

ADO Nº 20 E A FRENTE PARLAMENTAR PARA LICENÇA-PATERNIDADE/2024**ADO N. 20 AND PARLIAMENTARY FRONT FOR PATERNITY LEAVE/2024****Lutiana Nacur Lorentz***

Resumo: Este estudo pesquisou as assimetrias de gênero através tanto de sua verificação no macrossistema de dados da ONU, OIT, Banco Mundial, quanto de dados do Brasil usando da base matricial teórica de Maria Lugones, Lélia Gonçalves e da ganhadora do Prêmio Nobel de Economia de 2023, Cláudia Goldin. Analisou-se a ADO nº 20, no STF e procedeu-se ao inventário da normatividade no Direito Comparado sobre os tipos de licenças concernentes à maternidade/paternidade: a licença-gestante, licença-paternidade, a licença-parental.

Palavras-chaves: licença-maternidade, licença-paternidade, licença-parental.

ABSTRACT: *This study investigated the gender issues through both its verification in the macrosystem of bases of dates of ONU, OIT, Mundial Bank and in Brazilian's dates using the theoretical matrix basis of Maria Lugones, Lélia Gonçalves and the production of the winner of Nobel Prize of Economy of 2023, an economist and research of gender, Cláudia Goldin. This article has analyzed the ADO number 20, of Supreme Brazilian Court and has made an inventory of normativity was carried out on the types of maternity and paternity leave in the world: maternity leave, paternity leave and parental leave.*

Keywords: *maternity leave, paternity leave, parental license.*

* Mestra, Doutora em Direito Processual pela PUC-Minas, Pós-Doutoranda em Direito Processual pela UnB, Procuradora Regional do MPU/MPT. Professora da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). CV: <http://lattes.cnpq.br/1516587726318143>.

SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO**
 - 2 FUNDAMENTAÇÃO: GÊNESE DAS “DUPLAS JORNADAS” DO GÊNERO FEMININO E REPERCUSSÕES**
 - 3 TRÊS TIPOS DE LICENÇAS CONCERNENTES À MATERNIDADE E PATERNIDADE: LICENÇA-GESTANTE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL COMPARTILHADA**
 - 4 A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO - ADO Nº 20, NO STF**
 - 5 DIREITO COMPARADO: LICENÇA-GESTANTE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL COMPARTILHADA**
 - 6 CONCLUSÕES**
- REFERÊNCIAS**

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como propósito investigar os impactos da divisória injusta de tempo de trabalho entre gêneros, no que se refere ao trabalho dispensado com o cuidado com filhos e casa (trabalho importantíssimo, porém, invisibilizado e não remunerado) e as consequências em termos das assimetrias para o gênero feminino, de forma geral, sem pretender, no entanto, contemplar as especificidades dos vários movimentos feministas (Lorentz, 2020, p. 161-174), ligados aos marcadores sociais de raça e cor (Davis, 2019, p. 12, 236, 267), orientação sexual, pobreza, o LGBTQIAPN+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex Life, Asexual, Pansexual, + other types), etc. (Reis; Cazal, 2021, p. 27) sem olvidar de sua importância, mas porque, pela densidade temática, demandariam outras pesquisas.

Ressalte-se, desde já, que este trabalho repele os argumentos de algumas bancadas teológicas que usam do discurso de que se a licença-maternidade atrapalha a empregabilidade das mulheres, a melhor forma de protegê-las é retirando direitos delas. Na visão desta autora, este direito é irrenunciável e imprecindível para que a sociedade seja mais igualitária e democrática (Delgado, 2006, p. 10-50), porém, urge ressignificá-lo, por meio do aumento da licença-paternidade, ou criação da licença-parental compartilhada.

Esta divisória assimétrica do tempo total de trabalho com filhos e casa que fica, majoritariamente, ainda a cargo da mulher (Teodoro, 2017),

têm inúmeros impactos desfavoráveis, tanto no viés do macrosistema do mundo (Foucault, 2001, p. 175), o que foi constatado pelos dados da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Banco Mundial, quanto no Brasil, pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), da Fundação Getúlio Vargas (FGV), do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), etc.

Na sequência, analisou-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão-ADO nº 20, no STF, que visou regulamentar o art. 7º, XIX, da CF/88 e a decisória prolatada.

Procedeu-se ao inventário da normatividade, no direito comparado sobre os tipos de licenças concernentes aos filhos: a licença-gestante, licença-paternidade e a licença-parental compartilhada. Estas licenças abrangem, no Brasil, as uniões estáveis, LGBTQIAPN+, na linha decidida pelo STF há 13 anos, na ADPF 1132. Como marcos teóricos foram adotadas chaves de leituras de Maria Lugones, Lélia Gonçalves e da ganhadora do Prêmio Nobel de Economia de 2023, a pesquisadora de economia e gênero, Cláudia Goldin. As metodologias foram bibliográficas e estatísticas.

