

# A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE SOB A ÓTICA DO PL Nº 3935/08

THE EXPANSION OF THE PATERNITY LICENSE  
UNDER THE PERSPECTIVE OF PL NO. 3935/08

MARCOS ANTUNES KOPSTEIN<sup>1</sup>

## RESUMO

A inserção dos homens em atividades outrora inerentes a figura feminina gerou profundas transformações na sociedade brasileira. Logo, os homens passaram a igualar-se às mulheres quanto ao cuidado dos filhos, frisando-se sua vital importância quanto ao trato e auxílio quanto aos filhos recém-nascidos. Para tanto, a legislação nacional estipula períodos concessivos para os trabalhadores, de ambos os sexos, os quais são denominados respectivamente como licença maternidade e licença paternidade, para que possam amparar esses filhos recém-nascidos. No que se refere à licença paternidade, o período para fruição é de apenas cinco dias, tempo diminuto se equiparado ao da licença maternidade que pode abarcar de quatro a seis meses, ainda, a licença paternidade até os tempos atuais ainda não foi regulamentada por lei, por isso, vários projetos de lei tramitam, salientando-se o projeto 3935/08. Pelo exposto, a licença paternidade necessita urgentemente não apenas de regulamentação como também de aumento do período concessivo para que os pais possam aumentar/melhorar os cuidados com seus filhos recém-nascidos. Dessa maneira, objetivou-se expor aspectos referentes à licença paternidade, suas características e importância, além da necessidade de ampliação. O estudo abarcou revisão bibliográfica e análise documental, tendo como método de abordagem o dedutivo.

**Palavras-chave:** período concessivo; regulamentação; ampliação; licença paternidade.

## ABSTRACT

*The insertion of men in activities once inherent to the female figure generated profound changes in Brazilian society. Soon, men became equal to women in the care of their children, emphasizing their vital importance in dealing with and helping with newborn children. To this end, national legislation provides for concessional periods for workers of both sexes, which are respectively referred to as maternity leave and paternity leave, so that they can support these newborn children. With regard to paternity leave, the period for enjoyment is only five days, a shorter time compared to maternity leave which can cover four to six months, yet paternity leave to date has not yet been regulated by law. Therefore, several bills are pending, especially project 3935/08. For this reason, paternity leave urgently needs not only regulation but also an increase in the granting period for parents to increase/improve care for their newborn children. Thus, the objective was to expose aspects related to paternity leave, its characteristics and importance, in addition to the need for expansion. The study included literature review and document analysis, using the deductive method of approach.*

**Keywords:** concession period; regulation; enlargement; paternity leave.

1 Mestre em Ensino de Humanidades e Linguagens, Universidade Franciscana/UFN. Especialista em Direito do Trabalho, UFN. Bacharel em Direito, Faculdade de Direito de Santa Maria. Advogado e pesquisador. E-mail: marcoskopstein@hotmail.com.

### Como citar esse artigo:/How to cite this article:

KOPSTEIN, Marcos Antunes. A ampliação da licença paternidade sob a ótica do PL nº 3935/08. *Revista Meritum*, Belo Horizonte, v. 16, n. 3, p. 124-135, 2021. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v16i3.7218>.

## 1. INTRODUÇÃO

Os pais têm tido um papel cada vez mais importante na criação de seus filhos, de meros coadjuvantes passaram a dividir os cuidados das crianças com as mães, sem contar ainda, o caso de casais homoafetivos ou pais solteiros.

A legislação brasileira atual dá às mulheres, quatro meses garantidos de licença, podendo chegar a seis meses, caso a empresa em que ela trabalha opte pela proposta da licença maior, mas ao homem são dados meros cinco dias úteis de concessão.

Dedicar-se em tempo integral ao filho recém-nascido não é um direito exclusivo da mulher, mas se sustenta em costume que atribui apenas à mãe tarefas relativas à criação e educação da família. A igualdade de direitos entre gêneros precisa ser assegurada ao homem, em benefício da própria mulher e do grupo familiar.

