



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE DIREITO

**LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL:  
SITUAÇÃO ATUAL E POSSIBILIDADES DE MUDANÇAS**

RAFAEL MONTEIRO DE CASTRO NASCIMENTO

Brasília  
2013

RAFAEL MONTEIRO DE CASTRO NASCIMENTO

**LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL:  
SITUAÇÃO ATUAL E POSSIBILIDADES DE MUDANÇAS**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade de Brasília, para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Alejandra Leonor Pascual

Brasília  
2013

RAFAEL MONTEIRO DE CASTRO NASCIMENTO

**LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL:  
SITUAÇÃO ATUAL E POSSIBILIDADES DE MUDANÇAS**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade de Brasília, para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Orientadora: Alejandra Leonor Pascual

Brasília, 19 de julho de 2013.

**Banca Examinadora:**

---

**Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Alejandra Leonor Pascual - UnB**

---

**Membro: Esp. Deice Silva Teixeira - UnB**

---

**Membro: Bela. Talitha Selvati Nobre Mendonça - UnB**

---

**Membro Suplente: M<sup>ª</sup>. Ângela Pires Pinto – UnB**

## AGRADECIMENTOS

A meu filho Theo, tão novo, mas tão paciente e compreensivo com minha ausência momentânea no fim da graduação, obrigado pelo amor e carinho que me fazem querer participar de cada momento da sua vida e que me motivaram a escrever esta monografia.

À minha companheira, Myrna, por tanto que não creio ser capaz de aqui resumir, mas especialmente pela sugestão do tema, pelas inúmeras conversas sobre o assunto e por nossa própria relação, que tanto tem me ensinado, sensibilizado e despertado para novos olhares.

À minha família, pela ajuda cotidiana e compreensão no final da graduação – não conseguiria sem vocês e espero retribuir-lhes sempre que houver oportunidade.

À minha orientadora, pela amizade e pela disposição infinita para me ajudar sempre que lhe pedi, com a simpatia, atenção e entusiasmo que nunca lhe faltam.

A todas as pessoas que cruzaram o meu caminho e experiências que tive a oportunidade de vivenciar, por terem me trazido até aqui e agora.

## RESUMO

O presente trabalho analisa a história da licença-paternidade no Brasil e as razões materiais para seu prazo exíguo e tão díspare em relação à licença-maternidade. A partir de um estudo histórico, constata-se que essas características da licença-paternidade, existentes desde sua mais incipiente formulação e mantidas até os dias atuais – inclusive na própria Constituição Federal –, constitui reflexo das dominantes concepções de família e dos papéis atribuídos a homens e mulheres em nossa sociedade. Defende-se que a disparidade existente entre a licença-paternidade e a licença-maternidade não se adequa a uma sociedade que se propõe efetivamente igualitária, uma vez que institucionaliza a divisão sexual do trabalho e não atende, em absoluta, às famílias monoparentais e homoafetivas masculinas. Para além da crítica à situação atual, o presente trabalho discute possibilidades de mudanças institucionais, legislativas e judiciais, sobre a licença-paternidade. Por fim, é realizado estudo de direito comparado sobre licenças remuneradas para cuidados de filhos, perquirindo-se sobre a legislação que seja efetivamente igualitária.

Palavras- chave: licença-paternidade; igualdade de gênero; divisão sexual do trabalho

## ABSTRACT

This paper examines the history of paternity leave in Brazil and the reasons for its tiny and so disparate term in relation to maternity leave. From a historical study, it appears that these characteristics of paternity leave, which exist since its most incipient formulation and persist to the present day - including the Constitution itself - is a reflection of the dominant conceptions of family and the roles assigned to men and women in our society. It is argued that the disparity between paternity leave and maternity leave does not suit a society that aims to promote equality, since institutionalizes the sexual division of labor and does not minimally matter male single-parent and male homosexual families. In addition to the criticism of the current situation, this paper discusses possibilities of institutional changes, both legislative and judicial, on paternity leave. Finally, it is conducted comparative law study on paid parental for leaves child care, inquiring about a legislation that is effectively equal.

Keywords: paternity leave; gender equality; sexual division of labor

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUÇÃO.....  | 7  |
| 1. FAMÍLIA, TRABALHO E DIREITOS NA HISTÓRIA RECENTE DO BRASIL.....               | 9  |
| 1.1 A família patriarcal e a divisão sexual do trabalho.....                     | 9  |
| 1.2. As mudanças sociais e familiares a partir da década de 1970.....            | 12 |
| 1.3. O surgimento da (nomenclatura) licença-paternidade.....                     | 16 |
| 2. O PROBLEMA DO EXÍGUO PRAZO DE LICENÇA-PATERNIDADE.....                        | 18 |
| 2.1. A institucionalizada divisão sexual do trabalho.....                        | 18 |
| 2.2. A invisibilização das famílias monoparentais e homoafetivas masculinas..... | 21 |
| 3. POSSIBILIDADES DE MUDANÇAS.....   | 24 |
| 3.1. As propostas legislativas.....  | 24 |
| 3.2. A via do Poder Judiciário.....  | 27 |
| 3.3. Direito comparado: tendências internacionais e a experiência sueca.....     | 31 |
| CONCLUSÃO.....   | 37 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....  | 40 |

## INTRODUÇÃO

A primeira previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro assemelhada à licença-paternidade constava da Consolidação das Leis Trabalhistas, de 1943, a qual estabelecia que o empregado poderia faltar a um dia de trabalho em caso de nascimento de filho, “para o fim de efetuar o registro civil”. O direito somente veio a ser ampliado e denominado “licença-paternidade” com a Constituição Federal de 1988, que a garantiu em seu art. 9º, XIX, e determinou que seu prazo fosse de cinco dias, até que houvesse regulamentação legal, o que até a presente data não ocorreu.

Comparada à licença-maternidade - que já nasceu com duração de seis semanas, foi ampliada para 120 dias e teve seu custeio repassado para a previdência social - a licença-paternidade parece ter evoluído pouco desde a sua criação. E isso não é fruto do acaso. Resulta de históricas e tradicionais concepções de “família” e dos próprios papéis atribuídos a homens e mulheres. Com efeito, predomina em nossa sociedade há séculos a ideia de que família é somente aquela instituição composta por “pai, mãe e filhos” e que qualquer outra configuração que fuja a esse modelo não pode ser considerada como tal. Outrossim, são reservados a homens e mulheres papéis específicos e bem definidos: àqueles, o trabalho remunerado e produtivo; a essas, o trabalho doméstico e reprodutivo; em uma lógica que se pode chamar de divisão sexual do trabalho.

No entanto, a tradicional concepção de família e a divisão sexual do trabalho tem entrado em declínio a partir da metade do século XX e início do século XXI. O movimento feminista possui forte influência nesse processo, questionando as convenções sociais de gênero estabelecidas e exaltando os Estados a promoverem efetiva igualdade entre os sexos. Novas configurações familiares - como uniões homoafetivas e famílias monoparentais - tem surgido, pleiteando reconhecimento pelo Estado e direitos iguais aos concedidos a famílias tradicionais.

Esse processo, contudo, não tem sido acompanhado pelo direito brasileiro, que insiste na manutenção de uma distinção, não só nominal, mas qualitativa entre licença-maternidade e licença-paternidade. Dessa forma, a enorme diferença verificada entre os prazos e outras características dessas licenças configura um reforço institucional das clássicas concepções de

família e de divisão sexual do trabalho, que não se coadunam com uma sociedade que se propõe a alcançar efetiva igualdade de gênero.

Para além da constatação do sexismo presente na legislação sobre a matéria, pretende-se no presente trabalho discutir, sob um enfoque pragmático, as possibilidades de mudança nesse cenário, seja pela via legislativa seja pela via judicial, bem como as atuais tendências internacionais sobre o assunto. Ao final, discorre-se sobre a experiência de implementação de um sistema de licença remunerada para ambos os pais, na Suécia, como parâmetro para uma eventual reforma na legislação brasileira.

## 1. FAMÍLIA, TRABALHO E DIREITOS NA HISTÓRIA RECENTE DO BRASIL

A licença-maternidade e a licença-paternidade, enquanto instrumentos jurídicos de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, não podem ter suas origens compreendidas senão com o estudo da história da família brasileira e da relação de seus integrantes com o trabalho externo e doméstico. São esses, portanto, os eixos norteadores da análise do surgimento e desenvolvimentos dos referidos institutos no ordenamento jurídico brasileiro: a família e o trabalho.

### 1.1. A família patriarcal e a divisão sexual do trabalho

Gilberto Freyre é tido pelos historiadores como um dos primeiros estudiosos a se voltar para a vida privada brasileira, descrevendo com riqueza de detalhes o patriarcado, modelo familiar predominante na sociedade do século XIX. Nesse arranjo, o homem era detentor do poder político e econômico e exercia sua autoridade sobre todos os demais membros da família. Havia clara divisão sexual das tarefas, em que a mulher era responsável pela realização do trabalho doméstico e o homem pelo trabalho externo remunerado, sendo considerado o “provedor” (FREYRE, 1998).

Convergindo com as descrições freyreanas, Pratta e Santos (2007) denominam como “família tradicional” o modelo familiar mais comumente encontrado no Brasil do início do século XX até meados dos anos 60, o qual seria caracterizado pela delimitação social e cultural de papéis específicos atribuídos ao homem e à mulher. Como já descrito acima, esse modelo preconizava que o homem era o provedor financeiro da família, responsável pelo trabalho remunerado, ao passo que a mulher era a encarregada do trabalho doméstico.

Em meio à realidade social acima descrita, a licença-maternidade surge no Brasil, em 1943, com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas -CLT-, a qual previa, em seu artigo 392, ser “*proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto*”. Como explicar, contudo, que tal fato tenha ocorrido justamente em um período em que a mulher predominantemente não exercia trabalho remunerado, mas tarefas domésticas?

Samara (2002, p. 27) contesta as descrições de Gilberto Freyre e aponta que a família patriarcal não foi predominante na sociedade brasileira durante o século XIX, tampouco no

início do século XX. Analisando dados do Primeiro Censo Geral do Brasil, realizado em 1872, a autora conclui que, principalmente nas classes sociais mais baixas, e a partir do desenvolvimento da indústria têxtil, a mulher exercia, sim, trabalho remunerado e era considerada “chefe de família” em número significativo de lares, aproximadamente 30% (2002, p. 30).