2 FUNDAMENTAÇÃO:GÊNESE DAS “DUPLAS JORNADAS” DO GÊNERO FEMININO E REPERCUSSÕES

Até o advento da obra de Beauvoir, havia a “transposição automática” de caracteres pseudo-biológicos (de biologismo de má-fé) de sexo para gênero (Beauvoir, 2018, p. 69-97) na seguinte ordem: sexo homem, macho (sexo “para fora”) é ativo, detentor da força, da razão, liderança, dominação. Mulher, a fêmea, seria a passiva (sexo “para dentro”), detentora da fraqueza, emoção, irracionalidade, submissão, função básica de matriz, voltada (“naturalmente” ou pela “vontade de Deus”) aos cuidados com a prole, casa, com parca presença nos vieses político, econômico e cultural, ou seja, em situação de subalternidade.

Tanto isto é verdade que, mesmo quando a mulher (branca, porque a negra sempre laborou como escrava) obteve o direito de trabalhar fora de casa (trabalho remunerado) ela manteve, no Brasil e em várias partes do mundo, a dupla jornada (cuidado com filhos e casa) pouco assumida pelos homens.

Segundo Gonçalves (Gonçalves, 1979, p. 50/55) a questão dos marcadores sociais raça/cor e gênero se somam na discriminação à mulher e segundo Lugones (Lugones, 2008, p. 73/101) a colonialidade subalternizou as escravas negras, ainda mais do que os escravos brancos (com reflexos até hoje no pensamento colonizado). Para elas os discursos

biologizantes (de má-fé) sobre “papéis naturais” (Saffioti, 2004, p. 20/40) aliados a repetição histórica e a ideologia (patriarcal) criaram hierarquias sociais, raciais e de gênero, reforçando o estereótipo feminino que seria a única a ter obrigações familiares (cuidado com filhos e casa) reforçando a divisão sexual do trabalho (Teixeira, 2020, p. 149/150). Fraser (Fraser, 2003, p. 40/45) desenvolveu uma teoria para aferir se há ou não igualdade de gêneros através de três grandes angulações, a questão da representação, da redistribuição e do reconhecimento. Este trabalho irá pesquisar pelo método dedutivo estas questões no âmbito mundial e específico, de Brasil.

Em 2023, a **ganhadora do Prêmio Nobel de Economia, Cláudia Goldin** (Goldin, 2021, p. 20/50) pesquisou a desigualdade de salários e de direitos entre homens e mulheres nos EUA e o papel da educação para explicar as desigualdades salariais no país. Para a Nobel, em síntese, como as mulheres são as responsáveis pelos cuidados domésticos e dos filhos, elas acabam procurando empregos que ofereçam alguma flexibilidade, de meio período, enquanto os homens se habilitam às ocupações que exigem tempo integral. Assim **os papéis culturais de homens e mulheres estão na origem da persistência da desigualdade salarial.**

O relatório da ONU “*EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2019-2020*” (ONU, 2019, p. 6/9) ao analisar os indicadores, tipos de famílias e média ponderada de tempo gasto com cuidados com casa e filhos, considerando uma média ponderada com base em dados disponibilizados por onze países da América Latina, a proporção entre o tempo dispendido para tarefas familiares entre homens e mulheres é bem maior com relação a essas e diminui, conforme diminui a pobreza. Apesar de ter havido crescimento da incorporação das mulheres no mercado laboral, concluiu-se que casamento e maternidade reduzem as taxas de participação.

A ONU Mulheres e o PNUD (ONU, 2019, p. 6/9) destacaram os desafios globais que as mulheres enfrentam e forneceram um roteiro para intervenções específicas e reformas políticas, apresentando dois novos índices: **o Índice de Empoderamento das Mulheres (WIE)** que mede o poder e a liberdade de decisão das mulheres e **o Índice Global de Paridade de Gênero (GPII)** avaliando as disparidades de gênero numa série de dimensões fundamentais para o desenvolvimento humano. Combinados, ambos os índices fornecem uma avaliação abrangente do progresso dos países na consecução da igualdade de gênero. **Dentre os dez grandes indicadores da desigualdade de gênero, encontra-se a inclusão laboral e financeira do gênero feminino** que é negativamente impactado pela sobrecarga com as múltiplas jornadas.

Em 2023, o Banco Mundial analisou em muitos países o indicador nº 8 “Tornado-se Mãe”, concluindo que as desigualdades de distribuição de obrigações familiares afeta as mulheres, sobretudo nos **questos remuneração, proteções no ambiente de trabalho e também prejudicam a economia global.**

Pelos dados da ONU e da OIT há em âmbito mundial a necessidade de igualdade de gêneros, em especial, no que concerne a remuneração e trabalho e dentre as metas da agenda da ONU para agenda de 2030 (a qual o Brasil aderiu) está o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável-ODS nº 5 (pela igualdade de gênero em termos mundiais) **implicando a necessidade de resignificação dos “papéis de gênero”** (Saffioti, 1986, p. 150/154) **o que pode ser feito pela ampliação da licença-paternidade e na criação da licença-parental compartilhada.** Segundo a OIT, a ampliação da licença-paternidade e adoção da licença parental têm o propósito não só de “desnaturalizar” o papel (ou melhor, o esteriótipo) da mulher como a exclusivamente responsável pelos cuidados com filhos e casa, mas também afastar a discriminação contra a mesma no mercado de trabalho.