Por isso, pergunta-se que diante dos novos rumos familiares, onde o homem participa tanto quanto a mulher na criação e cuidado dos filhos, a não ampliação da licença paternidade vem a ferir o princípio basilar da isonomia?

Nota-se que o período de licença paternidade de cinco dias previstos constitucionalmente no artigo 7º, XIX da Constituição Federal de 1988 e no artigo 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, não é suficiente para que o homem possa cuidar de seus filhos recém-nascidos com a devida eficiência (BRASIL, 1988).

Dessa maneira, intui-se analisar as legislações que regulam as licenças parentais, sobretudo a licença paternidade. Para mais, também se verifica os projetos de lei que têm por intuito ampliar a concessão da licença paternidade, sobretudo o Projeto de Lei 3.935 de 2008, pois é o que se encontra em fase mais adiantada de tramitação perante o Congresso Nacional (BRASIL, 2008).

Ao desenvolver este artigo, tem-se por intuito analisar os direitos dos pais de terem regulamentada por lei e ampliada sua licença paternidade, visto que, com a evolução da sociedade, homens e mulheres encontram-se em pé de igualdade, do ambiente laboral aos deveres de casa e cuidados com a família e prole.

Para além, verifica-se para construção do trabalho, utilizou-se de pesquisa bibliográfica, por intermédio de artigos científicos e doutrinas jurídicas, além de análise documental da legislação nacional, sobretudo a Constituição de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhistas e os Projetos de Leis que tramitam perante as Casas do Congresso Nacional brasileiro.

## 2. A POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE AO HOMEM

A legislação nacional constantemente objetivou clarificar que os direitos inerentes à proteção à maternidade, encaixando-se entre eles a licença de 120 dias, só eram cabíveis a figura materna, cerne da família tradicional. Seguindo ensinamento de Silva, vê-se que “o legislador ao determinar a proteção à maternidade, ao contrário do restante de toda a legislação, utilizou

todos os substantivos no feminino objetivando translucidamente não deixar dúvidas que tal benefício é destinado às mulheres” (SILVA, 2013, p. 52).

Consubstancia-se que apesar das diversas disposições normativas que garantem proteção à mulher e à maternidade, a legislação ainda denota omissões em se tratando de situações adversas como se presencia no caso de morte da mãe durante o parto ou a impossibilidade da mesma fruir certas garantias legais, além dos casos de adoção por casais homoafetivos ou pai adotante único (SILVA, 2013).

Evidencia-se no Brasil que as complicações decorrentes de parto são corriqueiras, portanto, elevam-se para uma quantia preocupante o número de óbitos de mulheres durante o nascimento de seus filhos. Confirma-se a gravidade da situação, conforme estudos de Sassine (2010), que expõe:

O que silenciosamente se passa nas maternidades brasileiras – em especial nas unidades que prestam atendimento pelo Sistema Único de Saúde (SUS) – converteu-se numa tragédia contínua, que não arrefece ao longo dos anos. As gestantes correm riscos reais de morte, num país que não conseguiu reduzir os índices de mortalidade materna na última década. Oficialmente, cerca de 1,5 mil mulheres morrem todos os anos no Brasil por complicações na gestação, no parto ou em até 42 dias após o nascimento do filho. É a quantidade de mortes registrada pelo Ministério da Saúde em 2009, mesmo número de registros em 1996, 13 anos atrás (SASSINE, 2010, p. 1).

Portanto, caso a mãe viesse a falecer a legislação não trazia nenhuma orientação sobre como proceder nessa situação, cabendo assim ao Poder Judiciário, analisar e julgar o caso concreto. Conforme análise jurisprudencial vê-se que o Judiciário tende a proteger, sobretudo a figura da criança, concedendo algumas garantias inerentes à maternidade, como a licença e o salário maternidade, ao pai.