Não obstante, ainda que a mulher já exercesse trabalho remunerado naquela época, é certo que o acumulava com as tarefas domésticas. Além de não contestar tal fato, Samara elenca como possível causa o reforço do modelo patriarcal pela legislação então vigente. Com efeito, mesmo no Código Civil de 1916, as mulheres casadas eram ainda consideradas incapazes e, os homens, chefes de família (SAMARA, 2002, p. 33).

Nesse ponto, a análise do contexto internacional mostra-se importante, uma vez que a CLT foi elaborada sob forte influência dos direitos trabalhistas conquistados nos países europeus. Como explica Alice Monteiro de Barros (1995, p. 30), a Revolução Industrial acarretou a utilização do trabalho feminino e infantil em larga escala, tendo em vista a baixa remuneração paga a esses trabalhadores e a ausência de mão-de-obra masculina, em razão das guerras. Nesse contexto, surgem as primeiras normas protetivas do trabalho feminino, dentre as quais se destacam, segundo Miguel Horvath (apud SANTOS, 2011, p. 13):

(...) proibir o trabalho das mulheres em subterrâneos (Inglaterra, Cool Mining Act, de 1842); limitação da jornada diária de trabalho a 10 horas (Inglaterra, Ten Hours Act, de 1847); proibição do trabalho insalubre e perigoso às mulheres (Inglaterra, Factory and Workshop Act, de 1876); proibição do trabalho da mulher em minas e pedreiras e do trabalho noturno (França, Lei de 19 de maio de 1874); limitação da jornada para as mulheres a onze horas de trabalho (França, Lei de 2 de novembro de 1892); atribuição do direito de repouso não remunerado de oito semanas às mulheres grávidas, proibindo as de carregar objetos pesados (França, Lei de 28 de dezembro de 1909) e norma mínima de proteção à mulher (Alemanha, 1881).

Alinhada ao surgimento de medidas protetivas às trabalhadoras no âmbito interno dos Estados europeus, a OIT elaborou a Convenção nº 3, de 1919, que tratava essencialmente da proteção à maternidade. A referida norma estabelecia, em seu artigo 3º, que as mulheres não seriam autorizadas a trabalhar durante um período de seis semanas após o parto. Mediante a apresentação de um atestado médico, a mulher também poderia faltar ao trabalho nas seis semanas que antecederem o parto. A Convenção ainda conferia às trabalhadoras o direito a receber uma indenização suficiente para sua manutenção e de seu filho, bem como a duas folgas de meia hora para amamentação, após o esgotamento da licença.

O Brasil ratificou a Convenção nº 3 da OIT em 26 de abril de 1934. E foi sob a influência das já consolidadas legislações trabalhistas protetivas da maternidade na Europa que a licença-maternidade surgiu no Brasil, em 1943, com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, a qual previa em seu artigo 392, à semelhança da Convenção nº 3 da OIT, ser “proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto”.

Não por acaso, foi nesse mesmo período que o Brasil vivenciou sua própria “revolução industrial”. Segundo Carvalho (2001), o ano de 1930 inaugura um período de profundas transformações políticas e sociais no Brasil, a partir de um rompimento com o antigo domínio do Estado pelas oligarquias representantes dos interesses agrários na Primeira República, abrindo espaço para a política industrializante conduzida por Getúlio Vargas. É nesse período que surgem as primeiras legislações trabalhistas e previdenciárias, ainda que exclusivistas.<sup>1</sup>

Mark Poster (apud BORBA e CORREIA, 2006) descreve modelos familiares que ajustam-se tanto à realidade europeia após a Revolução Industrial quanto à realidade brasileira de meados do século XX. Embora reconheça a contínua e forte influência do patriarcalismo em todos os tipos familiares descritos, o autor observa que na família operária, em contraposição à família burguesa, a mulher não exercia apenas funções domésticas, mas também o trabalho remunerado, do qual a família dependia para seu sustento. Assim, nas famílias mais pobres, a mulher acumulava as duas funções, o que se coaduna com a tese defendida por Samara (2008).

A grande influência do patriarcado na sociedade, que atribuía sem quaisquer questionamentos o trabalho doméstico às mulheres, bem como o processo de industrialização brasileiro, que forçou as mulheres a exercerem trabalho remunerado externo, e o contexto internacional de conquistas de direitos sociais e trabalhistas, portanto, consistiram nos fatores determinantes para o surgimento da licença-maternidade no Brasil.

---

<sup>1</sup> Ver ressalvas de Carvalho (2001) quanto à inaplicabilidade da legislação trabalhista aos trabalhadores rurais e domésticos. A exclusividade de direitos reforça o seu caráter de privilégio e de concessão do Estado, o que impõe sérias restrições à categorização de tais direitos, no Brasil, como “conquistas sociais”.

## 1.2. As mudanças sociais a partir da década de 1970

Na década de 1970, após grande repressão do regime militar, volta a ganhar visibilidade no Brasil o movimento feminista. Segundo Cynthia Sarti (2004, pp. 36-37), diversos fatores contribuíram para seu ressurgimento no cenário político brasileiro nesse período, tratando-se de singular momento histórico. Reconfigurado em meio à resistência e experiência das mulheres militantes e vítimas da opressão do regime militar, o movimento feminista brasileiro foi estimulado pelo contexto político, econômico e internacional da época, marcado pela modernização do país, pela efervescência cultural de 1968 – relacionada a novos comportamentos afetivos e sexuais –, e pelo reconhecimento oficial da ONU da desigualdade de gênero como um problema social.

Paralelamente, no fim da década de 1970, começa a surgir o movimento LGBT no Brasil, com a criação do Grupo Somos de Afirmação Homossexual. Ricardo Soares explica que o movimento trabalhava, inicialmente, questões relativas à afirmação da identidade homossexual e à despatologização da homossexualidade, então tratada como doença. Posteriormente, porém, novas pautas foram incorporadas ao movimento, como a luta contra estigmatização provocada pela pandemia de AIDS - então chamada de *câncer gay* - e o pleito pelo reconhecimento de direitos individuais e coletivos aos homossexuais. Segundo Soares, *“nessa fase, o destaque dentro do movimento LGBT é luta pela construção social do conceito de família aquém do modelo moderno, ao passo que as lésbicas, os gays, as transexuais, as travestis começam a reivindicar o direito ao casamento”* (SOARES, 2012, p. 42-45).

É nesse contexto que o modelo tradicional de família começa a entrar em declínio. Com efeito, diversos estudos apontam que desde a década de 1970 o Brasil tem vivenciado variadas mudanças nos modelos familiares. Segundo Nascimento (2006, p. 15), dados de censos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE demonstram que, em média, as famílias brasileiras em 1970 eram compostas de 4,98 membros, ao passo que, em 2000, esse número caiu para 3,52 - o que evidencia a diminuição do número de membros em sua composição. Ainda de acordo com o autor, o movimento de queda da taxa de fecundidade é acompanhado também por mudanças na proporção dos tipos de arranjos familiares na população brasileira, como a diminuição do percentual de famílias compostas

por “casais com filhos” e pelo incremento das famílias compostas por mulheres sem cônjuges e com filhos, como demonstra o quadro abaixo (NASCIMENTO, 2006, p. 17)<sup>2</sup>:

Quadro 1  
Famílias com parentesco, residentes em domicílios particulares, segundo o tipo de arranjo familiar  
Brasil – 1970-2010

| Tipo de arranjo familiar   | 1970       | 1980       | 1990       | 2000       | 2010       |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| Total  | 17 481 114 | 25 046 119 | 34 894 507 | 43 993 672 | 49 975 934 |
| Casal sem filhos   | 1 916 609  | 2 978 420  | 4 203 738  | 5 783 250  | 8 859 442  |
| Casal sem filhos e com parentes                                      | 387 435    | 487 844    | 610 506    | 881 208    | 1 273 093  |
| Casal com filhos   | 10 825 428 | 15 234 267 | 20 335 906 | 23 915 116 | 24 690 256 |
| Casal com filhos e com parentes                                      | 1 713 993  | 2 187 462  | 2 549 797  | 2 971 769  | 2 733 478  |
| Mulher chefe/responsável (1) sem cônjuge e com filhos                | 1 376 580  | 2 278 095  | 4 265 599  | 6 047 643  | 6 093 226  |
| Mulher chefe/responsável (1) sem cônjuge e com filhos e com parentes | 317 395    | 547 364    | 936 469    | 1 542 017  | 1 995 399  |
| Homem chefe/responsável (1) sem cônjuge e com filhos                 | 268 402    | 339 870    | 503 986    | 762 869    | 881 716    |
| Homem chefe/responsável (1) sem cônjuge e com filhos e com parentes  | 93 717     | 102 600    | 132 377    | 187 324    | 283 596    |
| Outras famílias com parentesco                                       | 581 555    | 890 197    | 1 356 129  | 1 902 476  | 3 165 729  |

Fonte: IBGE. Censos Demográficos 1970-2010.

Notas: 1 - Na categoria Outro estão incluídos arranjos do tipo avó residindo com neto ou dois irmãos, etc. 2 - As pessoas na categoria de agregados, pensionistas, empregado doméstico e parente do empregado doméstico estão distribuídas nos tipos de família.

(1) 1970, 1980 e 1991, relação com o chefe do domicílio; 2000 e 2010, relação com o responsável pelo domicílio.

Pratta e Santos (2007, pp. 248-249) elencam uma série de fatores recorrentemente apontados por diversos estudos como determinantes para as transformações observadas:

(...) Diversos fatores concorreram para essas mudanças, como o processo de urbanização e industrialização, o avanço tecnológico, o incremento das demandas de cada fase do ciclo vital, a maior participação da mulher no mercado de trabalho, o aumento no número de separações e divórcios, a diminuição das famílias numerosas, o empobrecimento acelerado, a diminuição das taxas de mortalidade infantil e de natalidade, a elevação do nível de vida da população, as transformações nos modos de vida e nos comportamentos das pessoas, as novas concepções em relação ao casamento, as alterações na dinâmica dos papéis parentais e de gênero. Estes fatores, entre outros, tiveram um impacto direto no âmbito familiar, contribuindo para o surgimento de novos arranjos que mudaram a “cara” dessa instituição (...).

Outra nítida transformação pela qual estão passando os modelos familiares brasileiros consiste no crescimento expressivo da chefia feminina da família. Comunicado realizado pelo

<sup>2</sup> Quadro atualizado com dados do Censo Demográfico 2010 do IBGE.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea (2010) indica que o número de famílias cujas “pessoas de referência” eram mulheres passou de 27,3% para 35,2% entre os anos de 2001 e 2009. É importante destacar que tal aumento não decorreu, como se poderia pensar, de um incremento das famílias monoparentais ou unipessoais femininas, mas sim de seu expressivo crescimento nos arranjos familiares de casais com ou sem filhos: de 8,8% para 26,1% do total das famílias chefiadas por mulheres, entre 2001 e 2009 (Ipea, 2010).