No Brasil, segundo dados do IBGE e da FGV de 2023, as responsabilidades familiares ficam, majoritariamente com a mulher, acarretando diminuição de seu tempo de trabalho externo remunerado, sua discriminação na admissão no trabalho, pagamento a menor (em cerca de 30% a menos) da remuneração relativamente aos homens para mesmas funções (Lorentz, 2019a, p. 36-37) dificuldades na progressão na carreira e até seu adoecimento. Segundo a FGV a mulher fica sujeita ao chamado “**apagão da maternidade**”, muitas perdem o emprego, de um a dois anos após o nascimento do filho (Machado; Pinho Neto, 2016, p. 1/24).

Neste contexto, **a regulamentação e ampliação da licença-paternidade** se mostram necessárias como instrumento para a democratização e para conferir uma resignificação (Saffioti, 1986, p. 150/154) à sociedade patriarcal a fim de promover inclusão a libertação de ambos os gêneros de estereótipos e de confinamentos em posições tido como “naturalizadas” na ordem social. Além disto, efetiva duas das Convenções no temário combate à discriminação que fazem parte do **Core Labor Standard** da OIT, que segundo Lafer e Barzoto são as Convenções Internacionais Fundamentais (Lafer, 2005, p. 50/70) que fazem parte (Barzoto, 2007, p. 20/60) da Constituição da OIT: a Convenção nº 100 (Igualdade de Remuneração para a mão de obra Masculina e a mão de obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor) e a nº 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão). Aliás, a **ONU** através da Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1981, deixou bem claro a **necessidade de alteração dos “papéis de gênero”**:

Artigo 5º

Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.

b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e **o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos**, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos. (G.N.)

Por fim, há uma pesquisa do CNMP (CNMP, 2017/2019) denominada “Cenários” que detectou vultosas assimetrias de gêneros no Ministério Público Brasileiro, estando o feminino em desvantagem, pelos mesmos motivos.

3 TRÊS TIPOS DE LICENÇAS: LICENÇA-GESTANTE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL COMPARTILHADA

Verifica-se que em vários países há três tipos de licenças (Lorentz, 2019b, p. 232-233) para cuidados com os filhos após o nascimento: **licença-maternidade**, para a genitora, ou adotante, que por ligar-se a necessidade de aleitamento, é concedida antes das demais; a **licença-paternidade**, que é concedida ao genitor, ou adotante e a **licença-parental** que deve ser compartilhada entre os dois gêneros (ou adotantes) de forma não concomitante, ou sucessiva.

A licença-maternidade é prevista em várias Convenções específicas da OIT, como a nº 103/1952, a Convenção nº 183/2000, ratificada por 72 países, embora ainda não tenha sido pelo Brasil e a Recomendação nº 191/2000, com recomendação internacional de duração de pelo menos 14 semanas, ampliada para 18 semanas (Marques, 2023, p. 94/5) com recomendação de pagamento de remuneração não inferior a 2/3 dos rendimentos da mãe.

A licença-paternidade não tem previsão em Convenção específica da OIT e nem a licença-parental compartilhada, porém, dialogam com outras Convenções, como a nº 156, da OIT, de 03.06.1981 (“Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares”), Resolução nº 165, OIT/1981, Recomendação nº 191/2000, Convenção nº 95 da OIT (Proteção ao Salário) e a nº 103 da OIT (Amparo a Maternidade), ratificadas pelo Brasil. A licença-parental compartilhada é definida e **claramente defendida pela OIT** (OIT, 2019):

Recomenda-se incluir na legislação a noção de licença parental, *remunerada* e de duração adequada, que pode ser tirada após a licença maternidade, *por ambos os cônjuges*, de modo sequencial e de forma *compartilhada*, sem a perda do emprego e conservando os direitos de dele derivam. Esse tipo de medida permitiria os homens assumir maiores responsabilidades na criação os/as filhos/as.

A licença-parental compartilhada geralmente tem sua divisória a ser combinada entre os casais, mas em alguns casos de países resistentes, no gozo da mesma pelos homens, o tempo mínimo a ser tirado pelo gênero masculino é feita pela lei (Portugal e Suécia) de forma **intransferível**. Há também as **“cotas papais”** (Germani, 2022, p. 107) dentro da licença-parental, com períodos que se não forem usufruídos apenas pelos homens, não serão usufruídos por ninguém (Suécia, Noruega e Islândia). Segundo Germani, a licença-parental é um caminho evolutivo das licenças-maternidade e paternidade, porque apresenta “neutralidade de gêneros” sendo bem acolhida em casos de adoção (união homoafetiva), **porém, adverte que a licença-paternidade tem sido mais eficaz**, em vários países, porque a licença-parental, no final, acabava sendo transferida do pai para a mãe, frustrando seu propósito de divisória do papel de cuidado entre gênero.

Percebe-se, assim, que em alguns países a técnica para envolver os homens nos cuidados para com os filhos variam, **alguns ampliaram a licença-paternidade e outros têm criado a licença-parental compartilhada**.

