer seu papel e responsabilidade e na valorização de seu trabalho no ambiente privado.

⁵⁷RIBEIRO, Jéssika Martins. A realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Disponível em: <<https://marchamulheres.wordpress.com/2012/11/07/a-realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>> Acesso em: 02 de jan. de 2017

⁵⁸KALIU, Renan Bernardi; BROECKER, Amanda Fernande Ferreira. O oito de março e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Disponível em: <<http://www.prt23.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-mt/360-o-8-de-marco-e-a-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 02 de jan. de 2017

⁵⁹SOBRINHO. Pamela. Mulheres e o mercado de trabalho. Disponível em: <<http://blogueirasfeministas.com/2013/09/mulheres-e-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 02 de jan. de 2017

A área profissional não está desvinculada das discriminações sociais, mas também é um revérbero da sociedade. Enquanto ela for discriminatória é inviável a visualização da equidade laborativa.

Assim, a vida familiar da mulher afeta sua colocação no trabalho, não só pelo trabalho no lar e sua relação com os filhos, mas também pela escolha do parceiro. Em seu livro intitulado “*Faça Acontecer – Mulheres, Trabalho e a Vontade de Liderar*”, Sandberg afirma que uma das decisões mais importantes para a trajetória profissional de uma mulher, se optar a ter um companheiro(a), é a escolha da pessoa certa. “Não conheço nenhuma mulher que ocupe um cargo de liderança que não conte com o apoio total do seu cônjuge. Não há exceções”.⁶⁰

Seguindo a lógica apontada por Sandberg, têm-se em 2014, um estudo publicado na Harvard Business Review, esta pesquisa demonstrou que as mulheres insatisfeitas com sua trajetória profissional não atribuíam isso a terem deixado a carreira em segundo plano para cuidar dos filhos, e sim ao fato de terem priorizado a carreira de seus cônjuges.⁶¹ Pode-se inferir que não houve uma escolha livre de priorizar a carreira dos maridos. A violência simbólica normalizou a ideia de que a carreira dos homens é mais importante que a das mulheres, além de demonstrar isso por meio das dificuldades de as mulheres serem contratadas e quando contratadas as mulheres estão em cargos menos valorizados.

Novamente, pode-se perceber a atuação da violência simbólica no ambiente público e corporativo, naturalizando o papel da mulher como o sendo de acompanhar e o de dar suporte primeiro a à carreira do marido em detrimento da própria, exterioriza sua submissão e dominação. A estrutura da violência simbólica afeta as escolhas pessoais, tornando elas condicionadas por ideais discriminatórios, fazendo com que as próprias mulheres encaminhem-se para contextos de diferenciação, muitas vezes sem que tenham plena consciência de sua “não escolha”.

Digo “não escolha” na medida em que não há escolha verdade quando as decisões são pré-moldadas por uma violência simbólica. Assim, a escolha de parceiros, ser mãe ou não, e vida profissional muitas vezes não é de livre decisão, mas vai de encontro ao que socialmente é o aceito como o correto a seguir-se. A sociedade automatizou escolhas discriminatórias via a violência simbólica, assim, é uma “não escolha”.

⁶⁰SANDBERG, Sheryl. *Faça acontecer : mulheres, trabalho e a vontade de liderar*. Tradução Denise Bottmann. 1ª Edição. São Paulo : Companhia das Letras, 2013

⁶¹BETIM, Felipe; MENÁRQUEZ, Ana. Filhos não impedem que as mulheres tenham uma carreira. São os maridos. *Jornal El País*. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/09/economia/1447062347_374448.html?rel=mas> Acesso em: 02 de jan. de 2017

Estudos como o apresentado demonstram ocorreu uma grande mudança social, e com ela houve a consequente entrada da mulher no mercado de trabalho. Porém, ainda há, por parte dos homens – e da sociedade de uma maneira geral - a expectativa de manutenção da colocação de submissão da mulher, quase sempre como coadjuvante ao invés de protagonista social.

Assim, têm-se que há homens que esperam contextos tradicionais em suas relações enquanto casados e pais. Encontra-se que

Ao concluir seus cursos, 75% dos homens esperavam que no futuro suas esposas assumissem em maior medida os cuidados com os filhos; por outro lado, 50% das mulheres anteviam que esse seria o seu destino. Além disso, mais de 70% deles consideravam que suas carreiras teriam prioridade sobre a de suas esposas; quase 40% delas pressagiavam o mesmo.⁶²

Pesquisas como esta demonstram a mudança tímida nas relações, o social é sólido em sua aplicação de discriminações via a violência simbólica. A maioria dos homens, 75%, acreditam que cabe a mulher o maior cuidado com os filhos e 70% acreditam que suas carreiras são mais importantes que a das suas esposas. As mulheres, enquanto dominadas na relação da violência simbólica demonstram uma mudança de mentalidade, onde 50% previam que seriam responsabilizadas por cuidar dos filhos e 40% acreditam que a carreira de seus maridos será mais importante que a delas.

Ainda tratando das discriminações baseadas no gênero, têm-se que, no Brasil, as mulheres recebem, em média, 68% do rendimento médio dos homens⁶³, apesar de serem maioria nos ambientes de capacitação⁶⁴. Demonstra-se, assim, que há uma desvalorização baseada no gênero, na medida em que mulheres mais capacitadas recebem menos que os homens cumprindo as mesmas funções.

O Estado Brasileiro não intervém nessas relações profissionais, porém, é interessante notar que a Islândia, país que ocupa o primeiro lugar do mundo em igualdade de gênero segundo o Fórum Econômico Mundial, busca amenizar as diferenças salariais dentro de seu país, essas ações vão de encontro com as concepções igualitárias intrínsecas a essa sociedade. Dessa forma,

⁶² BETIM, Felipe; MENÁRQUEZ, Ana. Filhos não impedem que as mulheres tenham uma carreira. São os maridos. *Jornal El País*. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/09/economia/1447062347_374448.html?rel=mas> Acesso em: 02 de jan. de 2017

⁶³ AGÊNCIA O GLOBO. Ao ocupar cargo de chefia, mulher recebe 32% menos do que o homem no Brasil. 2016. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2016/12/ao-ocupar-cargo-de-chefia-mulher-recebe-32-menos-do-que-o-homem-no-brasil.html>> Acesso em: 26 de dez. de 2016

⁶⁴ MENDONÇA, Heloísa; ROSSI, Marina. As mulheres estudam mais e continuam ganhando menos no Brasil. 2016. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/politica/1447423205_196245.html> Acesso em: 26 de dez. de 2016

é natural que o governo reaja as diferenciações, buscando amenizá-las, mesmo em contextos privados.

As islandesas ganham, em média, de 14 a 18% menos que os homens.⁶⁵ A Islândia é o primeiro a tornar equiparação salarial obrigatória para empresas públicas e privadas, instituindo a exigência de salários iguais para homens e mulheres. O governo tem o objetivo de aplicar um salário padrão igual para todas as empresas com mais de 25 funcionários para garantir que sejam oferecidos salários iguais para trabalhos que tenham o mesmo valor.⁶⁶

A força social é tamanha que as próprias famílias partem de concepções criadas e arraigadas via a violência simbólica de responsabilização da mãe pela criação dos filhos e da maior valorização da carreira do homem são a base para as legislações de diferenciação entre as licenças maternidade e paternidade. Essas legislações vão de encontro aos contextos discriminatórios.

Isso posto, percebe-se que é inviável o argumento de que o instinto maternal que impede a mulher de ter colocação no mercado de trabalho, são as organizações sociais discriminatórias que viabilizam a situação. Além disso, o mercado também repercute as noções discriminatórias, ocorrendo a manutenção das atribuições pré-determinadas com o uso da violência simbólica. Importante ressaltar que há caminhos para amenizar o contexto discriminatório, pois poderia haver, como no caso na Islândia, a intervenção estatal com o objetivo de reequilibrar as relações.

⁶⁵ O GLOBO. Islândia institui exigência de salários iguais para homens e mulheres: país é o primeiro a tornar equiparação salarial obrigatória para empresas públicas e privadas. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/islandia-institui-exigencia-de-salarios-iguais-para-homens-mulheres-21031570>> Acesso em: 15 de jun. de 2017

⁶⁶ Ibidem.