Como visto, certamente houve um incremento expressivo da inserção da mulher no mercado de trabalho. O que dizer, então, da participação dos homens nos afazeres domésticos? Houve uma mudança de postura em relação à família tradicional ou tais tarefas continuam entregues exclusivamente às mulheres?

Bruschini e Ricoldi (2012) compilaram dados colhidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD/IBGE 2006, que demonstram que a participação dos homens nos afazeres domésticos gira em torno de 51,4%, ao passo que, a das mulheres, por volta de 90%. De acordo com as autoras, os dados revelam, ainda, que a renda e a escolaridade tem efeito sobre a distribuição das atividades domésticas entre homens e mulheres, sendo observada uma divisão mais igualitária de tais tarefas à medida que renda e escolaridade aumentam.

Outro dado relevante para se aferir a participação dos homens nas atividades domésticas consiste na quantidade de tempo dispendido nessas atividades. E, nesse aspecto, as mulheres também apresentam número muito maior do que os homens: cerca de 25 horas semanais dedicadas a afazeres domésticos, em média, pelas mulheres, em contraposição de 10 horas, em média, pelos homens.

Segundo Bruschni e Ricoldi, os dados indicam a relevância da participação dos homens nas atividades domésticas, ainda que muito aquém da das mulheres, o que constituiu estímulo à investigação sobre a forma com que essa participação se operava, mediante entrevistas e debates com grupos de trabalhadores de baixa renda, com filhos de até 14 (quatorze) anos de idade.

A pesquisa demonstrou que os homens apresentam grande preocupação e envolvimento com a realização das atividades domésticas, como limpeza da casa e cuidados com os filhos. A ideia de conciliação e divisão igualitária dos afazeres aparece mais fortemente, principalmente em relação a pesquisa anterior desenvolvida pelas mesmas

autoras, em 2006, quando a participação masculina nos afazeres domésticas era constante, mas aparecia mais como “ajuda”, isto é, como auxílio periférico e subsidiário a uma atividade tipicamente feminina.

No tocante às famílias homoafetivas, o Censo Demográfico de 2010 do IBGE foi o primeiro a possibilitar o registro de cônjuge ou companheiro do mesmo sexo, razão pela qual não é possível aferir a variação desse arranjo familiar nas últimas décadas. Os dados do Censo de 2010 apontam que as famílias homoafetivas correspondem a 0,1% do total, isto é, a aproximadamente 60 000 unidades domésticas em todo o país. Embora tal número possa parecer relativamente pequeno, o fato de pesquisas sobre essa população terem sido feitas pela primeira vez na história, bem como a ainda tão forte estigmatização social sofrida pelos homossexuais, constituem indícios de que o número real de famílias homoafetivas possa ser muito superior, algo que somente poderá ser demonstrado com novas pesquisas ao longo do tempo.

O processo vivenciado na sociedade brasileira nesse período não passou ao largo de modificações institucionais e legais no campo da política formal e do direito, tanto no âmbito familiar quanto no trabalhista. A Emenda Constitucional nº 9 e a Lei nº 6.515, ambas de 1977, atendiam a antiga reivindicação feminista e criavam o divórcio. A Lei nº 6.136/74 determinava que o custeio do salário-maternidade fosse arcado pela previdência social, e não pelos empregadores, como forma de socializar os custos que a licença-maternidade acrescentava à contratação de mulheres, com o objetivo de tornar mais equânime a presença feminina no mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988, por seu turno, assegurou às gestantes, no art. 10, II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias, a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O movimento LGBT também obteve importantes conquistas, como despatologização da homossexualidade, por meio de resolução editada do Conselho Federal de Psicologia, em 1999 (MOTT, 2006, p. 510). No entanto, o reconhecimento dos direitos dos homossexuais e das famílias homoafetivas encontra maior resistência na sociedade, razão pela qual os maiores avanços só foram muito recentemente conquistados. A maior e mais recente dessas conquistas certamente foi reconhecimento da união estável homoafetiva pelo Supremo Tribunal Federal,

no julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277/DF e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132/RJ<sup>3</sup>.

Como se pode verificar, existe entre as conquistas dos movimentos sociais feminista e LGBT e a transformação dos arranjos familiares brasileiros uma relação de causa e consequência recíproca. Na mesma medida em que a modificação observada na instituição familiar tem permitido e estimulado a visibilização política e o fortalecimento dos movimentos sociais, tais modificações são reforçadas pelo próprio desenvolvimento e empoderamento dos movimentos sociais citados, por meio do questionamento das convenções sociais estabelecidas.

Dessa forma, é certo que a realidade social brasileira vem mudando: não somente no âmbito público, com maior inserção da mulher no mercado de trabalho e conquistas de direitos fundamentais pelos homossexuais; mas também no âmbito privado, com a divisão mais igualitária, embora ainda muito díspare, de atividades domésticas entre homens e mulheres, com incremento na chefia feminina de família, e com o crescente número de arranjos familiares não convencionais, como famílias monoparentais e homoafetivas, tanto femininas quanto masculinas.

### **1.3. O surgimento da (nomenclatura) licença-paternidade**

A licença-paternidade, assim chamada, somente surgiu com o advento da Constituição Federal de 1988, que a assegurou em seu art. 7º, XIX, *“nos termos fixados em lei”*. Por seu turno, o art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, previu que, *“até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”*.

Ocorre que, até a presente data, a previsão constitucional não foi disciplinada em lei e, diante da ausência de regulamentação legal, é questionável até mesmo assertiva de que surgiu, efetivamente, a licença-paternidade. Isso porque a inovação constitucional parece ter se limitado à nomenclatura e ao aumento mínimo do prazo de uma concessão já prevista na Consolidação das Leis do Trabalho desde 1943: o abono da falta a um dia de trabalho do empregado em caso de nascimento de filho, frise-se, *“para o fim de efetuar o registro civil”*.

---

<sup>3</sup> STF, Tribunal Pleno, ADI 4277 e ADPF 132, Rel. Min. Ayres Britto, acórdão publicado no Diário de Justiça Eletrônico em 14/10/2011, página 341.

Ainda que o prazo tenha sido ligeiramente aumentado, sua extensão mínima e, conseqüentemente, sua destinação burocrática, impõem restrições à aceitação de sua denominação como “licença-paternidade”, nos mesmos moldes e para os mesmos fins da licença-maternidade.

Assim, o que se demonstrará a seguir é que, embora desde a década de 1970 tenha havido conquistas essenciais para a garantia da igualdade de gênero no Brasil, o ideal revela-se incompleto, na medida em que a própria Constituição e o ordenamento jurídico como um todo ostentam, ainda, a absurda disparidade entre a licença-maternidade e a licença-paternidade, não condizente com a cambiante realidade social brasileira, no sentido de uma maior promoção da igualdade de gênero.

## **2. O PROBLEMA DO EXÍGUO PRAZO DE LICENÇA-PATERNIDADE**

Como visto, a família brasileira tem mudado drasticamente nas últimas décadas, no que se refere à composição dos modelos familiares e à divisão de tarefas domésticas e atividades externas remuneradas entre homens e mulheres. Ainda que tenham sido conquistadas importantes modificações no plano institucional, no sentido de se adequar à nova realidade social e promover igualdade de gênero, a legislação sobre licença-paternidade e licença-maternidade ainda reforça a noção tradicional de família, com a clássica divisão sexual de tarefas.

A Constituição Federal de 1988 parecia ter sinalizado com a possibilidade de mudanças institucionais, visando maior promoção da igualdade de gênero, por meio das seguintes medidas: introdução da figura da licença-paternidade no ordenamento jurídico brasileiro; aumento provisório, do prazo de licença-paternidade de 1 (um) para 5 (cinco) dias; e determinação de que tal prazo viesse a ser regulamentado em lei.

No entanto, é eloquente a omissão do texto constitucional ao não estabelecer, em seu próprio bojo, prazo definitivo e mais dilatado para a licença-paternidade. A Constituição optou por esquivar-se da discussão e delegar ao legislador ordinário, sem prazo definido, a tão importante tarefa de estabelecer um prazo para licença-paternidade que atendessem efetivamente aos imperativos da igualdade de gênero e do atendimento das necessidades das crianças.

Unidas à omissão do Poder Legislativo em disciplinar a licença-paternidade, as disposições constitucionais que asseguram o referido direito acabam por se tornarem inócuas, em relação à presumida intenção de promoção de maior igualdade de gênero, tanto no âmbito doméstico, quanto no âmbito trabalhista.

### **2.1. A institucionalizada divisão sexual do trabalho**

A exiguidade do prazo de licença-paternidade representa, em primeiro lugar, um dos maiores mecanismos institucionais de reforço da clássica divisão sexual do trabalho.

Helena Hirata e Danièle Kergoat sintetizaram a origem e evolução histórica do conceito de divisão sexual do trabalho, utilizando-se de uma acepção do termo que, para além de constatar a desigualdade de gênero, busca discorrer “*sobre os processos mediante os quais*

*a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e portanto os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596).*

Segundo as autoras, o conceito de divisão sexual do trabalho, conquanto tenha constituído objeto de estudos em diversos países em períodos anteriores, teve suas bases teóricas consolidadas com uma série de trabalhos produzidos na França, no início da década de 1970, sob a influência do movimento feminista. Naquele momento histórico, tornava-se cada vez mais clara a ideia de que as mulheres realizavam, individual e gratuitamente, uma gigantesca carga de trabalho invisibilizada, o trabalho doméstico. Constatou-se uma opressão de gênero que atribuía culturalmente, mas de forma naturalizada, as tarefas domésticas às mulheres. E foi a partir da igual consideração do trabalho profissional e do trabalho doméstico que se pode falar em uma divisão sexual do trabalho.

As autoras citadas introduzem uma definição razoavelmente aceita e compartilhada de “divisão sexual do trabalho”, nos seguintes termos (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599):

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)

Dessa definição, Hirata e Kergoat extraem dois elementos essenciais do conceito de divisão sexual do trabalho, quais sejam: o princípio da separação e o princípio hierárquico. O primeiro implica uma distinção entre trabalhos específicos para homens e trabalhos específicos para mulheres; o segundo, por seu turno, preconiza que o trabalho realizado por homens é mais valioso que o trabalho realizado por mulheres. De acordo com as autoras, tais elementos estão presentes em todas as sociedades com divisão sexual do trabalho conhecidas (2007, pp. 599-600)<sup>4</sup>.