Sendo assim, o Poder Judiciário tem por intuito interpretar de maneira extensiva as disposições legais, cabendo ao pai o direito de fruição da licença e do salário maternidade, caso seja viúvo ou na impossibilidade de gozo pela mulher. Consequentemente, segundo ensina Dias “tal interpretação privilegia a paternidade responsável, bem como a equidade de direitos e obrigações com os filhos esculpidos no bojo constitucional” (SILVA, 2013, p. 57).

Acompanhando as decisões jurisprudenciais e os avanços sociais decorrentes da evolução do conceito de família, foi sancionada em 24 de outubro de 2013 a Lei 12.873, a qual abarca uma série de situações não correlatas, mas que altera a lei previdenciária, no que se refere ao salário maternidade e a CLT, quanto à licença maternidade, nesta no que concerne ao acrescentar de mais dois artigos no capítulo referente à proteção maternidade, os artigos 392-B e 392-C, além de agregar ao artigo 392-A o parágrafo 5º (BRASIL, 2013).

Expõe-se ainda que com o advento Lei 13.519/2017 expandiu-se o rol para a fruição do referido direito, a adotantes não apenas de crianças como também de adolescentes (BRASIL, 2017). Assim, dispõem-se nos referidos artigos:

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

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

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção (BRASIL, 2017).

Por conseguinte, comenta-se que a lacuna legislativa fora parcialmente preenchida, visto que a licença maternidade pode vir a ser concedida ao homem caso seja viúvo (artigo 392-B) ou adotante único (artigo 392-C) (BRASIL, 2017).

Importante esclarecer que em relação ao artigo 392-A, o acréscimo do parágrafo 5º trouxe uma inovação interessante, visto que a licença maternidade somente será concedida a apenas um membro do casal, portanto, ao interpretar-se literalmente o dispositivo legal, vê-se que tanto o homem quanto a mulher que formam o casal de adotantes podem vir a receber a licença maternidade. Sendo assim entende-se que a escolha sobre com quem irá recair o período de licença maternidade é do casal.

Quanto à concessão da licença maternidade a casais homoafetivos, apesar da lacuna legal, a jurisprudência<sup>2</sup> tende por conceder a um membro do casal o direito tanto à licença quanto ao salário maternidade. Conforme Silva (2013, p. 60) “a nova legislação mostra uma nova preocupação estatal: o fortalecimento das relações familiares. Assim, com essa mudança legislativa o pai poderá dedicar-se ao seu filho sem prejuízo de seus vencimentos”.

Destarte, as decisões do Judiciário e as inovações legislativas trouxeram grande avanço na esfera familiar, sobretudo, quanto à proteção à criança. Apesar disso, evidencia-se que mais se faz necessário, precipuamente quanto ao período de licença paternidade.

### 3. A LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade encontra disposição expressa na Constituição Federal de 1988, especificamente em seu artigo 7º, inciso XIX que estabelece que dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais encontra-se a licença paternidade, além do artigo 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias que estipula o prazo de cinco dias de licença a figura paterna, até que haja lei que regule a matéria constitucional (BRASIL, 1988). A respeito das licenças parentais, Süsskind argumenta que:

2 Citam-se alguns julgados para maior compreensão: MS 00005533020185060000 (TRT-6), Recurso Cível 71008100851 RS (TJ-RS), AI 0750643-51.2020.8.07.0000 (TJ-DF), RE 1028794-78.2017.8.26.0564 SP (STF). Todos são julgados recentes que coadunam com a posição exposta.

Por seu turno, a Lei Maior manteve, como encargo da Previdência Social, a proteção à maternidade, especialmente à gestante (art. 201, III). E inovou a matéria, dispondo sobre o salário paternidade (art. 7º, XIX). Até que seja objeto de lei complementar, a licença remunerada ao pai foi fixada em cinco dias (art. 10, § 1º, do ADCT). (SUSSEKIND, 2002, p. 496)

Bachur e Manso (2011, p. 45) conceituam a licença paternidade como “o direito que todos os homens com carteira assinada têm de se afastar-se do trabalho, por um período de cinco dias sem prejuízo de seu salário, para auxiliar a mãe de seu filho”. Dessa forma, tem-se um respaldo e conexão com a licença maternidade, apesar de que a última é regulamentada legalmente e possui um prazo para fruição muito maior se equiparada à licença paternidade.