5 INCURSÕES NO DIREITO COMPARADO: O contexto na Escandinavo

Busca-se, utilizando os parâmetros dos contextos de países como Noruega, Islândia e da Suécia fazer breve incursão de direito comparado no contexto Escandinavo na busca de demonstrar as bases utilizadas para concessões de licença-maternidade e paternidade mais igualitárias. Por meio de situações específicas demonstra-se a viabilidade de uma visão menos machista e sexista das atribuições de mães e pais na vida familiar. Também analisa-se como essas concepções diferenciadas refletem socialmente.

5.1 Análise da legislação e aplicabilidade na Escandinávia

Tomando como exemplos países que focam sua política e economia no bem estar social, busca-se na Escandinávia o entendimento de como são seus sistemas legislativos em relação às licenças maternidade e paternidade. Além de visualizar a sua viabilidade.

Pelo quinto ano consecutivo, em 2015, a Noruega foi considerada o país mais democrático do mundo, segundo o Índice de Democracia 2014 publicado pela The Economist Intelligence Unit (EIU). O país obteve 9,93 pontos em uma escala de 10.⁶⁷

A Noruega é um país com uma forte cultura igualitária cujas origens estão na religião protestante, de ter sido um país pobre e austero e com uma profunda tradição de proximidade entre o poder público e a sociedade", disse à BBC Mariano Aguirre, diretor do Centro Norueguês para a Construção da Paz (NOREF), com sede em Oslo.⁶⁸

A Noruega oferece como licença o período de 315 (trezentos e quinze) dias⁶⁹, resposta ao modelo político econômico de maior observância das necessidades particulares que surgem com o nascimento de uma criança. O período é dividido entre ambos os pais, observa-se uma possibilidade de flexibilização em relação ao tempo e ao salário, podendo a mãe escolher o que

⁶⁷CHAMY, Constanza Hola. O que faz da Noruega o país mais democrático do mundo?.BBC Brasil. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/01/150128_noruega_democracia_chc_cc> Acesso em: 03 de jan. de 2017

⁶⁸Ibidem.

⁶⁹BBC, Brasil. Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade?. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm> Acesso em: 03 de jan. de 2017

mais for viável a sua situação, assim paga-se 100% de salário se a mulher ficar afastada por 35 (trinta e cinco) semanas ou 80% se ela preferir ficar de licença por 45 (quarenta e cinco) semanas.⁷⁰

Em relação a licença-paternidade, “para incentivar os homens a cuidarem de seus filhos, uma cota de dez semanas é reservada a eles. Se eles recusam sua *pappapermisjon*, essas dez semanas são perdidas, uma vez que a mãe não pode tirá-las no lugar do pai.”⁷¹ Nota-se que a licença não pode ser considerada em separado, uma para a mãe e outra para o pai. Há o tempo limite disponível e respeitando um mínimo de tempo, os dias que se sobrarem podem ser divididos da forma que melhor convir aos pais.

Na Islândia, o casal tem nove meses de licença. Há a definição da divisão, sendo três meses exclusivos para a mulher, três exclusivos para o pai e outros três que podem ser divididos de acordo com as necessidades de casa casal.⁷² Essa divisão isonômica faz com que as empresas não vejam as mulheres como um fator de risco por causa da maternidade. Os homens também são um fator de risco. E assim a isonomia vence. Além disso, os chefes também saem de licença-paternidade. Pelo contexto social há o estranhamento se um pai não usufrui de seus três meses em casa com o filho.⁷³

As leis de licenças suecas que previam benefícios aos pais, destinavam três meses para os homens e outros três meses para as mulheres. Os homens tinham a opção de transferir alguns dias para as mulheres, caso assim fosse desejado, por isso a prática que acabou tornando-se muito comum.⁷⁴

Como o objetivo igualitário não estava ocorrendo, houveram muitas adaptações na legislação até que visando uma maior aproximação dos pais com suas crianças, entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2016 uma nova alteração na lei, que obriga os pais a tirarem três meses de licença no mínimo.⁷⁵

Assim, os pais recebem 480 (quatrocentos e oitenta) dias de licença em conjunto, essa definição de ser utilizado do tempo em conjunto vai de encontro ao contexto igualitário do país.

⁷⁰BBC, Brasil. Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade? Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm> Acesso em: 03 de jan. de 2017

⁷¹ROCHA, Polyanna. Como funciona a licença-paternidade na Noruega? Disponível em: <<https://polyannarocha.com/2015/05/01/como-funciona-a-licenca-paternidade-na-noruega/>> Acesso em: 03 de jan. de 2017

⁷²MARTINS. Alejandra. O segredo da Islândia, o melhor país para ser mulher. BBC Brasil. Disponível em: <www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/11/131108_islandia_mulher_fl> Acesso em: 03 de jan. de 2017

⁷³ Ibidem.

⁷⁴MELO, Eduardo. Exemplo mundial, Suécia reformula licença-paternidade de forma interessante. Blasting News. Disponível em: <br.blastingnews.com/mundo/2016/01/exemplo-mundial-suecia-reformula-licenca-paternidade-de-forma-interessante-00753795.html> Acesso em: 03 de jan. de 2017

⁷⁵ Ibidem.

Há a ideia de que os filhos são responsabilidade do casal, portanto, nada mais lógico do que a divisão dos cuidados.

Têm-se que Islândia, Noruega, Suécia e Finlândia são os países em que as mulheres têm melhores chances de igualdade e tratamento no trabalho, apontou um levantamento da revista "The Economist". Com a melhor pontuação sendo 100% (cem por cento), a Islândia conseguiu alcançar de 82,6% (oitenta e dois e seis décimos por cento), seguida da Noruega com 79,3% (setenta e nove e três décimos por cento), Suécia com 79% (setenta e nove por cento) e Finlândia com 73,8% (setenta e três e oito décimos por cento). O Brasil sequer constou nesse ranking.⁷⁶ Constata-se que

(...) escandinavos têm sido modelos de inspiração para muitas sociedades em todo o mundo. Bem conhecidos por sua abordagem abrangente e universal para o bem-estar de seus cidadãos, o modelo é visto como um sistema que protege os cidadãos do nascimento à morte.⁷⁷

Com este resultado e tendo em vista os dados apresentados de como o Estado percebe-se que as relações entre homens e mulheres, promovendo a igualdade, e minimizando as desigualdades afeta as legislações de licença-maternidade e licença-paternidade. Os números também demonstram que o que ocorre é um envolvimento total da sociedade, onde há uma mudança de mentalidade social, além de ações por meio do Estado para promover a igualdade real.

Assim, deve-se ter em mente que a igualdade pode ser alcançada, não devendo assim, ser vista como utópica. Países que dedicam-se na busca ao equilíbrio, rompendo com as discriminações baseadas no gênero, promovem o envolvimento familiar na vida da criança. A experiência escandinava mostra a forma de aplicar o artigo 4º do ECA, pois atribuem em primeiro lugar o dever de cuidado, respeito e dignidade da criança a família, a comunidade, sociedade em geral e também ao poder público. As experiências citadas demonstram os caminhos a serem seguidos na busca a isonomia.

⁷⁶ DATA TEAM. The best—and worst—places to be a working woman. The Economist. Disponível em: <www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0> Acesso em: 03 de jan. de 2017

⁷⁷ ABRAHAMSON, Peter. O modelo escandinavo de proteção social. Trabalho apresentado no 6º Encontro Nacional de Política Social, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2002. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4834987>> Acesso em 04 de set. 2016

6 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Com o intuito de entender melhor como a questão das licenças maternidade e paternidade estão sendo interpretadas pelo Judiciário, será dedicado esse capítulo ao mencionado estudo.

6.1 Licença-paternidade análoga à licença-maternidade

Há no ordenamento jurídico brasileiro encontram-se decisões que equipararam a concessão de licença-paternidade à licença-maternidade, fato que pode ser encontrado no processo de número 6965- 91.2012.4.01.3400 do Distrito Federal. Nele o impetrante narra o falecimento de sua esposa por complicações do parto. O requerente alegou que estaria sozinho cuidando do filho recém-nascido, além da filha mais velha de 10 anos, razão pela qual buscou administrativamente a concessão da licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade.