Nesse contexto, a disparidade existente no ordenamento jurídico brasileiro entre a licença-maternidade, de 120 dias, e a licença-paternidade, de irrisórios 5 dias, certamente

---

<sup>4</sup> Em que pese a afirmativa expressa de que tais elementos sejam observáveis em todas as sociedades conhecidas, as autoras advertem para a plasticidade e variabilidade verificadas na forma de concretização histórica da divisão sexual do trabalho. Dentre as novas configurações da divisão sexual do trabalho, pode-se destacar, por exemplo, a operada mediante delegação, em que mulheres que possuem melhores condições econômicas delegam atividades domésticas a faxineiras, babás e cuidadoras (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 605).

representa um reforço institucional da divisão sexual do trabalho, na medida em que direciona o homem à atividade produtiva e a mulher à atividade reprodutiva.

Esse reforço institucional da divisão sexual do trabalho produz efeitos nocivos tanto para a mulher como para o homem, pois os mantém em condições de desigualdade e nítido desequilíbrio na vida familiar e profissional. Montagner aponta que, embora nas últimas décadas tenha havido expressivo crescimento da inserção feminina no mercado de trabalho, o desemprego ainda atinge com maior intensidade as mulheres do que os homens. A autora defende que o tal fato decorre da necessidade que acomete às mulheres de conciliar a atividade profissional com as tarefas domésticas e demandas familiares, o que lhes ocasiona problemas relativos à extensão da jornada de trabalho, à distância do local de trabalho de seu domicílio e à comprovação de experiência profissional anterior (MONTAGNER, 2004, p. 74).

A contradição entre trabalho doméstico e externo vivenciada por mulheres, constitui, pois, fator que desfavorece a inserção feminina no mercado de trabalho em condições iguais às do homem. Esse não é, contudo, o único efeito nocivo da institucionalizada divisão sexual do trabalho. A disparidade dos períodos de licença-maternidade e licença-paternidade configura, ainda, um dos primeiros incentivos à desresponsabilização dos homens por seus próprios filhos. Com efeito, a não concessão de um prazo razoável para dedicação aos cuidados de seus próprios filhos recém-nascidos cria a ideia de que a presença do pai é desnecessária na vida do filho, ao menos em comparação com a da mãe - o que se projeta ao longo de toda a infância e adolescência dos filhos.

Meyer, Klein e Fernandes (2012) desenvolveram pesquisa sobre a noção de família em políticas de inclusão social na Grande Porto Alegre. A partir de entrevistas com usuários e técnicos desses serviços, as autoras identificaram um discurso praticamente uníssono, que atribui às mães o papel central na gerência da família, representando o elo principal entre as políticas de inclusão social e seus beneficiários. Por outro lado, a figura do pai é quase sempre ignorada, pois ausente na maior parte dessas famílias. As autoras denominam esse fenômeno de “matrifocalidade” - característica observada na maior parte das famílias estudadas.

Por fim, deve-se fazer uma objeção ao argumento de que a disparidade existente entre a licença-maternidade e a licença-paternidade justificar-se-ia pela necessidade de amamentação do bebê. Em primeiro lugar, é preciso considerar que a amamentação, por si só, não constitui empecilho ao retorno da mulher à atividade profissional, que poderia

desempenhá-la em regime de tempo parcial ou até mesmo em sua própria residência, apenas para citar dois exemplos. Em segundo lugar, mas não menos importante, deve-se ressaltar a tendência internacional de dilatação dos prazos de licença pelo nascimento ou adoção de filhos, o que implica que os propósitos de tal licença vão além da necessidade de amamentação materna durante os primeiros meses de vida do bebê, não se justificando, pois, a distinção estabelecida no ordenamento jurídico brasileiro.

## **2.2. A invisibilização de famílias monoparentais e homoafetivas masculinas**

Para além da reprodução automática e institucionalizada da divisão sexual de do trabalho, a exiguidade do prazo de licença-paternidade atenta contra direitos e necessidades de famílias monoparentais e homoafetivas masculinas, isto é, compostas apenas por pais do sexo masculino e seus respectivos filhos.

Com efeito, a distinção de gênero estabelecida pela legislação produz o nefasto efeito de impossibilitar que quaisquer dos indivíduos do sexo masculino, ainda que sejam os únicos responsáveis pela criança recém-nascida ou adotada, se afastem do trabalho nas mesmas condições que as mulheres. Nesses casos, a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade constitui imperativo para a proteção dos direitos da própria criança, que necessita da dedicação e dos cuidados de ao menos um de seus responsáveis, no momento de seu nascimento ou adoção.

Mas não é só. O atentado contra os direitos da criança nos casos aqui tratados não constitui senão efeito reflexo da tradicional divisão sexual do trabalho e da histórica perseguição à homossexualidade, uma vez que as referidas ideologias se opõem à constituição de famílias que difiram do padrão composto por “pai, mãe e filhos”. O efeito é reflexo, pois a ausência de previsão legal de licença para os casos em comento não visa diretamente à privação do direito à assistência das crianças, mas decorre da sustentada impossibilidade de constituição de famílias homoafetivas ou monoparentais masculinas.

Neste ponto, faz-se necessária uma breve digressão a respeito da histórica - e ainda atual - discriminação contra homossexuais. Prática comum na Antiguidade, a homossexualidade passou a ser reprimida e perseguida pelas instituições em todo o mundo a partir a Idade Média, com a ascensão das religiões monoteístas. O imperador cristão Justiniano editou, no ano de 553, a primeira lei que proibia a homossexualidade, então punida com pena de morte. Após séculos de perseguição e repressão, surge interesse científico sobre

o fenômeno, que em meados do século XIX passa a ser visto como um distúrbio, uma doença a ser tratada (Aventuras na História, 2011, p. 30).

O regime nazista talvez seja um dos exemplos mais contundentes da perseguição, sob a perspectiva “científica” ou “médica”, promovida contra homossexuais, que foram enviados massivamente a campos de concentração para serem “curados”. Dentre os tratamentos aplicados, visitas forçadas a casas de prostituição, castração e injeção de hormônios masculinos. Estimativas indicam que 55% dos homossexuais que passaram pelos campos de concentração morreram em decorrência dos tratamentos, isto é, cerca de cinco mil a quinze mil pessoas (LIMA, *In: Aventuras na História*, 2012, p. 50).

No entanto, não é preciso se remeter ao holocausto para encontrar exemplos de perseguição contra homossexuais na história recente. Durante praticamente todo o século XX, a homossexualidade foi considerada em praticamente todo o mundo uma patologia, sendo também tratada como tal. Dentre os diversos e desumanos tratamentos aplicados a homossexuais, destaca-se a lobotomia, cirurgia cerebral que retira parte do cérebro. Cerca de três mil e quinhentos homossexuais foram submetidos à cirurgia apenas na Dinamarca, ao passo que, nos Estados Unidos, dezenas de milhares de homossexuais foram vítimas do “tratamento” (LIMA, *In: Aventuras na História*, 2012, p. 52).

O estado de perseguição aos homossexuais começou ser revertido a partir da década de 1970, com o início do movimento gay nos Estados Unidos. Uma das primeiras vitórias institucionais consistiu da desclassificação, pela Associação de Psiquiatria Americana, da homossexualidade como patologia, no ano de 1973. Apenas em 1990 a Organização Mundial da Saúde retirou a homossexualidade de seu catálogo de distúrbios e doenças (LIMA, *In: Aventuras na História*, 2012, p. 53).

No Brasil, a despatologização da homossexualidade foi endossada pela Associação Brasileira de Psiquiatria em 1984 e, em 1999, o Conselho Federal de Psicologia editou resolução orientando a categoria profissional a não tratar a homossexualidade como patologia e a contribuir para o desaparecimento de discriminações e estigmatizações sobre o tema (MOTT, 2006, p. 510). O reconhecimento de que a homossexualidade não consiste em um distúrbio, doença ou patologia certamente representou um grande avanço para a consolidação dos direitos humanos dos homossexuais. O acesso pleno à cidadania, porém, continuou (e continua) restrito para esse grupo minoritário, que apenas muito recentemente tem conquistado, ainda que de forma precária e por vias oblíquas, direitos fundamentais básicos.

A maior e mais recente dessas conquistas certamente foi reconhecimento da união estável homoafetiva pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277/DF e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132/RJ<sup>5</sup>.

Nesse contexto, verifica-se que o diminuto prazo da licença-paternidade constitui também um dos diversos reflexos institucionais da tradicional divisão sexual do trabalho e da histórica repressão à homossexualidade. Embora já tenha havido o reconhecimento da união estável homoafetiva, embora seja juridicamente possível a adoção individual por homem, não se observa nenhuma modificação institucional ampla visando regulamentar a licença-paternidade em tais casos. Apesar da existência de provimentos judiciais esparsos concedendo licença-paternidade nos mesmos moldes da licença-maternidade (tratados adiante), não se pode deixar de constatar o absurdo da necessidade de se recorrer ao Poder Judiciário para assegurar um direito tão básico aos homossexuais, aos pais solteiros ou viúvos e às próprias crianças.

---

<sup>5</sup> STF, ADI 4277 e ADPF 132, Rel. Min. Carlos Ayres Britto, Tribunal Pleno, julgado em 05/05/2011, publicado no Diário de Justiça Eletrônico nº 198, de 14/10/2011, p. 341.

### 3. POSSIBILIDADES DE MUDANÇAS

Diante do atual quadro de sexismo inerente à legislação, mudanças institucionais são necessárias. A seguir, discorre-se sobre o estado atual das tentativas de modificações institucionais para promoção de efetiva igualdade de gênero, em relação à licença remunerada para cuidados dos filhos. Na linha do que se defende no presente trabalho, entende-se que o princípio da vedação ao retrocesso social faria a imposição de que, independentemente do teor específico da norma regulamentadora e da via institucional explorada, o prazo da licença-paternidade não pudesse ser diminuído. Posteriormente, é feito um estudo de direito comparado sobre as legislações de outros países, como forma de suscitar soluções institucionais ainda não propostas no Brasil.

#### 3.1. As propostas legislativas

A mudança legislativa consiste no caminho mais natural para se promover a igualdade de gênero no âmbito da licença remunerada para cuidados dos filhos. Em primeiro lugar, pois existe determinação constitucional, até a presente data não atendida, de que tal matéria seja disciplinada em lei. Em segundo lugar, pois, como se demonstrará adiante, o Poder Judiciário brasileiro frequentemente se abstém, salvo recentes exceções, de adotar posturas mais progressistas e garantistas de direitos e preceitos fundamentais de índole constitucional, normalmente sob o argumento da separação de poderes e do princípio da legalidade.