Assim, ou pela regulamentação e ampliação da licença-paternidade (através da ADO nº 20) ou pela adoção da licença-parental, o Brasil deve ressignificar papéis de gênero e combater a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Relativamente à segunda chave de leitura sobre a necessidade de regulamentação da licença-paternidade, segundo a OIT (OIT, 2019), **a paridade entre a licença-maternidade e paternidade (ou adoção da licença- parental) estimula a paternidade responsável e a proteção à criança e adolescente** (art. 226, §7º, e art. 227 da CF/88) e é meio de desconstruir a “secundarização da paternidade”.

4 A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO - ADO Nº 20

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde - CNTS propôs a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão-ADO nº 20, perante o STF que visou a regulamentação do art. 7º, XIX, da CF/88 (vez que o art. 10, §1º, da ADCT, CF/88 vem regulamentando “provisoriamente” o tema há mais de 35 anos). A decisória do STF já teve como consequência imediata a criação da “Frente Parlamentar da Licença- Paternidade”:

Na última quarta-feira (05/06), foi realizada no Senado Federal a instalação da Frente Parlamentar Mista pela Licença Paternidade, para promover o avanço na regulamentação da licença-paternidade no país. A frente será presidida pela deputada Tabata Amaral (PSB/SP), e terá o deputado Pedro Campos (PSB/PE) como secretário-executivo, além da Coordenadora da Bancada Feminina da Câmara, deputada Benedita da Silva (PT/RJ), e da senadora Damares Alves (REPUBLICANOS/DF) como coordenadoras. Outra finalidade é reunir as proposições que circulam no Congresso sobre a temática, com destaque para o projeto de lei (PL) 6216/2023, que propõe a ampliação do prazo concedido aos pais, de 5 para 60 dias, em um processo gradual (30, 45 e 60 dias) que durará 6 anos a partir da sua aprovação.

Além disto, pode vir a ter outras possíveis consequências na ressignificação dos “papéis naturais” de gênero, na diminuição das múltiplas jornadas femininas e no combate à discriminação, no mercado de trabalho. A decisão do STF de 14.12.2023 foi conceder 18 (dezoito) meses para que o Congresso Nacional legisle sobre o tema, sob pena de não o fazendo, a licença-paternidade ser de 120 (cento e vinte) dias.

5 DIREITO COMPARADO: LICENÇA-MATERNIDADE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL COMPARTILHADA

O direito comparado tem-se alinhado às recomendações da ONU e da OIT de necessidade de ampliação da licença-paternidade (ou de adoção da licença-parental compartilhada). Por meio da compilação dos últimos dados encontrados (ILO, 2021), este trabalho fez a seguinte tabela:

Região-País	Licença-maternidade: duração	Licença-paternidade: duração	Licença-parental: duração
América Latina:			
Brasil	120 dias ou 180 dias	5 dias ou 20 dias	-
Chile	18 semanas ou mais	5 a 9 dias	1 - 35 semanas (0 - 8 meses)
Cuba	18 semanas ou mais	-	36 - 52 semanas (8 - 12 meses)
Uruguai	14 - 17 semanas	10 - 15 dias	-
União Européia:			
Alemanha	14 - 17 semanas	-	Mais do que 156 semanas (3 anos ou mais)
Espanha	14 - 17 semanas	30 dias ou mais	Mais do que 156 semanas (3 anos ou mais)
Finlândia	18 semanas ou mais	30 dias ou mais	De 53 - 104 semanas (1 - 2 anos)
Islândia	18 semanas ou mais	30 dias ou mais	De 53 - 104 semanas (1 - 2 anos)
Itália	18 semanas ou mais	10 - 15 dias	36 - 52 semanas (8 - 12 meses)
Noruega	18 semanas ou mais	10 - 15 dias	Mais do que 156 semanas (mais do que 3 anos)
Portugal	14 - 17 semanas	30 dias ou mais	105 - 156 semanas (2 - 3 anos)
Suécia	14 - 17 semanas	10 - 15 dias	53 - 104 semanas (1 - 2 anos)
Reino Unido	18 semanas	10 - 15 dias	6 - 52 semanas (8 - 12 meses)
América do Norte			
Canadá	14 - 17 semanas	-	53 - 104 semanas (1 - 2 anos)
EUA	12 semanas	-	24 semanas

Tabela própria elaborada a partir dos últimos dados da OIT, de 2021.