O magistrado entendeu que a Constituição Federal protege e família e ao Estado cabe fornecer meios para que ocorra. Entendendo que o convívio da criança com sua família é importante para sua formação e que aos genitores cabe a formação e cuidado dela. Seguindo, cita a isonomia, e o entendimento de que se deve tratar os desiguais de na medida de sua desigualdade. Percebe que não há na legislação a possibilidade pedida pelo impetrante, mas entende que a prioridade é a sobrevivência e cuidado da criança.

Na falta de mãe para cumprir o papel, o magistrado entendeu que “nestas circunstâncias, os princípios da dignidade humana e da proteção à infância devem preponderar sobre o da legalidade estrita, que concede tão somente às mulheres o direito de gozo da licença-maternidade”⁷⁸

Ainda neste sentido, encontra-se no Tribunal Regional Federal da 3ª Região, decisão similar:

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO. ARTIGO 557, § 1º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. LICENÇA-PATERNIDADE NOS MOLDES DO SALÁRIO-

⁷⁸ BRASIL. Seção Judiciária do Distrito Federal. Sentença do processo de número 6965- 91.2012.4.01.3400. Impetrante José Joaquim dos Santos, Impetrado Coordenadora Substituta de Recursos Humanos do Departamento de Polícia Federal. 6 Vara Federal. 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/dl/jose-joaquim-santos-sentenca.pdf>> Acesso em:03 de jan. de 2017

MATERNIDADE. CONCESSÃO DA TUTELÇA ANTECIPADA MANTIDA. ARTIGO 273 E INCISOS DO CPC. ARTIGOS 226 E 227 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1- O risco de dano irreparável ou de difícil reparação é evidente, tendo em vista a situação *suí generis* em que o autor se encontra e considerando a proteção que a Constituição Federal atribui aos direitos da personalidade (vida e integridade). 2- O salário-maternidade, na dicção do artigo 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, é devido às seguradas da Previdência Social durante o período de 120 (cento e vinte) dias, sendo que o início desse benefício deve ocorrer entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. 3- No caso concreto, deve ser levado em conta o verdadeiro objetivo da licença-maternidade e do salário-maternidade que é a proteção do menor. Nada mais razoável que conceder o benefício previdenciário ao pai viúvo, que se deparou com um filho recém-nascido, alijado da proteção e dos cuidados maternos pelo óbito da mãe, sua companheira, em decorrência de complicações pós-parto. 4- Nesta situação, este pai deverá exercer além de suas funções, também as funções que seriam esperadas de sua esposa, em esforço hercúleo para suprir tal ausência, tanto fisicamente quanto emocionalmente, nos cuidados ao seu filho, que agora depende única e exclusivamente do agravado, em todos os aspectos. 5- O art. 226 da CF estabelece que a família, base da sociedade, goza da proteção especial do Estado. A proteção à infância faz parte dos Direitos Sociais, expressos no Art. 6º da Carta Magna. 6- Agravo a que se nega provimento.⁷⁹

Os julgadores optaram por ir de encontro com a maior proteção da criança. Há a possibilidade de risco irreparável na falta de concessão da licença paternidade análoga a maternidade, ferindo os direitos a personalidade. Identifica-se assim que o maior objetivo da licença é a proteção da criança, que não poderia ser ignorada pelo fato de ter apenas o pai para a realizar. Ademais, ter apenas um dos pais para efetivar seus cuidados denota a existência de uma vulnerabilidade, se não concedida a licença nos moldes da licença-maternidade.

Pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo encontra-se outro caso de pleito de concessão do benefício em nome do genitor por morte da genitora no Agravo de Instrumento de número 2138919- 47.2014.8.26.0000 em Carapicuíba/São Paulo. A decisão vai de encontro a concepções sociais das necessidades da criança. Restringir a proteção apenas em relação aos cuidados pós gestacionais, ou a amamentação é cercear os outros direitos da criança.

Novamente encontra-se entendimento favorável, o que demonstra que a jurisprudência busca se adaptar as questões e contextos sociais de forma isonômica. É relevante citar que o voto baseou-se em concepções mais amplas que as biológicas. Há a ideia de que não pode-se vincular a maternidade apenas a questão biológica do parto, mas das necessidades emocionais e de acompanhamento da criança. Assim:

A verdade é que o salário-maternidade representa para o bebê a garantia de que ele terá ao seu lado alguém inteiramente dedicado durante esses 120 dias, período de

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Agravo de Instrumento 36057 SP 0036057-75.2012.4.03.000. Concessão de licença-paternidade nos moldes do salário-maternidade. Relator: Desembargador Federal Fausto de Sanctis, 7ª Turma, 21 de out. 2013. Disponível em: <<http://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24579627/agravo-deinstrumento-ai-36057-sp-0036057-7520124030000-trf3>> Acesso em: 03 de jan. 2017

tempo mínimo necessário para o seu desenvolvimento nos primeiros meses de vida, sem que essa dedicação signifique qualquer diminuição do rendimento familiar, já prejudicado pela chegada de mais um membro.

Contudo, para que esta finalidade não seja inócua, deve-se conferir ao art. 71 da Lei 8213/91 uma interpretação teleológica, sistemática e consentânea com a Constituição Federal.

Conseqüentemente, ausente a mãe, a destinatária legal do benefício, mas presente o pai, que assumiu os cuidados com a criança, em face da sua viuvez prematura, ele também deve se tornar titular, por substituição, do salário-maternidade, devendo ser considerado que a Constituição Federal confere igualmente ao homem e à mulher os direitos e deveres decorrentes da sociedade conjugal, dentre os quais a guarda e proteção dos filhos havidos em comum (CF, art. 5º, inc. I; art. 226, § 5º).

Assim, ao caso concreto, aplicáveis os princípios constitucionais da proteção à infância, da proteção à família e da isonomia (igualdade dos sexos), cabendo evocar, ainda, o princípio da dignidade humana, já que tanto o pai como a criança foram abrupta e tragicamente privados da mãe e, portanto, devem receber o apoio necessário da sociedade para seguir a vida com menos sofrimento.

Outrossim, tramita na Câmara dos Deputados oportuno projeto de lei (autoria da deputada federal Andreia Zito — PSDB-RJ) que propõe a concessão de licença paternidade nos moldes da licença maternidade, a ser concedida aos pais de recém-nascidos, viúvos por força do óbito da cônjuge, ou em decorrência da invalidez temporária ou permanente da esposa.⁸⁰

A licença, dessa forma, é definida como um direito da criança, e não necessariamente dos pais. Dessa forma, na falta de um dos pais, nada mais lógico, que a possibilidade da destinação da licença àquele que irá promover a proteção e cuidado do recém-nascido. Ao instituir a igualdade a Constituição Federal permite interpretações na busca deste equilíbrio. Por meio dessas decisões há também intensificada a forma de proteção à família e a infância, não baseada no gênero, mas nas necessidades daquele que adentra à família e está em situação vulnerável.

Em comum nos casos temos a decisão final de concessão de licença-paternidade análoga a licença-maternidade, julgados esses baseados na Constituição Federal de 1988, seguindo os princípios da Igualdade e respeito aos direitos da personalidade. Leva-se em consideração que as licenças maternidade e paternidade são concedidas com o objetivo de proteção do menor, então o sensato é conceder o benefício àquele que irá cuidar da criança, independente do gênero.

A jurisprudência demonstrou que a licença não está ligada apenas a ideia de salvaguardar a saúde da genitora, já que a extensão do direito de licença a mãe adotiva quebra com esse conceito, mas de cuidado à criança. Assim, a licença é um direito do recém nascido,

⁸⁰ RIO DE JANEIRO. 13ª Vara Federal do Rio de Janeiro. Concessão de licença-paternidade, nos mesmos moldes da licença-maternidade. Impetado por Maicon Corrêa Dos Santos em face de gerente executivo da Superintendência do INSS e empresa Fabril Rio Alimentação e eventos Ltda. Juíza federal Marcia Maria Nunes de Barros. Página 363. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/52524688/trf-2-jud-jfrj-01-04-2013-pg-363/pdfView>> Acesso em: 15 de jun. de 2017

direito este que não pode ser cerceado pela falta de um dos genitores. Ressalta-se assim, o direito da licença estar ligado ao direito da criança à vida, saúde, alimentação e proteção. Direito que não tem seu fornecimento intrínseco a gênero específico.