Sob a égide do enfoque histórico, vê-se que antes da promulgação da Carta Magna de 1988, a CLT estabelecia lapso temporal de apenas um dia de folga para o trabalhador que se tornava pai, como disposto no artigo 473, inciso III da legislação trabalhista: “o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana”. Portanto, o prazo mais longo absorveu o mais curto, ou seja, o lapso temporal previsto na Carta Magna absorveu o outro previsto na CLT, visto que ambos se amparam sob a mesma causa: a licença paternidade.

Hodiernamente, a matéria constitucional acerca da licença paternidade ainda não foi regulada por lei, portanto há uma lacuna a ser preenchida, visto que apesar da inovação constitucional ao estabelecer a alcunha “licença paternidade”, nada de concreto foi posto em prática, apesar das diversas tratativas e projetos de lei que tramitam perante as Casas do Congresso Nacional.

Evidencia-se que a licença paternidade necessariamente demanda regulamentação infra-constitucional, pois consoante explana de Nascimento:

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”. (NASCIMENTO, 2013, p. 16)

Interpreta-se dessa maneira que as intenções do legislador partem no sentido de que tanto nas disposições celetistas como nas constitucionais, apesar da pequena diferença de prazos, ao pai caberia ou cabe apenas um período suficiente para que o mesmo possa vir a registrar civilmente seu filho.

Frisa-se que para que o homem venha a se ausentar do trabalho pelo lapso temporal de cinco dias, o qual é o período de licença paternidade, ele deve vir a dar primeiramente ciência ao empregador do nascimento de seu filho, após isso adquire direito de faltar os cinco dias sem que lhe ocorra prejuízos decorrentes da falta ao serviço (BACHUR; MANSO, 2011).

Seguindo os mesmos moldes da licença maternidade, a licença paternidade também pode vir a ser considerada como uma típica forma de interrupção do contrato de trabalho. O empregador não pode negar o direito ao período de licença ao empregado que se tornou pai,

desde que o empregado tenha justificado previamente e cientificado seu empregador do nascimento do filho (SILVA, 2013).

Além de ser considerada como uma interrupção do contrato de trabalho, ao se interpretar as disposições da CLT, clarifica-se que a licença paternidade é uma licença remunerada, visto que o empregado sem ser prejudicado quanto ao recebimento de salário, pode faltar ao trabalho, conforme estabelece o artigo 473 da supramencionada legislação. Coadunando com a exegese, tem-se o entendimento de Bachur e Manso (2011, p. 47), que estabelecem que:

Nesse período, o empregado que fica afastado do serviço não poderá ter descontado pelo empregador em sua folha de pagamento os dias. Dessa maneira, o empregado que tem que dar ciência ao seu empregador que nasceu o filho para ter direito a faltar cinco dias de trabalho. Esse período é contado como dia trabalhado sem nenhum prejuízo. (BACHUR; MANSO, 2011, p. 47)

Dessa forma, percebe-se que os preceitos celetistas e doutrinários, quanto à contagem da licença paternidade, ela deve começar a ser computada no primeiro dia útil a partir do nascimento do filho do empregado, visto que se trata de licença remunerada.

Convém explicitar que a licença paternidade só será concedida ao pai biológico do recém-nascido, visto que em se tratando de pai adotante ele não terá direito à licença paternidade (MEIRA, 2006). Aqui convém expor uma breve explicação, visto que no caso de adotante único ou casal adotante haverá a garantia à licença maternidade.