De acordo com Gama, Oliveira e Henriques (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 325), em resumo, a licença-maternidade, paternidade e a parental-compartilhada, encontram-se distribuídas, na UE:

Característica das Licenças no Mundo					
Países	Licença Maternidade	Licença Paternidade	Licença Parental	Valor/ salário	Fonte do benefício
Continente Europeu					
França	16 semanas	7 dias obrigatório	28 dias no total sendo 7 são obrigatórios e o restante se torna facultativo.	Maternidade = 100% Paternidade = 100%	Seguridade social
Itália	21,7 semanas	10 dias	10 meses (até doze anos da criança sendo dividido entre o casal)	Maternidade = 80% Paternidade = 100% Parental: 30% até os 6 anos e não remunerado dos 6 aos 12 anos.	Instituto Nazionale Previdéncia Sociale (INPS)
Islândia	-	-	39 semanas. Neste tempo, 13 semanas reservadas separadamente para mães e pais. As 13 semanas restantes podem ser divididas entre casal.	80% para ambos os pais	Seguridade social
Alemanha	14 semanas	-	3 anos de duração (decisão feita pelo casal).	Maternidade e Paternidade = 100% (50% empregador e 50% seguro saúde) no primeiro ano e nos anos subsequentes sem remuneração.	Empregador/ seguro saúde
Portugal	-	-	120 dias a 150 dias (decisão feita pelo casal).	120 dias = 100% 150 dias = 80%	Seguridade social
Noruega	13 semanas antes do parto e 10 semanas após o parto	2 semanas	46 ou 56 semanas, 14 semanas para reservado para ambos os pais.	46 semanas = 100% 56 semanas = 80%	Seguridade social
Suécia	90 dias (os primeiros 30 dias, os pais podem tirar juntos)	90 dias (os primeiros 30 dias, os pais podem tirar juntos)	o restante (300 dias) fica a critério do casal a divisão.	390 dias = 80%	Seguridade social
Espanha	16 semanas	16 semanas	-	100%	Seguridade social

Segundo Böell, há uma tendência na UE (Böell, 2012, p. 122), notadamente com a adoção da Diretiva (UE) 2019/1158 - “Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida” **não só do franco aumento do tempo da licença-parental para homens**, mas também de sua intransferibilidade para a mulher, o que foi feito na Suécia e Portugal.

A **Suécia** em 1974 adotou a licença-parental, de forma pioneira no mundo, custeada pelo Estado, a seguir, em 1980, adotou licença-paternidade, entretanto, na prática a licença-parental não chegou a ser usada pelos homens, porque eles tiraram sua eficácia transferindo-a para as mulheres. Atualmente, neste país, a licença para cuidados dos filhos é no total de 480 dias (o total da licença-parental) sendo, pelo menos, 90 (noventa) dias para **os homens, de forma intransferível, ou seja, pelo menos, 33,96%**.

De acordo com Gama, Oliveira e Henriques, na **França** (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 325/326) em 2016, relativamente ao primeiro e segundo filhos, a licença maternidade era de 16 semanas, sendo este número variável após o terceiro filho. Porém, os direitos relacionados aos pais eram de apenas 3 dias de licença pelo nascimento e mais 11 dias de licença parental. Segundo estas pesquisadoras, em 2020, ampliou-se a licença-parentalidade para 28 dias, permanecendo 16 semanas para as mães. Ou seja, **o pai fica com 25% do tempo**.

Pela pesquisa de Securato (Securato, 2023, p. 62) no **Reino Unido** há permissão da mãe, ou do pai, de acompanhar a criança até 12 meses após o nascimento, porém, esta é apenas parcialmente paga pelo Estado.

Segundo Böell (Böell, 2012, p. 121), a **Espanha** introduziu a licença-paternidade em 2017 e atualmente, o total da licença para cuidados com nascimento de filhos é de 16 semanas, **sendo a licença-paternidade igualitária com a maternidade e intransferível**.

De acordo com Gama Oliveira e Henriques, a **Islândia** (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 326) é um dos países mais igualitários na angulação da licença parental, com 39 semanas de licença, sendo que os gêneros têm a mesma quantidade de licença, **três meses cada, intransferível**. O casal recebe também três meses adicionais que podem ser compartilhados, a sua escolha. **Segundo estas pesquisadoras, uma das consequências desta opção normativa é que os países nórdicos ocupam lugares de menor índice de diferenças de gênero no mercado de trabalho mundial**.

Segundo Böell, na **Finlândia** (Böell, 2012, p. 131), dos 159 dias de licença para cuidados com filhos após o nascimento, 105 dias ficam com a mulher e, pelo menos, 54 dias úteis com o pai, ou seja, **pelo menos 33, 96% fica com o pai**.

De acordo com Gama, Oliveira e Henriques, na **Itália** (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 326) há previsão de licença-maternidade de 21,7 semanas (cerca de 5 meses), com pagamento de 80% do salário mensal e de licença-paternidade de 10 dias, ou seja, este país não avançou muito posto que a licença-paternidade é **de 6,6% da licença-maternidade**. Porém, também há a licença-parental aos pais que podem usufruir por 10 meses até os 12 anos de vida da criança, sendo dividido e decidido pelos pais que recebem 30% do valor se o filho for menor de 6 anos e não é remunerada se a criança tiver entre 6 e 12 anos. A empregada gestante pode solicitar o afastamento antecipado por complicações ou risco na gravidez, tendo direito a 80% do salário.