6.2 Licença adotante

As mães adotantes, desde junho de 2012, além do direito ao salário-maternidade pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), também passaram a poder utilizar do benefício da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias. Inicialmente havia o reconhecimento da possibilidade da licença adotante, porém, era concedida de acordo com a idade da criança adotada. Assim há na Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregados ou empregada.⁸¹

Determinar a concessão da licença-maternidade de acordo com a idade do adotante não fazia sentido num contexto de não diferenciação entre filhos biológicos e adotados, além de desonrar a aplicabilidade proteção da criança. Os adotados vêm de contextos de vulnerabilidade que denotam tanto cuidado quanto um recém-nascido.

Assim, negar aos adotados o direito de serem inseridos na família com o tempo e dedicação que advém da licença em seu tempo integral vem a ferir seus direitos personalíssimos. É neste sentido que houve a decisão no sentido de mudar estes conceitos, assim, a licença-maternidade

(...) não se trata apenas de resguardar a saúde da mãe, interpretação que apenas teria sentido se mantida a proteção à mãe biológica, nos moldes da redação original da Lei nº 8.213/91. Com a extensão do direito à mãe adotiva, resta claro que se deve dar à palavra maternidade conotação mais ampla, dissociando-a daquela relacionada apenas ao parto e aleitamento, e ressaltando-se o direito da criança à vida, à saúde, à alimentação, garantido pela Constituição, no artigo 227, e instituído como dever da família.

⁸¹BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 08 de mar. de 2017

Em obra específica sobre o tema, extrai-se o excerto a seguir, o qual ilustra o novo sentido conferido à maternidade:

"Em regra geral, uma mulher dá à luz através do parto, 'ato ou efeito de parir', que significa 'expelir do útero'.

Ocorre, contudo, que a maternidade, para efeitos jurídicos, não pode ser mais considerada somente aquela decorrente de parto (maternidade natural).

Hoje, a maternidade dita adotiva assume papel relevante no mundo jurídico, tendo em vista que não se pode discriminar os filhos adotivos dos naturais.

Para o estudo do risco 'maternidade', devem ser levadas em consideração tanto a maternidade natural (biológica) como a adquirida, pelo fato de ambas possuírem proteção social específica.⁸²

Assim, demonstra-se a força da determinação do julgado em Agravo de Instrumento 0036057-75.2012.4.03.000. A maternidade adotiva tem relevância no mundo jurídico, e o tratamento dado até então desabonava àqueles que optavam por ela, além de ferirem os direitos da criança adotada. Buscou-se o respeito a maternidade adotiva, além de salvaguardar a criança nesta relação.

Demonstrando evolução, temos a concessão tem motivação a decisão do Supremo Tribunal Federal, que em julgamento realizado do Recurso Extraordinário nº778.889/PE, decisão essa de repercussão geral:

Possui natureza constitucional o debate acerca da validade de dispositivos que preveem prazos distintos de licença-maternidade a servidoras gestantes e adotantes, especialmente à luz do art. 227, § 6º, da CRFB/1988, segundo o qual os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação. Aduz-se que a Consolidação das Leis do Trabalho não previu licença-maternidade para mães adotantes, vindo a ser acrescentado o artigo 392-A pela Lei nº 10.421/02, a estabelecer os prazos de cento e vinte, sessenta e trinta dias, dependendo da idade da criança adotada. Esclarece-se que o § 1º e o § 3º do referido dispositivo foram revogados por meio do artigo 8º da Lei nº 12.010/09, garantindo-se às mães adotantes, de modo igualitário, a licença de cento e vinte dias. Frisa-se que essa evolução legislativa demonstra a intenção do legislador ordinário de consolidar a igualdade da licença-maternidade biológica e por adoção. Ressalta-se que a concessão de menos de cento e vinte dias ofende o Diploma Maior e argui-se a inconstitucionalidade do artigo 210 da Lei nº 8.112/90. Assevera-se que a Lei nº 11.770/08, mediante a qual foi instituído o Programa Empresa Cidadã, ao prever a prorrogação do benefício por sessenta dias, garantiu, no § 2º do artigo 1º, igual prerrogativa à empregada adotante.

Anota-se que a referida Resolução nº 30/08, ao dispor sobre o instituto, não poderia ter inovado no ordenamento jurídico, estabelecendo período inferior ao legal. Enfatiza-se que a licença não está vinculada à gravidez e ao restabelecimento do pós-parto, mas ao bem-estar da criança. Destaca-se visar a licença-maternidade da adotante o desenvolvimento do laço afetivo entre mãe e filho bem como os cuidados

⁸² BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Agravo de Instrumento 36057 SP 0036057-75.2012.4.03.000. Concessão de licença-paternidade nos moldes do salário maternidade. Relator: Desembargador Federal Fausto de Sanctis, 7ª Turma, 21 de out. 2013. Disponível em: <<http://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24579627/agravo-deinstrumento-ai-36057-sp-0036057-7520124030000-trf3>> Acesso em: 4 de set. 2016

com a saúde da criança, ainda mais neste caso, pois a menor foi abandonada e não se tem conhecimento de doenças genéticas ou congênitas.⁸³

Com a decisão do SFT ficou clara a determinação de que a licença não está vinculada ao fato biológico da gravidez e ao restabelecimento pós-parto, mas sim nas necessidades da criança. Nada mais justo que conceder a licença-maternidade integral às mães adotantes, de modo a promover o desenvolvimento emocional da criança com a sua família.

Após a decisão do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado do Recurso Extraordinário nº778.889/PE, há o fortalecimento da igualitária concessão a adotantes. Assim, no dia 12 de dezembro de 2016, houve parecer enviado pela Advocacia-Geral da União (AGU) ao presidente da república a respeito da questão.

Por meio da análise do parecer o presidente aprovou concessão de licença-maternidade similar a concedida às gestantes para mãe adotiva. O parecer mostra-se vinculado à decisão do Supremo Tribunal Federal que é

É dever do Estado, decorrente dessa interpretação das licenças à gestante e à adotante, conferir às mães gestantes e adotantes o tratamento igualitário e com dignidade, de modo a lhes permitir a compatibilidade entre os seus diversos projetos de vida e a maternidade. Como destacou a decisão do STF, "a mãe-adotante que é, em regra, a principal cuidadora da criança, tem uma enorme tarefa pela frente com a adoção. A chegada da criança produz um substancial impacto sobre a sua vida, que passa a girar em torno da saúde, das dores, das dificuldades do filho. Ela será menos disponível para si mesma, para o trabalho, para a vida social, para a família e será muito mais demandada em casa". Na medida em que pressupõe uma diferenciação injustificada entre as licenças à gestante e à adotante, o art. 210 da Lei n. 8.112/1990 consubstancia uma ofensa clara a esses direitos fundamentais. Com base em todas as razões apresentadas acima, o Supremo Tribunal Federal produziu uma releitura de diversos dispositivos constitucionais atinentes ao tema, especialmente: proteção constitucional à maternidade (CF, art. 6º e 7º, XIII), a prioridade do superior interesse da criança, a doutrina da proteção integral (CF, arts. 226 e 227), o direito dos filhos adotados à igualdade de tratamento com filhos biológicos (CF, art. 227, § 6º), o direito da mulher adotante à dignidade, à igualdade e à autonomia (CF, art. 5º, caput e inc. III) e o princípio da proporcionalidade em sua vertente de proibição à proteção deficiente (CF, art. 5º, LV).

Assim, como deixou consignado em seu voto condutor o Ministro Roberto Barroso, "há um único entendimento compatível com a história que vem sendo escrita sobre os direitos da criança e do adolescente no Brasil: aquele que beneficia o menor, ao menos, com uma licença maternidade com prazo idêntico ao da licença a que faz jus o filho biológico. Esse é o sentido e alcance que se deve dar ao art. 7º, XVIII, da Constituição, à luz dos compromissos de valores e de princípios assumidos pela sociedade brasileira ao adotar a Constituição de 1988. É, ainda, o entendimento que assegura a integridade do Direito. Mesmo que o STF tenha se manifestado em sentido diverso, no passado, e mesmo que não tenha havido alteração do texto do art. 7º, XVIII, o significado que lhe é atribuído se alterou.