Segundo registros do sítio eletrônico da Câmara dos Deputados, desde 1988, ano de promulgação da Constituição Federal, há projetos de lei que visam regulamentar a licença paternidade, conforme a previsão constitucional inscrita em seu art. 7º, XIX<sup>6</sup>. O primeiro deles foi o PL nº 1008/88, que pretendia fixar em dez dias o período de licença-paternidade. O projeto tinha ainda o mérito de conceder ao pai licença remunerada de 120 dias, em caso de falecimento da mãe nos primeiros trinta dias após o parto, ou pelo tempo restante da licença-maternidade, caso o falecimento da mãe ocorresse após esse prazo. Além disso, previa a estabilidade provisória do empregado, vedando sua dispensa arbitrária ou sem justa causa pelo período de 120 dias após o fim da licença-paternidade.

---

<sup>6</sup> Neste ponto, cabe mencionar o Projeto de Lei nº 810/1988, que, em absoluta colisão com as decisões então tomadas pela Assembleia Constituinte e em período imediatamente anterior à promulgação da Constituição, propunha “ampliar” de um para dois dias a concessão prevista no art. 473 da CLT pelo nascimento de filho, facultando o requerimento de até oito dias pelo empregado, os quais seriam descontados de suas férias anuais. O projeto foi posteriormente arquivado, por força da Resolução nº 6/1989 da Câmara dos Deputados.

No entanto, o PL nº 1.008/88 foi arquivado, por ter sido considerado prejudicado em face da aprovação do PL nº 825/91, convertido posteriormente na Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Embora os motivos para arquivamento não sejam declinados expressamente, supõe-se que tal fato decorreu de previsão, contida no art. 6º do PL nº 1008/88, de que a previdência social deveria arcar com os custos do benefício - o que, contudo, não foi contemplado na redação final da Lei nº 8.213/91.

Ao longo das últimas décadas, foram propostos diversos projetos de lei destinados a disciplinar o prazo de licença paternidade previsto no art. 7º, XIX, da Constituição Federal, com variadas propostas de regulamentação. Uma delas consistia a manutenção do prazo de cinco dias de licença-paternidade, mas com previsão de ampliação diante de situações excepcionais, como o falecimento da mãe após o parto, de que foram exemplos os projetos de Lei nº 2.090/89, 2.635/89 e 3.715/89. O PL nº 1.721/89, por seu turno, tão somente aumentava o prazo de licença-paternidade para sete dias. Houve também proposta de licença-paternidade por sete dias úteis ao empregado que adotasse ou obtivesse a guarda judicial de criança de até cinco anos, constante do PL 6966/02. Deve-se citar, ainda, a Proposta de Emenda Constitucional nº 349/2009, que previa ampliação da licença-paternidade para quinze dias, inclusive em casos de adoção, bem como a estabilidade do empregado que se tornasse pai, pelo prazo de 120 dias após o nascimento ou a adoção da criança. Todos os projetos citados, contudo, foram arquivados ao final das legislaturas correspondentes, conforme previsão regimental, por não terem recebido pareceres favoráveis de todas as Comissões<sup>7</sup>.

Foram propostos também uma série de projetos (1.756/03, 2.579/03, 4.402/04, 2.141/07 e 2.430/07) que, por disporem acerca da licença-paternidade em caso trabalhador adotante, tramitaram em conjunto com o PL nº 6.485/02, que criava o Programa Nacional de Adoção de Crianças e Orfanatos. Deve-se ressaltar que vários dos projetos citados não disciplinavam a licença-paternidade apenas em casos de adoção, mas também a aumentavam para os pais biológicos. Por exemplo, no caso do PL nº 2.141/07, aumentava-se para dez dias, e, no caso dos PL's nº 4.402/04 e 2.430/07, para trinta dias. Não obstante, diante da aprovação da Emenda Substitutiva de Plenário nº 1 (PL nº 6.222/05), posteriormente convertida na Lei

---

<sup>7</sup> Art. 105. Finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação, bem como as que abram crédito suplementar, com pareceres ou sem eles, salvo as:

<sup>7</sup>I – com pareceres favoráveis de todas as Comissões;

<sup>7</sup>(...) (Regimento Interno da Câmara dos Deputados).

nº 12.010/09, que versava unicamente sobre a licença-maternidade em caso de adoção, os projetos citados foram declarados prejudicados.

A tendência das proposições legislativas pelo aumento do período de licença-paternidade - ao menos em situações excepcionais, quando a mãe não poderia estar presente - é nítida, porém comporta exceções. Com efeito, já foram propostos projetos de lei que apenas ratificavam o prazo provisório de cinco dias estabelecido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, como os PL's nº 1.101/88, 1.205/88, 2.332/89<sup>8</sup>, 3.139/89, 5.626/90, 2.270/96 e 5.648/01, e até mesmo um que propugnava sua redução para quatro dias, o PL nº 2.268/89. Houve também a Proposta de Emenda Constitucional nº 114/07, que fixava definitivamente o prazo de licença-paternidade em cinco dias e estabelecia estabilidade provisória para o pai desde a confirmação da gravidez até quatro meses após o parto, desde que fosse a única fonte de renda familiar. Todos também foram arquivados ao final das legislaturas correspondentes, conforme previsão regimental.

Atualmente, encontra-se em tramitação o PL nº 6.753/10, que mantém os cinco dias de licença-paternidade, mas recupera a proposta de ampliação diante de situações excepcionais, como o falecimento da mãe após o parto, e também estende ao empregado o direito à licença adotante, prevista no art. 392-A da CLT, quando não requerida pela mãe. Apensados a esse projeto de lei, estão outros 14 projetos com alternativas à proposta principal<sup>9</sup>. O PL nº 2.098/11, que pode ser considerado o mais conservador dentre eles, ratifica o prazo de cinco dias, apenas ressaltando os casos de parto prematuro, em que a licença somente seria computada a partir da alta hospitalar. O projeto de lei com proposta mais dilatada de prazo para licença-paternidade é o PL nº 3.831/12, que a amplia para noventa dias.

Além desses, tramita também na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 3.935/08, que amplia para quinze dias o prazo de licença-paternidade, inclusive em casos de adoção. Apensado a esse, o PL nº 4.853/09 prevê aumento do prazo para trinta dias, também incluindo os casos de adoção. Há, ainda, o Projeto de Lei nº 901/11, que amplia o alcance do Programa Empresa Cidadã, destinado atualmente à prorrogação apenas da licença-maternidade por meio

---

<sup>8</sup> A única inovação que o PL nº 2.332/89 trazia, mediante truncada redação, em relação à Constituição Federal consistia na irrelevante previsão (para os fins do presente trabalho) de que a licença remunerada seria de sete dias, caso o filho fosse natimorto.

<sup>9</sup> Projetos de Lei nº 2.272/2011, 2.967/2011, 3431/2012, 879/2011, 2098/2011, 3831/2012, 3212/2012, 5473/2013, 5473/2013, 3231/2012, 3325/2012, 3281/2012, 3417/2012, 3445/2012, 5566/2013.

de incentivos fiscais, para possibilitar também a prorrogação da licença-paternidade, para o prazo de trinta dias, após a fruição da licença-maternidade pela mãe.

Em que pese a vasta propositura legislativa sobre a matéria, nenhum dos projetos de lei mencionados foi aprovado até a presente data e, assim, um direito social tão fundamental permanece não regulamentado. Além do próprio conservadorismo tendente à manutenção da patriarcal divisão sexual do trabalho, pode-se apontar também como um dos maiores entraves para ampliação do prazo de licença-paternidade no Brasil a discussão sobre seu custeio. Com efeito, o aumento do período de licença remunerada gera custos que devem recair sobre o empregador ou sobre a previdência social, o que gera enorme resistência de ambos os setores à ampliação da licença-paternidade.

### **3.2. A via do Poder Judiciário**

Mudanças institucionais relativas à promoção da igualdade de gênero, por meio do aumento do período de licença paternidade, só poderiam ser discutidas no âmbito do Poder Judiciário em relação à efetivação de princípios, normas, valores e objetivos previstos na Constituição Federal de 1988. Com efeito, a ordem constitucional constitui o parâmetro que baliza a interpretação de quaisquer outras normas do ordenamento jurídico, de forma que somente o desrespeito a seus preceitos poderia autorizar a atuação do Poder Judiciário na ausência da lei, ou mesmo contra a lei.

A descrição acima enuncia a primazia da Constituição sobre todas as demais normas do ordenamento jurídico, premissa básica do controle de constitucionalidade pelo Poder Judiciário. Nesse ponto, pode-se distinguir dois modelos de defesa da Constituição: o difuso ou americano, em que o controle de constitucionalidade é exercido por quaisquer juízes e tribunais, diante de casos concretos; e o concentrado ou europeu, em que tal controle é exercido por uma Corte Constitucional, que se pronuncia sobre a constitucionalidade de determinada norma, em abstrato. Essas seriam, pois, as duas vias de promoção da igualdade de gênero, mediante aumento do período de licença-paternidade, por meio do Poder Judiciário.

A primeira via jurisdicional referida, relativa ao controle difuso de constitucionalidade, tem sido utilizada com relativo sucesso em ações individuais promovidas por homens cujas famílias fogem ao padrão predominante composto por mãe, pai e filho. Trata-se, normalmente, dos casos de famílias monoparentais e homoafetivas masculinas, em

que a ausência da mãe não deixa aos pais outra alternativa, senão a de buscar o Poder Judiciário para possibilitar que o responsável pela criança possa ter direito à licença-paternidade, nos mesmos moldes e pelo mesmo período da licença-maternidade.

Em decisão recente, o Tribunal Regional Federal da 3ª Região concedeu licença-paternidade, nas mesmas condições da licença-maternidade, a um servidor público que adotou criança junto a seu companheiro, compondo família homoafetiva masculina. O acórdão apresenta a seguinte ementa<sup>10</sup>:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. SERVIDOR. ADOÇÃO OU GUARDA DE CRIANÇA. LICENÇA REMUNERADA DE 120 DIAS. CONCESSÃO. DIREITO DO FILHO. CASAL HOMOAFETIVO. DISCRIMINAÇÃO. VEDAÇÃO.**

1. A licença é direito também do filho, pois sua finalidade é "propiciar o sustento e o indispensável e insubstituível convívio, condição para o desenvolvimento saudável da criança" (TRF da 3ª Região, MS n. 2002.03.00.026327-3, Rel. Des. Fed. André Nabarrete, j. 24.11.05), razão pela qual a adotante faria jus ao prazo de 120 (cento e vinte dias) de licença remunerada.