Segundo Böell, em **Portugal** (Böell, 2012, p. 131), a licença-maternidade e a licença-paternidade fazem parte da licença-parental, tudo custeado pelo Instituto de Segurança Social. A licença parental inicial tem duração de 120 dias (100% da remuneração) ou 150 dias (80% da remuneração). Assim, a licença parental inicial partilhada corresponde a 150 dias (120+ 30), com 100% da remuneração ou 180 dias (150 + 30), com 83% da remuneração, devendo-se levar em conta que 6 semanas (pós-natal) são obrigatórias para as mães e 20 dias obrigatórios e mais 10 dias facultativos para os pais. Dessa forma, o que acontece muito comumente é que a mãe goza os primeiros 120 ou 150 dias e posteriormente o pai goza imediatamente os 30 dias consecutivos, ou seja, **a licença para o pai é de, no mínimo, 25%, ou 20% da relativa à mãe**.

De acordo com Böell, na **Alemanha** (Böell, 2012, p. 131/132), a título de licença-parental, há 52 semanas (cerca de 13 meses) de benefício, pagas em 67% do salário dos pais, sendo que a licença pode-se estender por mais dois anos, sem remuneração (porém, a decisória sobre tempo a ser usufruído fica a critério do casal). Porém, Gama, Oliveira e Henriques (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 326) trazem uma informação diversa sobre a remuneração, asseverando que as mães têm direito a 14 semanas de licença-maternidade (cerca de 3.5 meses) com salário integral (com pagamento 50% do empregador e 50% do Seguro Saúde) e mães e pais podem gozar a licença parental por 3 anos, com pagamento de cerca de 100% do salário no primeiro ano (com coteio 50% do empregador e 50% do Seguro Saúde) e nos anos seguintes sem pagamento. Há também um sistema de bônus, o *Partnerschaftsbonus* (Bônus de Parceria), pelo qual, quando ambos os pais reivindicam dois meses de benefícios, ambos recebem mais dois meses de licença remunerada, visando incentivar o pai a tirar e usufruir da licença.

De acordo com Böell, na **Noruega** (Böell, 2012, p. 132), a licença-parental (para ambos os pais) é de até 101 semanas de licença remunerada, 10 semanas das quais são reservadas para o pai, ou seja, 9,9% do total. Nas primeiras 52 semanas, os pais podem ganhar entre 80% e 100% de seus salários, dependendo de quanto tempo eles ficarem fora. Na soma dos períodos (a licença à gestante, a licença de nascimento e o período compartilhado), a licença-parental varia entre 49 (100% da remuneração de referência do beneficiado) ou 59 semanas (80% da remuneração de referência limitado a seis vezes o salário de benefício) a critério dos pais, o que influenciará no valor do benefício parental. **Após o nascimento, dez semanas são obrigatoriamente concedidas à mãe e dez semanas ao pai.** As restantes 26 ou 36 semanas podem ser usufruídas indistintamente, mas não há nenhum sistema de bônus que estimule o uso igualitário do tempo pelos pais.

Segundo Böell, na América Latina e Caribe (Böell, 2012, p. 131/132) apenas dois países têm ampliado a licença-paternidade, **Chile e Cuba** e, em ambos, o custeio é estatal. No **Chile** são 18 semanas de licença-maternidade, sendo a remuneração de 100%, até o teto e 5 dias de licença-paternidade, sendo remunerados de 100%. Segundo Gama, Oliveira e Henriques recentemente, foi instituída a licença pós-natal/parental (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 329) que entende a licença-maternidade em 12 semanas (período integral) ou 18 semanas (meio período), podendo esse período ser compartilhado com o pai, a partir da 7ª semana. Como consequência da parca simetria de divisão de tempo do cuidado com filhos e casa entre gêneros e da assimetria entre licença-paternidade e maternidade, há na América Latina persistentes indicadores de desigualdade de gênero.

Segundo Böell, em **Cuba** (Böell, 2012, p. 131/132), há 18 semanas de licença-maternidade, sendo remuneradas de 100% e 39 semanas (para a mãe ou o pai) remuneradas com 60%.

De acordo com Gama, Oliveira e Henriques no **Uruguai** (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 329), a licença maternidade tem a duração de 14 semanas, a paternidade de 10 dias (1.4% da maternidade) e a remuneração integral é paga pelo Estado. Porém, houve uma mudança em 2013, com a adoção da licença parental que é chamada de “Subsídio Parental para Cuidados”, com duração de 3 a 4 meses, permitindo que todos os trabalhadores que são contemplados pela licença maternidade e paternidade, do setor privado, usufruam do direito de uma licença de meio período, ou tenham jornada de trabalho de 4 horas diárias, sendo sua

remuneração financiada metade pelo Estado e metade pelo empregador. Esse direito dá aos pais a escolha de quem entre eles pode utilizar, só não podendo utilizá-lo ao mesmo tempo. As mulheres podem utilizar após o fim da licença maternidade e os homens sempre que quiserem.