Apesar das inovações da Lei 10.421/02, que estendeu à mãe adotiva a concessão à licença maternidade e da Lei 12.873/13 que ampliou ainda mais o leque, abarcando o adotante único e o viúvo, a licença paternidade ainda não foi estendida ao pai adotante.

Por oportuno, cabe novamente salientar que a matéria constitucional acerca de licença paternidade ainda encontra-se “órfã” de uma Lei que a venha regularizar. Apesar disso, vários projetos de lei sobre o tema tramitam face ao Congresso Nacional. No próximo tópico objetiva-se dar enfoque às propostas de lei mais importantes, sobretudo o PL 3.935/08, que encontra em fase mais longa de tramitação perante a Câmara de Deputados, pronto para análise da pauta em plenário.

#### **4. A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE SOB A ÓTICA DO PL N° 3.935/08, ALÉM DE OUTRAS PROPOSTAS QUE VISAM SEU ALARGAMENTO**

Consoante elucidação anterior, a licença paternidade necessita de regulamentação, para tanto vários projetos tramitam pela Câmara de Deputados e pelo Senado Federal. Giza-se que ao menos quinze projetos de lei abarcam a tentativa de regulamentação e ampliação da licença paternidade, os quais foram encaminhados para apreciação do Congresso Nacional.

Dentre os projetos de lei, citam-se os mais relevantes: PL 2141/07, do ex-deputado Vieira da Cunha (PDT-RS) que aumenta o período da licença paternidade de cinco para dez dias; PL n° 2.430/2007, da deputada federal, Maria do Rosário (PT/RS) que visa estender a licença

paternidade para trinta dias, alcançando também o pai adotante; PL nº 4.028/08, da ex-deputada Rita Camata (PMDB/ES) que coaduna com o prazo de trinta dias da licença paternidade, entretanto o prazo desta somente será possível caso a mãe não tenha direito a licença maternidade ampliada, nos moldes do Programa Empresa Cidadã; o PL nº 9.412/2017 que trata da licença materna e paterna compartilhadas, na qual os pais optam por alternadamente usufruir em conjunto da licença parental, proposto pela deputada Mariana Carvalho (PSDB/RO); e, por fim, o PL nº 3.935/08.

Salienta-se que dentre essas propostas, conforme já mencionado, encontra-se o Projeto de Lei 3.935, que fora apresentado pela ex-senadora Patrícia Saboya (PDT/CE) em 28 de agosto de 2008.

Foca-se nessa proposta de lei, em razão da mesma encontrar-se, dentre tantos projetos que visam à ampliação da licença paternidade, em fase mais adiantada de tramitação no Congresso Nacional: “aguardando Criação de Comissão Temporária pela MESA; Pronta para Pauta no PLENÁRIO (PLEN)”, conforme dados do site da Câmara de Deputados.

O PL nº 3.935/08 tem por intuito ampliar o período de cinco para 15 dias de licença ao homem que se torna pai. Importante estabelecer que essa proposta objetiva não somente garantir o direito do benefício ao pai biológico, como do mesmo modo englobar, como beneficiário, o pai adotante (THOMÉ, 2009).

Importante salientar que o PL 569/2020 proposto pela deputada Tabata Amaral (PDT/SP), que prevê a um prazo de 60 dias à figura paterna, foi apensado ao PL nº 3.935/08.

Voltando à análise específica do PL 3.935/08, vê-se outra peculiaridade quanto à proposta da ex-senadora no que se tange a respeito da comunicação ao empregador do nascimento do filho, além das férias do empregado. Sobre essas disposições da proposta de lei, Bachur e Manso (2011, p. 45) explicitam que:

O trabalhador precisaria apenas notificar o empregador e apresentar a certidão de nascimento da criança (no caso de nascimento). Quando o pai programar as férias para o período após o nascimento do filho, a licença paternidade passará a contar a partir do primeiro dia útil após o fim do afastamento. (BACHUR; MANSO, 2011, p. 45)

Pondera-se que as disposições presentes no PL nº 3.935/08 visam coibir a dispensa arbitrária e imotivada do empregado. Por conseguinte, depreende-se que ao trabalhador, lhe estaria assegurada uma estabilidade, de trinta dias, depois de findado o período de licença paternidade.