⁸³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. Recurso Extraordinário 778.889/ Pernambuco. Equiparação do prazo da licença-adotante ao prazo de licença-gestante. Relator Min. ROBERTO BARROSO. Brasília, 10 mar. 2016, p. 1-61. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311628891/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-rg-re-778889-pe-pernambuco/inteiro-teor-311628899>> Acesso em: 03 de jan. 2017

Trata-se de caso típico de mutação constitucional, em que a mudança na compreensão da realidade social altera o próprio significado do direito".⁸⁴

Justifica-se tal adaptação ao notar que a Constituição Federal de 1988 não seguiu a ideia de família tradicional liderada pelo homem, e buscou promover a igualdade na medida das diferenças entre as pessoas. Foi construída uma forma mais igualitária da visão do que se é família, fornecendo aos magistrados e legisladores a liberdade para adotar um método de busca de manutenção dos laços afetivos.

Demonstrou-se que houve a superação de anteriores decisões tendo como fundamento a mutação constitucional em razão da alteração da realidade social. Houve uma nova compreensão do significado da licença adotante e da igualdade entre os filhos, o que justifica a nova decisão. Assim, não pode-se determinar prazos inferiores aos adotantes em face da licença-maternidade. O parecer foi acolhido pelo presidente da república que o tornou vinculante.

Comprova-se por meio do julgado e do parecer a sensibilidade da Corte Superior e do Executivo ao atentarem-se aos contextos de uma sociedade que se transformou, e dessa forma a Corte buscou a resolução dos novos anseios sociais. Isto posto, nota-se que há a releitura e adaptação das normas, o que desenvolve-se no encontro da isonomia proposta na Constituição Federal de 1988. Destaca-se a importância da decisão do STF, que atribuiu repercussão geral ao julgamento, assim como o parecer da AGU.

6.3 Licença-maternidade concedida a casais homoafetivos

Houve o reconhecimento da união entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.277, proposta pela Procuradoria Geral da República PGR, e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) Nº 132, proposta pelo governo do Rio de Janeiro. Decisões essas que vão de encontro com as noções atuais do que é ser família. Juntamente com essa possibilidade surgiram demandas novas, como as em relação a adoção de filhos, e as respectivas licenças.

Segundo o CNJ casais homoafetivos tem enfrentado um procedimento simples e rápido para solicitação da licença nos mesmos moldes da licença maternidade, inclusive em

⁸⁴ BRASIL. Parecer nº GMF-01 da Advocacia-Geral da União. Disponível em: <www.agu.gov.br/page/atos/detalhe/idato/1530156> Acesso em: 23 de jun. de 2017

casos de homens adotantes.⁸⁵

Assim, um casal de lésbicas adotantes, sendo ambas empregadas contratadas e regidas pela CLT, poderá pleitear o direito à licença-maternidade nos termos do art. 392-A desse diploma legal, em alteração trazida pela Lei 12.873 de 2013. Ele estabelece que a mãe adotante terá o mesmo direito à licença-maternidade que a mãe gestante.

O parágrafo 5º do mesmo artigo esclarece que "a adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada". Mas, da mesma maneira que na hipótese anterior, se as duas mães trabalharem em empresas diferentes, podem conseguir que as duas tenham licenças.

Em casos de homens adotantes, a situação é a mesma. É importante frisar que todos os casos as leis só se aplicam desta forma se as duas partes do casal forem empregados em regime CLT.⁸⁶

Dessa forma, os casais homoafetivos não precisaram iniciar demandas judiciais, pois a organização administrativa estatal previamente abarcou à nova definição de família e aplicou as decorrências dessa mudança. Assim, ao aplicar diretamente essas noções, o Estado vem garantindo a preservação do princípio da proteção do menor, sem precisar delongar-se em disputas no juízo, e também promovendo a economia processual.

⁸⁵ Conselho Nacional de Justiça. Casais homoafetivos conseguem licença-maternidade na adoção de crianças. Disponível em: <www.cnj.jus.br/noticias/cnj/80257-casais-homoafetivos-conseguem-licenca-maternidade-na-adocao-de-criancas> Acesso em: 15 de jun de 2017

⁸⁶ EFRAIM, Anita. Como funcionam a licença-maternidade e a licença-paternidade para casais homoafetivos?. Disponível em: <emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,como-funcionam-a-licenca-maternidade-e-a-licenca-paternidade-para-casais-homoafetivos,10000077838> Acesso em: 15 de jun de 2017

7 LICENÇA FAMÍLIA

Tendo em vista o demonstrado anteriormente, e utilizando como base os exemplos dos países Escandinavos, além da posição jurisprudencial apresentada, procura-se apresentar a proposta da licença em moldes condizentes com o princípio da igualdade. Esta estaria de acordo com o movimento isonômico entre mulheres e homens, ao promover a isonomia de acordo com os preceitos da Constituição Federal de 1988.

7.1 Propostas de alteração da concessão das licenças maternidade e paternidade

Seguindo ideais equitativos, encontram-se propostas de mudanças legislativas as licenças maternidade e paternidade. A primeira e mais tímida, é a Proposta de Emenda à Constituição número 24, de 2013.⁸⁷ Busca-se por meio dela a alteração dos incisos XVIII e XIX do Art. 7º da Constituição Federal, onde haveria o aumento da licença-maternidade e a licença-paternidade, para 180 (cento e oitenta) dias e 15 (quinze) dias, respectivamente. Proposta que ainda está em tramitação.

Também em tramitação, aguardando a designação de relator, encontra-se a Proposta de Emenda à Constituição número 41, de 2015⁸⁸. Nela também encontra-se o pedido de alteração dos incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, e, dessa forma, revogaria assim o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para estender de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias o prazo da licença-maternidade. Além disso, a proposta também pretende estender de 5 (cinco) para 30 (trinta) dias o prazo da licença-paternidade.

Há, ainda, o Projeto de Lei do Senado número 652, de 2015⁸⁹, de autoria da Senadora Vanessa Grazziotin. Este projeto de Lei busca acrescentar dispositivos à Consolidação das Leis

⁸⁷ BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição número 24, de 2013. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/112632>> Acesso em: 28 de jan. de 2017

⁸⁸ BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição número 41, de 2015. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120501>> Acesso em: 28 de jan. de 2017

⁸⁹ GRAZZIOTIN, Vanessa. Projeto de Lei do Senado número 652, de 2015. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/123375>> Acesso em: 28 de jan. de 2017

do Trabalho, e também da Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, para estabelecer uma nova licença-paternidade de 120 (cento e vinte) dias, portanto, de mesmo período que a licença-maternidade atual.

Essas propostas vão de encontro às necessidades dos atuais contextos sociais, as licenças maternidade e paternidade brasileiras não foram desenvolvidas tendo o viés da real necessidade da criança, dessa forma faz-se necessária a revisão da legislação. Ainda abarcados por conceitos de discriminação de gênero, e violência simbólica, as legislações acerca do tema seguiram a tradição e basearam-se em contextos biológicos para definir o tempo da mulher e do pai com a criança.

Dessa forma, não houve a preocupação com a criança e suas necessidades emocionais e afetivas. E, em relação ao pai foi concedido a ele o papel de provedor, privando nos meses iniciais da criança o vínculo familiar completo. Essa construção fez com que a criança não fosse observada em suas necessidades.