2. Pelas mesmas razões, é razoável a alegação de que importaria em violação à garantia de tratamento isonômico impedir a criança do necessário convívio e cuidado nos primeiros meses de vida, sob o fundamento de falta de previsão constitucional ou legal para a concessão de licença de 120 (cento e vinte) dias, no caso de adoção ou de guarda concedidas a casal homoafetivo. De todo modo, após a ADI n. 132 não mais se concebe qualquer tipo de discriminação ou mesmo restrição legal em razão de orientação sexual. E, como consectário lógico, à família resultante de união homoafetiva devem ser assegurados os mesmos direitos à proteção, benefícios e obrigações que usufruem aquelas que têm origem em uniões heteroafetivas, em especial aos filhos havidos dessas uniões (STF, ADI n. 4277, Rel. Min. Ayres Britto, j. 05.05.11).

3. Assim, a licença remunerada de 120 (cento e vinte dias), com a prorrogação de 60 (sessenta) dias prevista no art. 2º, § 1º, do Decreto n. 6.690/08, deve ser estendida ao casal homoafetivo, independentemente do gênero, no caso de adoção ou guarda de criança de até 1 (um) ano de idade.

4. Agravo de instrumento provido, restando prejudicados o pedido de reconsideração e o agravo legal da União.

No que concerne a famílias monoparentais masculinas, destaca-se o caso de pai viúvo, cuja esposa faleceu durante o parto, que obteve direito ao salário-maternidade junto à 2ª Turma Recursal do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, em acórdão assim ementado<sup>11</sup>:

**SALÁRIO-MATERNIDADE. REQUERENTE O PAI VIÚVO. ART. 71 DA LEI 8.213/91. INTERPRETAÇÃO AMPLIATIVA.**

Conquanto mencione o art. 71 da Lei 8.213/91 que o salário-maternidade é destinado apenas à segurada, situações excepcionais, como aquela em que o pai, viúvo, é o responsável pelos cuidados com a criança em seus primeiros meses de vida, autorizam a interpretação ampliativa do mencionado dispositivo, a fim de que se conceda também ao pai o salário-maternidade, como forma de cumprir a

<sup>10</sup> TRF da 3ª Região, Agravo de Instrumento nº 3276315, Rel. Desembargador Federal André Nekatschalow, Publicado no Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3ª Região, Edição nº 109/2013, de 17/06/2013, p. 589.

<sup>11</sup> TJPR, 2ª Turma Recursal, Recurso Cível nº 5002217-94.2011.404.7016, Rel. Juiz Leonardo Castanho Mendes, julgado em 28/02/2012, ainda não publicado. Inteiro teor, assinado digitalmente, disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/relatorio-voto-acordao.pdf>. Acesso em 26/06/2013.

garantia constitucional de proteção à vida da criança, prevista no art. 227 da Constituição Federal de 1988.

Recurso do autor provido.

É de ressaltar, contudo, a inexistência de provimentos judiciais concedendo a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade em situações não excepcionais, isto é, em famílias compostas também por mães. Em pesquisa jurisprudencial, não foram encontrados precedentes em que se tenha discutido a possibilidade de o pai, em lugar da mãe, usufruir dos mesmos benefícios da licença-maternidade. O fato de o Poder Judiciário sequer ter sido provocado em relação a essa questão atesta o grau de naturalização da atribuição do trabalho reprodutivo apenas às mulheres.

Sobre a segunda via jurisdicional possível para o aumento do período da licença-paternidade, o controle concentrado de constitucionalidade, pode-se falar apenas em termos hipotéticos, pois até a presente data não houve qualquer iniciativa nesse sentido, por qualquer dos legitimados a propor ações judiciais dessa espécie.

Hipoteticamente, eventual controle concentrado de constitucionalidade em relação ao período de licença-paternidade deveria incidir: (a) sobre as próprias normas constitucionais, que estabeleceram prazo provisório e diminuto para a licença-paternidade, em contraposição a prazo definitivo e muito superior para a licença-maternidade; ou (b) sobre a inércia legislativa em atender à disposição constitucional que determina a regulamentação da licença-paternidade.

A primeira hipótese consistiria no ajuizamento de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) contra os próprios dispositivos constitucionais que regulamentam os prazos de licença-paternidade e licença-maternidade. Nos termos da teoria constitucional vigente, essa tese certamente seria de difícil aceitação, pois os dispositivos combatidos são todos advindos do próprio poder constituinte originário - normas sobre as quais o Supremo Tribunal Federal possui consolidada jurisprudência no sentido da impossibilidade de declaração de inconstitucionalidade. No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 815/DF, assentou-se que “a tese de que há hierarquia entre normas constitucionais originárias dando azo à declaração de inconstitucionalidade de umas em face de outras e impossível com o sistema de Constituição rígida”<sup>12</sup>. Trecho do voto Ministro Moreira Alves é especialmente claro, ao reconhecer a incompetência da Corte Constitucional para

---

<sup>12</sup> STF, Tribunal Pleno, ADI nº 815/DF, Rel. Min. Moreira Alves, publicado no Diário de Justiça de 10/05/1996.

enunciar a inconstitucionalidade de normas constitucionais originárias, por consistir tal arguição, em última análise, em uma questão de legitimidade da própria Constituição:

Ora como reconhece BACHOF (Normas Constitucionais Inconstitucionais, trad. CARDOSO DA COSTA, pgs. 62/63, Atlântida Editora, Coimbra, 1977), ‘se uma norma Constitucional infringir uma outra norma da Constituição, positivadora de direito supralegal, tal norma será, em qualquer caso, contrária ao direito natural’, o que, em análise, implica dizer que ela é inválida, não por violar a ‘norma da Constituição positivadora de direito supralegal’, mas, sim, por não ter o constituinte originário se submetido a esse direito suprapositivo que lhe impõe limites. Essa violação não importa questão de inconstitucionalidade, mas questão de ilegitimidade da Constituição no tocante a esse dispositivo, e para resolvê-la não tem o Supremo Tribunal Federal- ainda quando se admita a existência desse direito suprapositivo - competência.

Dessa forma, ainda que se possa criticar, do ponto de vista sociológico, o sexismo presente na Constituição Federal ao estabelecer prazos distintos e tão discrepantes para a licença-paternidade e a licença-maternidade, tal tese não seria aceita no âmbito judicial, em razão das limitações de competência e restrições impostas pela teoria constitucional vigente.

Não obstante, a segunda hipótese de controle concentrado de constitucionalidade - incidente sobre a omissão legislativa em atender à disposição constitucional que determina a regulamentação da licença-paternidade - poderia encontrar eco no Poder Judiciário, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO). Essa espécie de ação destina-se justamente a combater omissões legislativas ou administrativas que estejam impedindo o exercício de direitos fundamentais ou a efetivação de preceitos constitucionais.

Nesse sentido, o controle de constitucionalidade sobre a omissão legislativa seria adequado ao caso em estudo, pois o próprio art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabelece que o prazo de cinco dias da licença-paternidade é provisório, vigorando apenas *“até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição”*, o que até a presente data nunca ocorreu.

Deve-se, contudo, fazer uma ressalva quanto à efetividade da própria Ação de Inconstitucionalidade por Omissão, relativamente aos limites de atuação do Poder Judiciário, que tradicionalmente são interpretados restritivamente. Com efeito, durante muito tempo, vigorou no Supremo Tribunal Federal o entendimento de que o reconhecimento da inconstitucionalidade por omissão não autoriza o Poder Judiciário a regulamentar a matéria,

mas apenas a “*dar ciência ao Poder competente para as providências cabíveis*”<sup>13</sup>. É certo que a jurisprudência da Corte Constitucional tem se alterado nos últimos tempos, sendo adotada postura mais concretista em relação aos efeitos das decisões que reconhecem a inconstitucionalidade por omissão, visando assegurar a eficácia dos direitos constitucionais atingidos pela omissão<sup>14</sup>. No entanto, não é possível dizer qual postura seria adotada pelo Supremo Tribunal Federal no caso específico da inconstitucionalidade por omissão da ausência de regulamentação a licença-paternidade, o que poderia tornar a medida inócua.

Apesar de não haver garantias de que a própria prestação jurisdicional em eventual ação de inconstitucionalidade por omissão seria suficiente à promoção da igualdade de gênero no âmbito da licença remunerada para cuidados de filhos, é certo que a via jurisdicional em comento poderia ser utilizada, ao menos, para instaurar o debate político sobre a matéria e instigar o Poder Legislativo a editar a regulamentação legal.

### **3.3. Direito comparado: tendências internacionais e a experiência sueca**

As disposições do ordenamento jurídico brasileiro acerca da licença-maternidade e da licença-paternidade destoam nitidamente das legislações de diversos países europeus, em que tal matéria tem sido debatida há décadas.

A primeira diferença que salta aos olhos certamente consiste na inexistência da distinção entre licença-maternidade e licença-paternidade nos países referidos, sendo predominante um sistema de licença remunerada para ambos os pais, a qual será designada doravante como *licença-parental*. Esse modelo foi primeiramente adotado pela Suécia, em 1974, tendo sido seguido por Noruega e Finlândia (1978), Islândia (1980), Dinamarca (1984) e, no início da década de 1990, por Austrália, Holanda, Japão, Áustria e diversos outros países, que criaram legislações semelhantes à época (FARIA, 2002, p. 179). Segundo dados coletados em estudo da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE (1995, pp. 175-176), dentre vinte países pesquisados, apenas dois (Turquia e Reino Unido) adotavam restrições de gênero à fruição da licença por nascimento de filho, limitando-a, à semelhança do que ocorre no Brasil, somente às mulheres.

---

<sup>13</sup> STF, ADI nº 1484/DF, Rel. Min. Celso de Mello, publicado no Diário de Justiça em 28/08/2001.

<sup>14</sup> Como exemplos, pode-se citar a ADO nº 3682, em que o STF fixou prazo de 18 meses para que o Poder Legislativo editasse a lei complementar prevista no art. 18, § 4º, da Constituição Federal, e os Mandados de Injunção nº 670 e 708, nos quais a Corte Constitucional determinou a aplicação provisória da lei de greve da iniciativa privada também a servidores públicos, enquanto não fosse sanada a omissão legislativa.