Após análise dos aspectos dispostos no projeto de lei da ex-senadora Saboya, verifica-se que não somente sua tramitação avançada face ao Congresso, mas também sua quase completude quanto à regulamentação da licença paternidade, demonstram a necessidade de esmiuçar e dar maior enfoque a esse projeto de lei.

Outra questão interessante é a que trata do lapso temporal de quinze dias. Apesar de não poder ser considerado como um período amplo (ocorre um aumento de apenas dez dias, se comparado à disposição constitucional que estabelece cinco dias), ele tende a não polemizar, visto que, evidencia-se uma enorme relutância da sociedade em geral, sobretudo dos empregadores, de acatar um alargamento do atual prazo da licença paternidade, que, aliás, já não é bem querido por parcela da população (NASCIMENTO, 2013).

Relutância, pois muitos vêm à ampliação de licença como desnecessária, acreditando que o homem não merece dispor de mais tempo para estar com seu filho recém-nascido e auxiliar a mulher que trouxe ao mundo seu rebento. Quanto às empresas e empregadores, a ampliação geraria um óbvio desconforto econômico, visto que as supramencionadas teriam prejuízos decorrentes da ausência de empregados que se tornam pais.

Anteriormente comentou-se a “quase completude” do PL nº 3.935/08, porque o texto não dispõe sobre com quem deveria carrear o ônus de arcar com o pagamento da licença paternidade. Contempla-se que em se tratando de licença maternidade, o período de afastamento da trabalhadora ou do trabalhador será pago pela Previdência Social, através do INSS, pagamento denominado como salário maternidade.

Quanto à licença paternidade, atualmente é considerada uma licença remunerada arcada pelo empregador, ao interpretar a CLT em seu artigo 473. Em nosso ordenamento inexistente o termo “salário paternidade”, mas ao se antever uma ampliação da licença paternidade surge a dúvida sobre quem deveria suportar o encargo de pagá-la.

Nenhum projeto que visa ampliação da licença, incluindo-se como já dito o PL nº 3.935/08, tratou da questão do pagamento da licença, conforme explanação de Thomé que diz: “nenhum deles, porém, determina que a licença paternidade seja paga nos mesmos termos da licença maternidade, ou seja, pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)” (THOMÉ, 2009, p. 51).

Sendo assim, há uma lacuna que precisa ser estancada: o pagamento em caso de ampliação da licença paternidade deve continuar sob o encargo do empregador ou ser passada ao INSS?

Neste trabalho, inclina-se a crer que o ônus deve ser repassado a Previdência Social, uma vez que à ampliação da licença paternidade poderia ocasionar graves danos entre as relações laborais entre empregadores e empregados, caso a obrigação de pagar coubesse ao empregador.

Ainda, cabe-se fazer um parêntese quanto à licença paternidade, pois apesar da falta de regulamentação legal, os trabalhadores celetistas coligados ao Programa Empresa Cidadã, ou seja, aos funcionários de empresas que fazem parte do referido programa possuem um prazo maior para fruição da licença paternidade, mais 15 dias totalizando um benefício de 20 dias, desde que realizem o requerimento dois dias antes do parto dos filhos, nos moldes da Lei nº 11.770/2008 que criou esse programa inovador de proteção à família através de incentivos fiscais a empresas que nele aderiram.

Não somente trabalhadores celetistas detêm direito à licença paternidade, como também os servidores públicos. Quanto aos servidores públicos federais, estes possuem um programa de prorrogação da licença paternidade aos moldes do Programa Empresa Cidadã, regido pelas determinações do Decreto nº 8.737/16, que em seu art. 2º especifica o direito ao benefício com o prazo de 20 dias de fruição, desde que tenha sido requerido em até dois dias úteis após o nascimento ou da adoção dos filhos.