Segundo Gama, Oliveira e Henriques, estas licenças no **Continente Americano** podem ser sistematizadas (Gama; Oliveira; Henriques, 2022, p. 329):

Característica das Licenças no Mundo					
Países	Licença Maternidade	Licença Paternidade	Licença parental	Valor/ Salário	Fonte de benefício
Continente Americano					
Canadá	17 semanas	-	35 semanas é permitido o compartilhamento entre o casal. Essa licença pode ser solicitada após a licença maternidade acabar.	-	Seguridade social
EUA	6 a 12 semanas	-	-	a porcentagem varia nos Estados.	-
Brasil	120 dias (17 semanas) + 60 dias no programa empresa cidadã.	5 dias consecutivos, se as empresas estiverem cadastradas no programa empresa cidadã, o prazo será estendido para 20 dias	-	100%	INSS/Seguridade de Social
Uruguai	14 semanas para funcionários do setor privado e 13 semanas para o setor público.	10 dias	subsídio parental para servidores do setor privado, licença de meio período ou ter a jornada de trabalho de 4 horas diárias	100%	Seguridade social/ Empregador
Argentina	O período é de 90 dias de afastamento - A lei prevê que a mulher afaste-se do trabalho 30 dias antes do parto previsto e retorne após 60 dias, ou divida o afastamento entre 45 dias antes do parto e 45 após ele, o que é considerado um tempo reduzido	20 dias	-	100%	Seguridade Social
Chile	18 semanas	5 dias	12 a 18 semanas de duração, podendo compartilhar a partir das 7 semanas com os pais	100%	Seguridade Social

Fonte: Elaboração própria, a partir da pesquisa bibliográfica

No Brasil, a licença-maternidade é de 120 dias e a licença-paternidade prevista ao homem é ínfima, de 05 (cinco) dias, art.10, §1º, da ADCT, CF/88 tanto em âmbito Celetista, quanto em âmbito Estatutário Federal, Lei nº 8.112/90, art.208, ou seja, a licença-paternidade é **de 4.16% do tempo de duração da licença concedida para a mulher**. Na licença-maternidade estendida (Empresa Cidadã, Lei nº 11.770/2008) de 180 dias, a licença-paternidade tanto em âmbito Celetista, quanto Estatutário é de apenas 20 (vinte) dias, **sendo de 11.11% do tempo de duração da licença para a mulher**.

6 CONCLUSÕES

No Brasil, exceto a ADO nº 20, constata-se que há poucas propostas legislativas que privilegiam a partilha de responsabilidades entre os genitores (ou adotantes) contemplando ou a ampliação da licença-paternidade, ou a criação da licença-parental compartilhada.

Houve a PEC nº 229, de 2019, que alterava o inciso XVIII do art. 7º, sobre a licença-parental compartilhada, porém a mesma está parada.

Houve a promulgação da Lei nº 14.457/2022, art. 20, que deu o primeiro passo (no âmbito celetário), embora tímido, permitindo a divisória da licença maternidade ampliada da “Empresa Cidadã”, dos 60 dias a mais, **entre mulheres e homens (licença-parental)**, desde preenchidos dois requisitos: escolha consensual entre pai, mãe (ou adotantes) e **ambos têm de ser empregados da mesma empresa**:

Art. 20. A Lei nº 11.770, de 9/9/08, passa a vigorar com as seguintes alterações:

[...]

§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.

Segundo a ONU e a OIT, tanto a ampliação da licença-paternidade, quanto a adoção da licença-parental compartilhada têm os propósitos não só de “desnaturalizar” o esteriótipo da mulher como a exclusivamente responsável pelos cuidados com filhos e casa, mas também afastar a

discriminação contra a mesma no mercado de trabalho. Além disto, a ampliação da licença-paternidade **estimula a paternidade responsável e a proteção à criança e adolescente** (art. 226, §7º, e art. 227 da CF/88) e é um dos meios de desconstruir a “**secundarização da paternidade**” que ocorre amiúde, no Brasil.

Dessarte, é preciso que na linha da decisória da ADO nº 20, que o Congresso Nacional **equipare a licença-paternidade à maternidade**, necessitando de custeio pelo do Estado (Convenção nº 103 da OIT) e da indicação de fonte, art. 195, §5º, da CF/88.

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo*. Vol. I. 12ª Impressão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira SA, 2009.

BEAUVOIR, Simone. Simone de Beauvoir e os paradoxos do feminino. *CULT - Revista Brasileira de Cultura*. São Paulo: Editora Bregantini, nº 10, ano 22, janeiro de 2019.

BÖELL, Cristiane Rosália Maestri. *Constitucionalismo, igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na União Europeia e no Brasil*. Dissertação de mestrado (Portugal). Universidade do Minho. Escola de Direito. 2012.

DAVIS, Angela. *Uma autobiografia*. São Paulo: Boitempo, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego - entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

FOUCAULT, Michel. *Le jeu de Michel Foucault*. In: *Dits et écrits II: 1976-1988*. Edição estabelecida sob a direção de Daniel Defert e François Ewald, com a colaboração de Jacques Lagrange. Tradução de Gilles Barbedette et al. 2. ed. Paris: Quarto Gallimard, 2001.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. *Redistribution or recognition? A political philosophical Exchange*. New York: Verso, 2003.

GAMA, Andrea de Souza; OLIVEIRA, Ana Clara de Assis; HENRIQUES, Cristine Cardoso. Trabalho e gênero: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. *Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo- Estudios culturales - Narrativas sociológicas y literarias Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)* Nº 39, Vol. XXIII, Invierno de 2022, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871. Disponível em: www.unse.edu.ar/trabajosociedad.