Outro aspecto que chama a atenção é relativo à extensão máxima do benefício, que nos países europeus, em geral, é consideravelmente superior à sua duração na legislação brasileira. Dados do já citado estudo da OCDE (1995, pp. 175-176) indicam que apenas Grécia e Estado Unidos possuem licenças com prazo inferior aos 120 dias licença-maternidade previstos no ordenamento jurídico nacional. Canadá, Dinamarca, Itália, Holanda, Portugal, Turquia e Reino Unido estabelecem licenças que tinham de 24 a 26 semanas de duração. Por seu turno, a maior parte dos países pesquisados - formada por Austrália, Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Japão, Nova Zelândia, Noruega, Espanha e Suécia - concedem a seus trabalhadores licenças de no mínimo um ano de duração, em alguns casos alcançando os três primeiros anos de idade da criança. Especificamente no caso da legislação belga, a licença pode atingir o período máximo de 260 (duzentas e sessenta semanas).

Deve-se ressaltar que licença pelo nascimento de filho nos referidos países, diferentemente do que se verifica no Brasil, não é necessariamente remunerada, sendo observada uma ampla variedade de formas de concessão do benefício. A constatação é importante pois permite inferir que não há um consenso de que os custos da concessão da licença devam ser suportados exclusivamente pelo empregador ou pela sociedade, por meio de instrumentos de seguridade social, mas também pela própria família, parcial ou integralmente. De acordo com a OCDE (1995), as legislações de Austrália, Estados Unidos, Turquia, Portugal e Espanha, a despeito da previsão da licença, não concedem qualquer benefício aos pais, que suportam integralmente os custos de seu afastamento. Na maior parte dos países pesquisados, contudo, há remuneração durante o período de licença, normalmente paga por meio de um valor fixo, independente da remuneração do trabalhador licenciado, ou por meio de proventos proporcionais aos que recebia quando em atividade. Há, ainda, modelos mistos, como os da Finlândia, Reino Unido e Suécia, em que parte do período de licença é remunerada com uma parcela fixa e outra parte com proventos proporcionais aos do trabalhador<sup>15</sup>.

A possibilidade de flexibilização da forma de fruição da licença também deve ser destacada, por estar presente em alguns dos países estudados pela OCDE. Por flexibilização entende-se, no citado trabalho, a possibilidade de adoção de jornadas de trabalho parciais e de fracionamento dos períodos de licença. Nove dos vinte países admitem a fruição da licença

---

<sup>15</sup> O estudo da OCDE apenas cita as leis que regulamentam a concessão do benefício remuneratório nos respectivos países, não informando se seus custos são suportados pela seguridade social ou pelo empregador, e em qual proporção. Ainda que tal dado tenha relevância, tal análise fugiria demais aos propósitos do presente trabalho.

por meio da adoção de regimes de trabalho parciais, ao passo que apenas sete desses permitem o fracionamento da licença. Os únicos países que preveem as duas formas de flexibilização são Bélgica, Suécia e Estados Unidos (este último apenas na hipótese de concordância do empregador, o que torna praticamente inócua a disposição legal).

Não obstante a variabilidade verificada nas legislações de outros países sobre licenças pelo nascimento de filhos, algumas tendências podem ser apontadas. Em primeiro lugar, a extinção da distinção entre licença-maternidade e licença-paternidade, para dar lugar a uma licença-parental, usufruível por ambos os pais, independentemente de gênero. Em segundo lugar, a franca expansão do período de duração dessas licenças. Com efeito, a maior parte dos países desenvolvidos ostenta legislações que preveem no mínimo um ano de licença pelo nascimento de filho, o que se coaduna com as necessidades da família e da infância. Em terceiro lugar, a remuneração e divisão social dos custos, ainda que parcial, desse período de licença. Sobressai dessa tendência que existe um interesse público na educação das crianças pelos próprios pais, na promoção de especial atenção à primeira infância - período de vital importância para o estabelecimento de vínculos afetivos e desenvolvimento das crianças -, razão pela qual os custos para cumprimento de tal objetivo devem ser socializados, ao menos parcialmente. Por último, pode-se observar uma incipiente tendência de flexibilização da forma de fruição da licença. Conquanto a maior parte dos países estudados não a admita, são cada vez mais comuns legislações que possibilitam o gozo da licença de forma fracionada e até mesmo por meio de jornadas de trabalho reduzidas, o que representa grande avanço nessas políticas.

A partir desse momento, volta-se para o estudo específico da experiência sueca, pelo fato de se mostrar extremamente alinhada às tendências internacionais descritas. Nas palavras de Faria, “se o programa sueco de licença remunerada para os pais não é, de uma perspectiva mais ampla e independentemente dos critérios de avaliação, o mais ‘generoso’, ele é, com certeza, um dos mais flexíveis e adequados quando se pensa nas necessidades das famílias em que tanto o pai quanto a mãe estão engajados no mercado de trabalho” (2002, p. 180). Por esses motivos, a implementação do sistema sueco de licença-parental será detalhada adiante, como modelo referencial para uma possível reforma da legislação brasileira sobre a matéria.

Analisando a história recente da Suécia, não é possível dissociar a transformação da licença-maternidade em uma licença-parental do processo histórico de gradual inserção da

mulher no mercado de trabalho e crescente implementação de políticas públicas características de um Estado de bem-estar social.

Como explica Faria, o debate acerca da inserção das mulheres casadas no mercado de trabalho intensificou-se na Suécia e na maior parte dos países industrializados durante a depressão econômica de 1930. Os argumentos contrários ao exercício de trabalho remunerado pelas mulheres casadas normalmente se remetiam à fragilização e desmoralização do lar e ao acirramento da competição por postos de trabalho, em razão da menor remuneração paga a mulheres e aos altos níveis de desemprego da época (FARIA, 2002, p. 175).

Em movimento contrário ao observado em outros países, como os Estados Unidos, a Suécia não restringiu o acesso de mulheres casadas ao mercado de trabalho, mas antes logrou criar legislações protetivas contra a sua discriminação. Segundo Faria, esse fenômeno pode ser atribuído ao sucesso do movimento feminista sueco na empreitada de vinculação das leis trabalhistas de proteção a mulheres casadas com as políticas de contenção de queda nas taxas de natalidade. De acordo com o autor, a lei de 1939, que proibia a demissão de mulheres em casos de gravidez, casamento ou nascimento de filhos, representa um marco na história da Suécia para a inserção das mulheres casadas no mercado de trabalho (FARIA, 2002, p. 175).

Outra medida adotada pelo Estado sueco, pouco antes da transformação da licença maternidade em licença-parental, contribuindo enormemente para a inserção de mulheres casadas no mercado de trabalho, consistiu na extinção da tributação conjunta de casais, em 1971, tornando obrigatória a declaração individual de renda de cada um dos cônjuges. Segundo Faria, após a reforma na legislação tributária, a taxa marginal incidente sobre a remuneração da mulher caiu de 55% para 32,5%. Do ponto de vista estritamente financeiro, portanto, tornava-se economicamente mais vantajoso que a mulher exercesse trabalho externo remunerado (FARIA, 2002, pp. 176/177).

O incentivo fiscal, embora importante, não era o único fator a ser levado em conta na decisão dos casais sobre o exercício de trabalho remunerado por ambos os cônjuges, que deveriam considerar também a necessidade de tempo para realização do trabalho doméstico não remunerado. Contudo, as políticas públicas que possibilitavam a conciliação entre essas duas esferas, como a licença-maternidade, apresentavam nítido recorte de gênero, sendo direcionadas apenas às mulheres, o que dificultava sua inserção no mercado de trabalho.

Nesse sentido, em 1974, a transformação da licença-maternidade em um “*sistema de licença remunerada para ambos os pais*” - como designa Faria - procurava justamente suprir essa lacuna. Dessa forma, o trabalho reprodutivo deixava de ser atribuído exclusivamente às mulheres casadas, abrindo espaço para que exercessem em maior grau o trabalho produtivo e para que pudessem dividir de forma igualitária com os homens o trabalho doméstico.

Quando se considera apenas a duração da licença-parental, embora a Suécia ostente prazo razoável de 64 semanas, ainda é menor do que outros países como Bélgica (260 semanas), Alemanha e França (ambas até os três anos de idade da criança). No entanto, considerando o sistema de remuneração da licença-parental, a legislação sueca mostra-se uma das mais benéficas. Com efeito, Bélgica, França<sup>16</sup> e Alemanha remuneram o período de licença apenas com uma parcela fixa mensal, ao passo que o programa sueco garante ganhos proporcionais aos licenciados durante os doze primeiros meses, passando para parcelas fixas apenas nos últimos três meses (OCDE, 1995, pp. 175-178).

O sistema sueco mostra-se em consonância, ainda, com a tendência de flexibilização na forma de fruição da licença-parental, o que é extremamente conveniente às necessidades de famílias em que ambos os cônjuges exercem trabalho externo remunerado. Com efeito, legislação sueca permite que a licença-parental seja: distribuída entre os cônjuges da maneira que melhor lhes convenha (desde que respeitado o limite mínimo de trinta dias de licença de cada um); usufruída por tempo integral, meio expediente ou durante um quarto da jornada de trabalho; e gozada em período contínuo ou seccionado, até o fim do primeiro ano da escola compulsória, o que geralmente ocorre aos onze anos de idade (FARIA, 2002, pp. 178-181).

É necessário ressaltar que as mudanças na legislação sueca ainda não foram capazes de extinguir a tradicional divisão sexual do trabalho. Como adverte Faria, a despeito dos incentivos governamentais, o número de homens que fazem uso da licença-parental é de aproximadamente 44%, índice relativamente baixo, se comparado à utilização feita por quase a totalidade das mães. Outro dado que reforça a constatação da manutenção da divisão sexual do trabalho é relativo à divisão do período de licença. De acordo com o autor, “*o grupo que a compartilhou de maneira mais igualitária (aquele em que ambos os pais frequentaram o ensino superior) dividiu o período de licença da seguinte maneira: os pais tiraram uma média de 58 dias e as mães uma média de 335 dias*” (FARIA, 2002, pp. 184-185).

---

<sup>16</sup> O sistema francês somente prevê remuneração da licença-parental a partir do segundo filho.

Não obstante a persistência, no plano fático, da divisão sexual do trabalho, dados indicam o relativo sucesso da política pública sueca, tendo em vista que os índices de utilização de licença-parental por homens tem aumentado progressivamente desde a sua implementação (FARIA, 2002, p. 184). Outrossim, estudo da socióloga Linda Haas demonstra que casais suecos dividem o trabalho reprodutivo de maneira mais igualitária do que casais norte-americanos (HAAS apud FARIA, 2002, p. 191).