A falta do pai na criação da criança, reforça os estereótipos de gênero, e priva a criança e ao pai de estreitarem seus laços no início da vida do recém-nascido. Por meio das decisões jurisprudenciais e também o observado na breve incursão no direito comparado tendo como base a Escandinávia, pode-se observar que obrigação familiar vai além da necessidade de sustento, emocionalmente a criança precisa de se sentir ligada ao pai e construir sua relação com ele. É neste sentido que Atzaba-Poria, Pike e Deater-Deckard afirmam:

em estudo com 125 famílias de diferentes níveis socioeconômicos verificaram que as crianças com menor QI (avaliado por meio do instrumento "Kaufman Brief Intellingent"), que tinham pais com envolvimento parental negativo (menos calorosos e menos recíprocos na relação com o filho, mais rígidos) apresentaram maior índice de problemas de comportamento internalizantes (retraimento, queixas somáticas, depressão e ansiedade) e externalizantes (delinquência, agressão). Além disso, a satisfação conjugal e o suporte social, percebidos por ambos os pais, foram aspectos considerados importantes para a melhor qualidade do relacionamento entre estes e seus filhos.⁹⁰

Assim, para o melhor desenvolvimento intelectual das crianças, é necessária a presença familiar. O suporte recebido por ambos faz com que a criança tenha maior QI, além de comportarem-se melhor. Fica claro que o ambiente familiar influenciou no comportamento social da criança. Em relação ambiente escolar, também encontram-se disparidades intensas entre as

⁹⁰ Atzaba-Poria, N., Pike, A., & Deater-Deckard, K. D. (2004). Do risk factors for problem behavior act in a cumulative manner? An examination of ethnic minority and majority children through an ecological perspective. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(4), 707-718. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000085&pid=S0103863X200600030001000002&lng=en> Acesso em: 03 de jan. de 2017

crianças com os pais presentes e as que não os tem presentes em suas vidas, demonstrando a necessidade de se reanalisar a forma como são tratadas:

Os resultados mostraram que os pais de crianças com queixa escolar ofereciam menos suporte desenvolvimental (menor diversidade de atividades durante o tempo livre, de frequência de passeios, de número de atividades programadas regulares com a criança, de diversidade de brinquedos e de livros) e emocional (menor frequência de atividades realizadas entre pais e filhos e da criança recorrer aos pais para ajudá-la; maior frequência de problemas de relacionamento entre pais e filhos - agressão, conflito, rejeição, indiferença, hostilidade; e nas práticas educativas - coercitivas, permissivas e inconsistentes). Além disso, estas crianças com queixa escolar, quando comparadas com as sem queixa, apresentaram menor escore de QI (avaliado por meio das Matrizes Progressivas Coloridas de Raven) e maior índice de problemas de comportamento internalizantes e externalizantes.⁹¹

Depreende-se do contexto que, independente do gênero, a criança precisa de suporte afetivo de ambos os pais. Mais uma vez demonstra-se que o ECA e o Código Civil foram acertados em suas conceitualizações de concentrar o poder/dever na família. A criança necessita da base familiar como um todo, dessa forma ocorre seu desenvolvimento completo, o que reflete em sua vida social.

Dessa forma, mostra-se razoável a definição de uma licença família. Esta ajudaria a criança em seu desenvolvimento em âmbito afetivo, influenciando seu desenvolvimento escolar e ambientação social. Uma licença família contemplaria ambos da relação, os pais e a criança, e ainda estaria de acordo com o atual contexto social brasileiro onde há respeito às relações entre casais homossexuais, não promovendo uma discriminação baseada no gênero, mas fomentando as relações familiares e o mais afetivo desenvolvimento da criança.

Assim propõe-se que o tempo de 120 (cento e vinte) dias, ou de 180 (cento e oitenta) dias, nos casos adequados ao Programa Empresa Cidadã, sejam concedidos aos responsáveis pela família, independente de gênero e orientações sexuais. A licença de tempo igual para ambos geraria consequências ao mercado de trabalho, já que seria o início de uma visão mais isonômica entre ambos, não trazendo a um deles a desvantagem, como é o que ocorre atualmente com a questão da mulher no mercado de trabalho.

⁹¹ CIA, Fabiana. Comunicação e participação pais-filhos: correlação com habilidades sociais e problemas de comportamento dos filhos. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2006000300010#end> Acesso em: 03 de jan. de 2017

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os papéis femininos e masculinos foram construídos socialmente e assim cada sociedade demarca os espaços pelo seu viés de entendimento. Em alguns casos essas predeterminações não se atentam aos contextos e necessidade pessoais de maneira que podem determinar discriminações baseadas no gênero. Com o objetivo de amenizar esse desequilíbrio, o constituinte partiu de concepções de respeito e igualdade, inclusive com a utilização dos princípios fundamentais. Porém, a sociedade ainda é onerada por concepções discriminatórias, e dessa forma são vistas com receio as decisões que promovem a igualdade, já que quebram com o tradicionalismo experienciado.

Observou-se que a licença-maternidade retira a mulher do ambiente público por até 180 (cento e oitenta) dias, ao passo que o homem tem seu retorno ao trabalho após, no máximo, cerca de 20 (vinte) dias. Há justificativas no sentido da diferenciação que partem da adoção de critérios biológicos. Porém as decisões jurisprudenciais já superaram esse entendimento, causando, no mínimo, um questionamento a respeito.

Ao analisarem-se os julgamentos onde houve a concessão de licença-paternidade análoga à licença-maternidade, pode-se perceber que baseam-se nas necessidades, não simplesmente biológicas da criança, mas pelo envolvimento emocional. A criança precisa de acompanhamento devido sua vulnerabilidade, mas também no sentido de estreitar laços emocionais com seu genitor.

A jurisprudência demonstrou que a licença não está ligada apenas a ideia de salvaguardar a saúde da genitora, já que a extensão do direito de licença a mãe adotiva quebra com esse conceito. Ressalta-se assim, a licença estar relacionada ao direito da criança à vida, saúde e alimentação. Direitos esses que não tem seu fornecimento intrínseco a apenas a mãe.⁹²

As licenças maternidade e paternidade que determina diferentes prazos de acordo com o gênero não foi positivada baseando-se em preceitos biológicos e de necessidade dos filhos, mas pelo automatismo do que entende-se o que deveria ser o comportamento de uma mãe. Elucida-se essa realidade quando encontra-se nas decisões jurisprudenciais a superação do argumento biológico pelos critérios sociais, no deferimento das licenças.

⁹² BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Agravo de Instrumento 36057 SP 0036057-75.2012.4.03.000. Concessão de licença-paternidade nos moldes do salário maternidade. Relator: Desembargador Federal Fausto de Sanctis, 7ª Turma, 21 de out. 2013. Disponível em: <<http://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24579627/agravo-deinstrumento-ai-36057-sp-0036057-7520124030000-trf3>> Acesso em: 4 de set. 2016

Isto posto, ficam claras as pré-definidas formas da organização da sociedade. À mãe coube as atribuições de cunho privado, zelando pela casa e filhos. Ressaltando-se, assim, que os automatismos dessas prévias designações podem violar princípios, como o da isonomia. Este é o caso das diferenciações das licenças maternidade e paternidade.

Houveram alterações legislativas contemporâneas de encontro a concepções isonômicas, porém essas mudanças ainda são tímidas. A mudança gradativa advém da invisibilidade das discrepâncias dos tempos de licença. Quando há a simples comparação matemática observa-se que o tempo de licença-maternidade é 95,3% (noventa e cinco e três décimos por cento) maior em relação ao tempo de licença-paternidade. Porém é despercebida ou ignorada pela coletividade.

É importante ressaltar que o posicionamento da mulher em um contexto isonômico significa o prevailecimento de equilíbrio e respeito mútuos, isto nada mais é do que se a base do ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana. Assim, os pais devem buscar o equilíbrio, já que há a corresponsabilidade na criação e cuidado aos filhos, gerando melhora na qualidade de vida da família. É neste sentido já que esses atos particulares também podem refletir-se no mercado de trabalho.

Indícios da relação entre licenças maternidade e paternidade igualitárias espelhando-se no ambiente de trabalho foram apontados nas breves incursões em legislações estrangeiras apresentadas. As normatizações de países Escandinavos, como Islândia e Suécia, buscaram demonstrar que há legislações que não só permitem, como obrigam o compartilhamento do período da licença pela família. Nos casos apontados, a licença é para a família, e não exclusivamente pertencente à mulher.