GERMANI, Geanítalo. *Raízes escassas licença-paternidade no Brasil*. Tese de doutorado. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. 2022, f. 176.

GOLDIN, Cláudia. *Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton: Princeton University Press, 2021.

GONZALEZ, Lélia. *Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher*. Comunicação apresentada no 8º Encontro Nacional da Latin American Studies Association Pittsburgh, 5 a 7 de abril de 1979.

LAFER, Celso. *A internacionalização dos direitos humanos: constituição, racismo e relações internacionais*. Barueri, São Paulo: Manole, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Licença parental: uma necessidade para a simetria de gêneros no Brasil. In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de; OMOTO, João Akira Omoto; SILVA VIEGAS, Marisa Viegas; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo (org.). *Perspectivas de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro*. Brasília: ESMPU, 2019. E-BOOK. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/perspectivas-de-genero-e-o-sistema-de-justica-brasileiro>. Acesso em: 9 abr. 24, p. 232-233.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Paradigmas e paradoxos dos movimentos de mulheres (feministas?) no Brasil. In: TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado; MENEZES, Joayceane Bezerra de (coord.). *Gênero, vulnerabilidade e autonomia*. São Paulo: Editora Focus, 2020.

LUGONES, María. *Colonialidade y género. Tabula Rasa*. Bogotá - Colombia, No. 9: 73-101, julho- dezembro 2008

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. *Portal FGV*. 2016, Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 9 abr. 2024.

MARQUES, Sabrina Campos Ferreira. *Avaliação das políticas sociais brasileiras para eliminação da desigualdade de gêneros*. Tese. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Medicina Social. 2023, f. 259.

MATOS, Ana Clara Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggioni de NATIVI; DADE, José Pedro Kostin Felipe de. Licença parental agenda igualdade gênero. *Revista da Faculdade de Direito do Paraná-UFPR*, Curitiba, vol. 61, nº 03, set./dez./2016.

MELO, Ana Carolina Lima de. Licença parental: caminho para consolidação da igualdade de gênero. *Perspectivas em Políticas Públicas*, Belo Horizonte, vol. IX, n.17, p. 103-1204, jan.-jun. 2016

OIT. *Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo*. OIT, 2009, p. 111. Disponível em: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550?lang=es. Acesso em: 17 abr. 2019.

OIT. *Trabalho e família: rumo as novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*/Organização Internacional do Trabalho. Brasília. 2009, p. 111. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>. Acesso em: 01 jun. 2019.

REIS, Toni; CAZAL, Símón (org). *Manual de comunicação LGBTI+ [livro eletrônico]*. 3. ed. Curitiba: IBDSEX, 2021. Disponível em: <https://aliancagbti.org.br/wp-content/uploads/2022/01/manual-de-comunicacao-gaylatino-V-2021-WEB.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2024.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. Ministério da Fazenda. *Política de Proteção Social e Igualdade de Gênero*. Brasília: Distrito Federal, nov. 2017.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. O feminismo e seus frutos no Brasil. *In: SADER, Emir (org.). Movimentos sociais na transição democrática*. São Paulo: Cortez, 1986.

SECURATO, Claudia Orsi Abdul Ahad. *Promoção da igualdade entre homens e mulheres diante do teletrabalho*. Dissertação (mestrado profissional). Fundação Getulio Vargas. Escola de Direito de São Paulo. 2023, f. 187.

TEIXEIRA, Aysla Sabine Rocha. *As mulheres-mães do direito do trabalho: uma crítica à colonialidade de gênero das destinatárias das normas jurídicas trabalhistas de tutela da maternidade*. Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Direito, 2020, f. 266.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro. *In: TEODORO, Maria Cecília Máximo e outros (coord.). Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5707.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2024.

Sites Consultados:

<https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/congresso-nacional-lanca-a-frente-parlamentar-pela-licenca-parternidade#:~:text=A%20Frente%20Parlamentar%20Mista%20pela,para%20que%20o%20Congresso%20Nacional>. Acesso em: 16 jun. 2024.

<https://webapps.ilo.org/globalcare/>. Acesso em: 9 abr. 2024.

<https://www.onumulheres.org.br/planeta5050/>. Acesso em: 26 fev. 2022: “As metas para o alcance da igualdade de gênero estão concentradas no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5”.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229658.pdf. Acesso em: 26 fev. 2022.

<https://portal.fgv.br/artigos/analise-geracao-postos-formais-novembro-2023>. Acesso em 7 abr. 2024

[https://www.unwomen.org/es/recursos?f\[0\]=topics_hq:1789](https://www.unwomen.org/es/recursos?f[0]=topics_hq:1789). Acesso em: 7 abr. 2024.

https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%8ANERO_v.FINAL_2.pdf. Acesso em: 24 jun. 2024.

<https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap#:~:text=No%20quesito%20remunera%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20mulheres,disparidades%20persistem%20at%C3%A9%20aposentadoria>. Acesso em: 7 abr. 2024.