Dessa maneira, não há como se negar os avanços sociais na promoção de igualdade de gênero produzidos pela implementação de licença-parental sueca. É certo porém, que a resistência da divisão sexual do trabalho, enquanto fenômeno sociocultural decorrente de processos históricos profundamente arraigados nas sociedades, não será superada somente com a modificação institucional, mas sim com uma mudança cultural e comportamental. As mudanças institucionais configuram, portanto, apenas um primeiro e imprescindível passo em direção a uma sociedade efetivamente igualitária em gênero.

## CONCLUSÃO

Por meio do presente trabalho, constatou-se que a diferença observada entre os prazos de licença-maternidade e licença-paternidade resulta de históricas e naturalizadas concepções de família e dos papéis sociais atribuídos a homens e mulheres.

O modelo familiar predominante ao longo dos últimos séculos foi o patriarcal, composto por pai, mãe e filhos, e pautado por uma rígida divisão sexual do trabalho: aos homens atribuiu-se o trabalho produtivo e, às mulheres, o trabalho reprodutivo. Como visto, embora não se possa dizer que as mulheres, principalmente das classes sociais mais baixas, tenham sido totalmente afastadas do mercado de trabalho, é certo que a elas sempre foi atribuído o trabalho doméstico e reprodutivo, o que explica o desenvolvimento da licença-maternidade e a relegação da licença-paternidade.

A partir da década de 1970, observa-se uma crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, juntamente com a ascensão de movimentos sociais feministas e o surgimento dos primeiros movimentos LGBT. O tradicional modelo familiar começa a entrar em declínio com o aumento do número de famílias monoparentais e homoafetivas. A divisão sexual do trabalho passa a ser arduamente questionada e modificações comportamentais e culturais sobre essa questão já são observadas em estudos sobre as famílias brasileiras.

Assim, embora as concepções tradicionais de família e de divisão sexual do trabalho estejam em pleno processo de mudança social, o direito não tem acompanhado esse processo. A manutenção da legislação atual sobre a licença-paternidade configura um reforço institucional de um modelo de família que viola direitos de homens e mulheres, devendo necessariamente ser alterada para que se alcance efetiva igualdade de gênero.

A reforma do sistema brasileiro de licença-paternidade e licença-maternidade poderia ser realizada por modificação legislativa ou pela via jurisdicional. As propostas legislativas atualmente em trâmite, em sua maior parte, pretendem a aumentar ligeiramente o prazo de licença-paternidade e equipará-la à licença-maternidade casos de famílias monoparentais masculinas, omitindo-se, contudo, em relação às famílias homoafetivas masculinas. Ademais, ao proporem apenas um ligeiro aumento do prazo de licença-paternidade - para algo em torno de 15 a 30 dias -, mantém a atual e significativa diferença de duração com a licença-maternidade, impossibilitando a efetiva modificação da divisão sexual do trabalho.

A via jurisdicional tem sido explorada com relativo sucesso pelas famílias monoparentais e homoafetivas masculinas, que tem obtido provimentos judiciais individuais equiparando a licença-paternidade à licença-maternidade nesses casos. Mudanças mais amplas no âmbito judicial, contudo, somente poderiam ser adotadas por meio do controle concentrado de constitucionalidade. Uma vez que não é admitida a declaração de inconstitucionalidade de normas constitucionais originárias, tal controle somente poderia ser exercido por meio da ação declaratória de inconstitucionalidade por omissão, a qual apresenta limitações de eficácia relativas ao próprio princípio da separação dos poderes e às competências do Poder Judiciário. No entanto, ainda que eventual provimento judicial positivo e eficaz não fosse obtido, a mera instauração de ação questionando a inércia legislativa poderia instaurar o debate público sobre a matéria e inserir essa discussão na agenda política do Poder Legislativo.

O estudo comparativo de legislações de outros países permitiu a observação de algumas tendências no âmbito das licenças pelo nascimento de filhos, quais sejam: extinção da distinção entre licença-paternidade e licença-maternidade, dando lugar à licença-parental; expansão da duração; divisão social dos custos, ainda que parcial, da remuneração respectiva; e flexibilização da forma de fruição da licença.

A partir de um estudo específico da experiência sueca, verificou-se que a implementação do sistema de licença remunerada para ambos os pais ainda não foi capaz de desarticular totalmente a divisão sexual do trabalho, que ainda se mostra presente na cultura do país. Não obstante, estudos indicam que houve avanços desde a sua implementação e, ainda, que casais suecos dividem o trabalho reprodutivo de forma mais igualitária que casais norte-americanos.

Nesse contexto, além de mostrar-se extremamente alinhada às tendências internacionais descritas e atender às necessidades de famílias monoparentais e homoafetivas masculinas, a experiência sueca apresentou relativo sucesso na tentativa de promoção de igualdade de gênero na divisão do trabalho produtivo e reprodutivo entre homens e mulheres, razão pela qual poderia ser utilizada como parâmetro em uma eventual reforma da legislação brasileira.

Dessa forma, embora seja certo que a construção de uma sociedade realmente igualitária em termos de gênero demande transformações culturais profundas nos padrões de

comportamento das pessoas, modificações institucionais nesse sentido configuram um primeiro e imprescindível passo rumo a esse objetivo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BORBA, Dandrea Mouro; CORREIA, Izabel Cristina Marion. O ser família brasileira. **ETIC – Encontro de Iniciação Científica** - ISSN 21-76-8498, América do Norte, 28 07 2009. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/view/1340/1280>. Acesso em: 08/06/2013.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Regimento Interno da Câmara dos Deputados**. 10ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições câmara, 2012. Disponível em: [bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/1926/regimento\\_interno\\_10ed.pdf?sequence=20](http://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/1926/regimento_interno_10ed.pdf?sequence=20). Acesso em: 15/06/2013.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em 28/06/2013.

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. **Decreto-Lei nº 5.452/1943**. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm). Acesso em: 28/06/2013.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal, Tribunal Pleno, **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 815/DF**, Rel. Min. Moreira Alves, publicado no Diário de Justiça de 10/05/1996.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal, **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1484/DF**, Rel. Min. Celso de Mello, publicado no Diário de Justiça em 28/08/2001.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal, **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4277 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 132**, Rel. Min. Carlos Ayres Britto, Tribunal Pleno, julgado em 05/05/2011, publicado no Diário de Justiça Eletrônico nº 198, de 14/10/2011, p. 341.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, 2ª Turma Recursal, **Recurso Cível nº 5002217-94.2011.404.7016**, Rel. Juiz Leonardo Castanho Mendes, julgado em 28/02/2012, pendente de publicação. Inteiro teor, assinado digitalmente, disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/relatorio-voto-acordao.pdf>. Acesso em 26/06/2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Federal da 3ª Região, **Agravo de Instrumento nº 3276315**, Rel. Desembargador Federal André Nekatschalow, Publicado no Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3ª Região, Edição nº 109/2013, de 17/06/2013, p. 589. Disponível em: <http://web.trf3.jus.br/diário/Consulta/BaixarPdf/9096>. Acesso em: 20/06/2013.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; RICOLDI, Arlene Martinez. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Estudos Feministas**, v. 20, n. 1, p. 259-287, 2012.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil. O longo Caminho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. ISSN 0102-6909. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 25/06/2013.

FREYRE, Gilberto. **Casa Grande & Senzala**. Rio de Janeiro: Editora Record, 1998.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 18/06/2013.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010: Características da População e dos Domicílios. Resultados do Universo**. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas\\_da\\_populacao/resultados\\_do\\_universo.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_da_populacao/resultados_do_universo.pdf). Acesso em: 14/06/2013.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010: Famílias e Domicílios. Resultados da Amostra**. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/Familias\\_e\\_Domicilios/censo\\_fam\\_dom.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Familias_e_Domicilios/censo_fam_dom.pdf). Acesso em: 14/06/2013.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Comunicado nº 65: PNAD 2009 – Primeiras análises: Investigando a chefia feminina de família, 2010**. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101111\\_comunicadoipea65.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101111_comunicadoipea65.pdf). Acesso em: 10/06/2013.

LIMA, Cláudia de Castro. A história da homossexualidade e a luta pela dignidade. **Aventuras na História**, 2012, pp. 50-53. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/aventuras-historia/historia-homossexualidade-luta-pela-dignidade-718218.shtml>. Acesso em: 19/06/2013.

MONTAGNER, Paula. A Reestruturação Produtiva e o Desemprego da Mulher. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**, p. 71, 2004. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05632.pdf#page=71>. Acesso em: 04/06/2013.

MOTT, Luis. Homo-afetividade e direitos humanos. **Estudos feministas**, v. 14, n. 2, p. 509-521, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v14n2/a11v14n2.pdf>. Acesso em: 22/06/2013.

NASCIMENTO, Arlindo Mello do. População e família brasileira: ontem e hoje. **XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Associação Brasileira de Estudos Populacionais - ABEP**, Caxambú-MG – Brasil, de 18 a 22 de Setembro de 2006. Disponível em: [http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006\\_476.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_476.pdf). Acesso em: 15/06/2013.

OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico. Long-term leave for parents in OECD countries. **Employment Outlook**, 1995. Capítulo 5, pp. 171-230. Disponível em: <http://www.oecd.org/els/emp/2409893.pdf>. Acesso em: 24/06/2013.

PRATTA, Elisângela Maria Machado; SANTOS, Manoel Antônio dos. Família e adolescência: a influência do contexto familiar no desenvolvimento psicológico de seus membros. In: **Psicologia em Estudo**. 2007, vol.12, n.2, pp. 247-256. ISSN 1413-7372. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722007000200005>. Acesso em: 06/06/2013.

SAMARA, Eni de Mesquita. O Que Mudou na Família Brasileira? Da Colônia à Atualidade. **Psicologia USP**, 2002, vol.13, n.2, pp. 27-48 . Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65642002000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642002000200004&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15/06/2013.

SANTOS, Daniela Ribeiro. **Da proteção à maternidade à licença compartilhada: um panorama histórico no Brasil e no direito comparado**. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10483/1869>. Acesso em: 29/05/2013.

SARTI, Cynthia Andersen. O Feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 12(2): 264, maio-agosto/2004. Disponível em: <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/8572/7860>. Acesso em: 26/05/2013.

SOARES, Ricardo Pereira. **A concepção de família da política de assistência social: desafios à atenção à famílias homoparentais**. 2012. 119 f. Dissertação (Mestrado em Política Social)—Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10482/11113>. Acesso em: 27/06/2013.