Poderia assim existir uma relação entre as licenças equânimes e os salários das mães. No Brasil, as mulheres recebem, em média, 68% do rendimento médio dos homens⁹³, mesmo elas sendo maioria nos ambientes de capacitação⁹⁴. Já a Islândia tornou a equiparação salarial entre homens e mulheres, em empresas privadas e públicas, obrigatória.⁹⁵ A reação dos Estados em frente as diferenciações salariais poderiam estar ligadas as concepções sociais de cada país. Culturalmente diferentes, Islândia e Brasil podem partir de concepções diferentes do

⁹³ AGÊNCIA O GLOBO. Ao ocupar cargo de chefia, mulher recebe 32% menos do que o homem no Brasil. 2016. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2016/12/ao-ocupar-cargo-de-chefia-mulher-recebe-32-menos-do-que-o-homem-no-brasil.html>> Acesso em: 26 de dez. de 2016

⁹⁴ MENDONÇA, Heloísa; ROSSI, Marina. As mulheres estudam mais e continuam ganhando menos no Brasil. 2016. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/politica/1447423205_196245.html> Acesso em: 26 de dez. de 2016

⁹⁵ O GLOBO. Islândia institui exigência de salários iguais para homens e mulheres. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/islandia-institui-exigencia-de-salarios-iguais-para-homens-mulheres-21031570>> Acesso em: 15 de jun. de 2017

que é ser mulher, e sua função no ambiente público.

Destarte, a ideia de não nasce-se mulher, mas torna-se⁹⁶ parte da compressão de que a sociedade construiu o ideal de mulher. Há definido o comportamento padrão, e o modelo de como deve-se viver a maternidade, perpassando pela licença maternidade foi o abordado pelo presente trabalho. Assim, não há destinação biológica ou psíquica que definiria a forma que a mulher se apresenta socialmente, é a sociedade que que elabora o contexto a que ela deve encaixar-se.⁹⁷Dessa forma, os papéis pré-concebidos moldam a mulher a silencia por meio da violência de gênero, refletida automaticamente na legislação.

Assim, é responsabilidade do casal exercer o poder familiar, sendo a melhor decisão a corresponsabilidade de ambos a criação de seus filhos. Quando recai unicamente sobre a mãe esse papel, ocorre a restrição da vida social da mulher e a conseqüente discriminação baseada no gênero. Essa restrição advém de uma construção social que a forçou e naturalizou sua vivência aos anseios familiares tornando automática sua colocação doméstica em detrimento de sua vida pública.

Isto posto, temos que a diferenciação entre a licença maternidade e a licença paternidade é meio de discriminação de gênero, além de ofender o princípio constitucional da igualdade. Tal fato ocorre, pois, há a utilização da violência simbólica como meio de naturalização da discriminação de gênero. Assim, a restrição da mulher ao ambiente público por meio da licença-maternidade nada mais é do que o resultado de uma construção que reforça e naturaliza a mãe como pessoa pertencente ao ambiente privada de forma automática e discriminatória.

Esta monografia buscou apresentar a visão social do que é ser mãe, como ela foi construída de forma que veio a refletir-se na legislação das licenças maternidade e paternidade. Ainda, buscou demonstrar que se aplicadas as noções de Igualdade, que a própria Constituição Federal preceitua, poderemos ter uma mudança social que não melhora apenas a vida da mulher, mas que equilibra as relações sociais, respeita as crianças envolvidas e envolve o pai nas relações familiares.

⁹⁶ BEAUVOIR, Simone. O segundo sexo: a experiência vivida. Tradução: Sérgio Milliet. 2 edição. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967, p.9.

⁹⁷ Ibidem, p.9.

9 REFERÊNCIAS

ABRAHAMSON, Peter. **O modelo escandinavo de proteção social**. Trabalho apresentado ao 6 Encontro Nacional de Política Social, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2002. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4834987>> Acesso em 04 de set. 2016

AGÊNCIA O GLOBO. **Ao ocupar cargo de chefia, mulher recebe 32% menos do que o homem no Brasil**. Época Negócios. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2016/12/ao-ocupar-cargo-de-chefia-mulher-recebe-32-menos-do-que-o-homem-no-brasil.html>> Acesso em: 26 de dez. de 2016

ATZABA-PORIA, N., PIKE, A., Deater-DECKARD, K. D. (2004). Do risk factors for problem behavior act in a cumulative manner? An examination of ethnic minority and majority children through an ecological perspective. **Journal of Child Psychology and Psychiatry**, 45(4), 707-718. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000085&pid=S0103-863X200600030001000002&lng=en> Acesso em: 03 de jan. de 2017

BBC, Brasil. **Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade?** Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm> Acesso em: 03 de jan. De 2017

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução: Sérgio Milliet. 2 edição. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1960

BETIM, Felipe; MENÁRQUEZ, Ana. **Filhos não impedem que as mulheres tenham uma carreira. São os maridos**. Jornal El País. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/09/economia/1447062347_374448.html?rel=mas> Acesso em: 26 de dez. de 2016

BORDIEU, Pierre. **A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica**. Tradução por: Maria Helena Kühner. 3. Edição. Rio de Janeiro: BestBolso, 2016

BORDIEU, Pierre. **A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica**. Tradução por: Maria Helena Kühner. 3. Edição. Rio de Janeiro: BestBolso, 2016 BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1989.

BRASIL. **Constituição Federal** (1988). Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em:
4 de set. 2016

BRASIL. **Decreto de número 3.048, de 6 de maio de 1999**. Disponível em:
<www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm#art94> Acesso em 15 de junho de 2017

BRASIL. **Decreto número 17.943-A de 12 de outubro de 1927**. Disponível em:
<www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d17943a.htm> Acesso em 23 de jun. de
2017

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943**. Disponível
em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 08 de mar. de
2017

BRASIL. **Instrução Normativa INSS/PRES nº 45 de 06 de agosto de 2010**. Disponível em:
<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2010/45_1.htm> Acesso em 11 de nov.
De 2016

BRASIL. **Instrução Normativa RFB número 991, de 21 de janeiro de 2010**. Disponível em:
<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=15957&visao=anotado>
> Acesso em 11 de nov. de 2016

BRASIL. **Lei Complementar número 146, de 25 de junho de 2014**. Disponível
em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp146.htm> Acesso em: 08 de mar. de
2017

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Disponível
em<www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm> Acesso em: 03 de jan. De 2017

BRASIL. **Lei número 8.069, de 13 de julho de 1990**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm> Acesso em: 25 de dez. de
2016

BRASIL. **Lei número 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 10 de nov. de 2016

BRASIL. **Lei número 8.861, de 25 de março de 1994**. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8861.htm> Acesso em: 10 de nov. De 2016

BRASIL. **Lei número 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> Acesso em: 25 de
dez. De 2016

BRASIL. **Lei número 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm> Acesso em: 10 de
nov. de 2016

BRASIL. **Lei número 12.873, de 24 de outubro de 2013**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm> Acesso em: 10

de nov. de 2016

BRASIL. **Lei número 13.257, de 8 de março de 2016.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13257.htm> Acesso em: 10 de nov. de 2016

BRASIL. **Parecer nº GMF-01 da Advocacia-Geral da União.** Disponível em: <www.agu.gov.br/page/atos/detalhe/idato/1530156> Acesso em 23 de jun. de 2017

BRASIL. **Previdência Social.** Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-aocidadao/todos-os-servicos/salario-maternidade/>> Acesso em: 11 de nov. de 2016

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição número 24, de 2013.** Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/112632>> Acesso em: 28 de jan. de 2017

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição número 41, de 2015.** Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120501>> Acesso em: 28 de jan. de 2017

BRASIL. Seção Judiciária do Distrito Federal. **Sentença do processo de número 6965-91.2012.4.01.3400.** Impetrante José Joaquim dos Santos, Impetrado Coordenadora Substituta de Recursos Humanos do Departamento de Polícia Federal. 6 Vara Federal. 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/dl/jose-joaquim-santos-sentenca.pdf>> Acesso em 4 de set. 2016

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. Recurso Extraordinário 778.889/ Pernambuco. **Equiparação do prazo da licença-adoptante ao prazo de licença-gestante.** Relator

Min. ROBERTO BARROSO. Brasília, 10 mar. 2016, p. 1-61. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311628891/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-rg-re-778889-pe-pernambuco/inteiro-teor-311628899>> Acesso em 4 de set. 2016

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Agravo de Instrumento 2138919-47.2014.8.26.0000 Carapicuíba. **licença-maternidade, óbito da genitora Pleito de concessão do benefício em nome do genitor Concessão de licença-paternidade nos moldes do salário-maternidade.** Relator: Desembargador Luis Ganzerla, decisão monocrática Disponível em: <<http://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/137403558/gravode-instrumento-ai-21389194720148260000-sp-2138919-4720148260000/inteiro-teor-137403568>> Acesso em 4 de set. 2016

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Agravo de Instrumento 36057 SP 0036057-75.2012.4.03.000. **Concessão de licença-paternidade nos moldes do salário maternidade.**

Relator: Desembargador Federal Fausto de Sanctis, 7ª Turma, 21 de out. 2013. Disponível em: <<http://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24579627/agravo-deinstrumento-ai-36057-sp-0036057-7520124030000-trf3>> Acesso em 4 de set. 2016

CIA, Fabiana. **Comunicação e participação pais-filhos**: correlação com habilidades sociais e problemas de comportamento dos filhos. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2006000300010#end> Acesso em: 03 de jan. De 2017

CHAMY, Constanza Hola. **O que faz da Noruega o país mais democrático do mundo?** BBC Brasil. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/01/150128_noruega_democracia_chc_cc> Acesso em: 03 de jan. De 2017

CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun. 2014

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Casais homoafetivos conseguem licença-maternidade na adoção de crianças**. Disponível em: <www.cnj.jus.br/noticias/cnj/80257-casais-homoafetivos-conseguem-licenca-maternidade-na-adocao-de-criancas>. Acesso em 15 de jun de 2017

CONTEÚDO ESTADÃO. Temer aprova formalização de licença-maternidade para adotantes. **Revista Exame**. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/brasil/temer-aprova-formalizacao-de-licenca-maternidade-para-adotantes/>> Acesso em 25 de dez.2016

COSTA. Neila Santos. **O poder simbólico e a violência simbólica**. Disponível em:<<http://www.naomekahlo.com/single-post/2015/06/29/O-Poder-Simb%C3%B3lico-e-a-Viol%C3%Aancia-Simb%C3%B3lica>> Acesso em 02 de jan. De 2017

DATA TEAM. The best—and worst—places to be a working woman. **The Economist**. Disponível em: <www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0> Acesso em: 03 de jan. De 2017

DIAS, Maria Berenice. **A mulher e o Direito**. Disponível em: <[http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/\(cod2_732\)23_a_mulher_e_o_direito.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_732)23_a_mulher_e_o_direito.pdf)>. Acesso em 02 de fev. de 2017

EFRAIM, Anita. **Como funcionam a licença-maternidade e a licença-paternidade para casais homoafetivos?** Disponível em: <[emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,como-funcionam-a-licenca-maternidade-e-a-licenca-paternidade-para-casais-homoafetivos,10000077838](mailto:10000077838@estadao.com.br/noticias/comportamento,como-funcionam-a-licenca-maternidade-e-a-licenca-paternidade-para-casais-homoafetivos,10000077838)> Acesso em 15 de jun de 2017

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta. **“Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia”**. São Paulo, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092002000100011&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 04 de set. 2016

GRAZZIOTIN, Vanessa. **Projeto de Lei do Senado número 652**, de 2015. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/123375>> Acesso em: 28 de jan. de 2017

JORDÃO, Albertina. **La maternité au travail**: une revue de la législation nationale, Conditions d’emploi et de travail. Genebra, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S0874->

55602010000200013&script=sci_arttext&tlng=en> Acesso em 4 de set. 2016

KALIU, Renan Bernardi; BROECKER, Amanda Fernande Ferreira. **O oito de março e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em:<<http://www.prt23.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-mt/360-o-8-de-marco-e-a-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: Acesso em: 02 de jan. de 2017

MARTINS. Alejandra. **O segredo da Islândia, o melhor país para ser mulher.** BBC Brasil. Disponível em: <www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/11/131108_islandia_mulher_fl> Acesso em 03 de jan. de 2017

MELO, Eduardo. **Exemplo mundial, Suécia reformula licença-paternidade de forma interessante.** Blasting News. Disponível em:<br.blastingnews.com/mundo/2016/01/exemplo-mundial-suecia-reformula-licenca-paternidade-de-forma-interessante-00753795.html> Acesso em: 03 de jan. de 2017

MENDONÇA, Heloísa; ROSSI, Marina. **As mulheres estudam mais e continuam ganhando menos no Brasil.** 2016. Disponível em<http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/politica/1447423205_196245.html> Acesso em 26 de dez. de 2016

MORAIS, José Luiz Bolzan de. **Do direito social aos interesses transindividuais.** Florianópolis, 1995. 369 f. Dissertação (Mestrado). Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/106404>> Acesso em 10 de nov. de 2016

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.** 1979. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>> Acesso em: 4 de set. 2016

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php Acesso em 4 de set. de 2016

PAI CONSEGUE “LICENÇA-PATERNIDADE” DE 120 DIAS NA JUSTIÇA. **Folha de São Paulo**, ago.2012. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2012/08/1139317-pai-consegue-licenca-paternidade-de-120-dias-na-justica.shtm>>1 . Acesso em: 04 set. 2016.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**, vol.17, no.3, Florianópolis, Sept./Dec. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v17n3/v17n3a13>> Acesso em 04 de set. 2016

RIBEIRO, Jéssika Martins. **A realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.** Disponível em: <<https://marchamulheres.wordpress.com/2012/11/07/a-realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>> Acesso em: 02 de jan. De 2017

RIO DE JANEIRO. 13ª Vara Federal do Rio de Janeiro. **Concessão de licença-paternidade, nos mesmos moldes da licença-maternidade.** Impetado por Maicon Corrêa Dos Santos em

face de gerente executivo da Superintendência do INSS e empresa Fabril Rio Alimentação e eventos ltda. Juíza federal Marcia Maria Nunes de Barros. Página 363. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/52524688/trf-2-jud-jfrj-01-04-2013-pg-363/pdfView>> Acesso em 15 de jun. de 2017

ROCHA, Carmem Sílvia Moretzsohn. **Direitos da Mulher**: Uma história de dominação e lutas. Disponível em: <<http://sociologiacienciaevida.uol.com.br/ESSO/Edicoes/22/artigo127779-3.asp>> Acesso em 02 de jan. De 2017

ROCHA, Polyanna. **Como funciona a licença-paternidade na Noruega?**. Disponível em: <<https://polyannarocha.com/2015/05/01/como-funciona-a-licenca-paternidade-na-noruega/>> Acesso em 03 de jan. de 2017

SANDBERG, Sheryl. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. Tradução Denise Bottmann. 1ª Edição. São Paulo: Companhia das Letras, 2013

SILVA, Rachel Marques da (2008). **Evolução histórica da mulher na legislação civil**. Disponível em: <<http://www.mundovestibular.com.br/articles/2772/1/EVOLUCAO-HISTORICA-DA-MULHER-NA-LEGISLACAO-CIVIL/Paacutegina1.html>> Acesso em 02 de jan. de 2017

SILVA, Roberto. **Painel**: Pobreza e exclusão social no Brasil - 300 anos de políticas públicas para a criança brasileira. Disponível em: <www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/28512-28523-1-PB.html>

SOBRINHO, Pamela. **Mulheres e o mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://blogueirasfeministas.com/2013/09/mulheres-e-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 02 de jan. de 2017

TEIXEIRA, Vianna Daniel. Desigualdade de Gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, São Paulo, p.253-274, jan-jun 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322010000100012> Acesso em 4 de set. 2016

TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher**. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/62_discriminacao_genero_mulher.pdf> Acesso em 02 de jan. de 2017

VIGNOLI, Eduardo Torres. **Planejamento familiar no Brasil**: abordagens constitucionais, omissões institucionais e equívocos na intimidade. Belo Horizonte, 2006. 252 f. Dissertação (Mestrado). Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_VignoliET_1.pdf> Acesso em 04 de set. de 2016

O GLOBO. **Islândia institui exigência de salários iguais para homens e mulheres**: país é o primeiro a tornar equiparação salarial obrigatória para empresas públicas e privadas. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/islandia-institui-exigencia-de-salarios-iguais-para-homens-mulheres-21031570>> Acesso em 15 de jun. de 2017

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, maio-agosto de 2008. Disponível em:
<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2008000200002/8618>>
Acesso em 20/09/2016