A ampliação de licença paternidade faz-se essencial por todos os motivos deslindados, mas por fim tem-se de acentuar que essa ampliação desvela-se essencial em se tratando da obrigatoriedade de cumprimento de um dos princípios basilares da Constituição Federal de 1988: o princípio da isonomia.

## 5. IGUALDADE SOCIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: RESPEITO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

De acordo com as determinações constitucionais pode-se antever que a igualdade entre os sexos é um dos preceitos fundamentais que regem a Carta Magna. Sobre isso, argumenta Thomé (2009) que:

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade entre os sexos no art. 3º, inciso IV e no art. 5º, inciso I. No âmbito específico da igualdade entre os sexos nas relações de trabalho, a Constituição brasileira, em seu art. 7º, consagra para os empregados: o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX), por meio de incentivos específicos, conforme a lei e o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário e critérios de admissão (THOMÉ, 2009, p. 42).

Atesta-se o exposto, conforme construção constitucional, visto que um dos cânones que regem a Nação, considerada por ser uma sociedade democrática e liberal, é a proibição à discriminação em razão de sexo (artigo 5º, “caput” da CF/88), visto que tanto homens quanto mulheres são equivalentes quanto a direitos e obrigações (inciso I do artigo 5º).

Imprescindível aludir quanto ao apazado no artigo 226 da Carta Magna, que estabelece que o cerne da sociedade, qual seja a família, deve ser amparada, especialmente, pelo Estado. No mesmo artigo, especificamente no parágrafo 5º, delibera-se que não haverá hierarquia dentro da sociedade conjugal formada pelo homem e pela mulher, visto que os exercícios inerentes a ela serão desempenhados de forma equânime por ambos. Frisando o exposto, vê-se a apreciação de Martins (2002) sobre as disposições constitucionais:

A Constituição de 5- 10- 84 [...] assegurou a licença à gestante [...] passou a haver uma previsão de proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos [...] proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo. O art. 5º, I da Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre ambos (MARTINS, 2002, p. 540).

Portanto, concebe-se que a isonomia entre os sexos é tornada obrigatória pela legislação nacional, mas ao se analisar a disparidade de prazos entre as licenças concedidas às mães e aos pais, vê-se que os preceitos constitucionais de igualdade entre os homens e as mulheres não são seguidos à risca.

A Lei Maior logicamente trouxe mudanças positivas relacionadas à igualdade entre os sexos, até mesmo ao estabelecer o termo “licença paternidade”, mas algumas negligências relacionadas ao supracitado conteúdo tornam-se passíveis de críticas. Sobre isso, Nascimento faz uma análise criteriosa a respeito das lacunas constitucionais:

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 esqui-

var-se da discussão e delegar ao legislador ordinário, sem prazo definido, a tão importante tarefa de estabelecer um prazo para licença paternidade que atendesse efetivamente aos imperativos da igualdade de gênero e do atendimento das necessidades das crianças. (NASCIMENTO, 2013, p. 18)

Quanto às relações de trabalho, a Consolidação das Leis Trabalhistas proíbe qualquer tipo de discriminação no que se refere aos sexos, nos moldes do artigo 372, “caput” que diz: “os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino [...]”.

Conveniente expor que se ambos, tanto o homem quanto a mulher, possuem equivalência nas relações de trabalho, por que existe uma tremenda disparidade quanto à concessão das licenças maternidade e paternidade?

Claro que a trabalhadora quanto mãe passa por situações que não são cabíveis aos homens, como se contempla no caso do parto, do período de amamentação, das doenças decorrentes do nascimento do filho como a depressão pós-parto, etc, mas se evidencia que as relações familiares passaram e passam por profundas modificações. O homem, como figura paterna, participa tanto quanto a mulher na criação e educação dos filhos, por isso faz-se necessária uma ampliação da licença paternidade. Sobre isso, comenta Sousa (2011, p. 1):

A Licença Paternidade é um direito que sempre fora colocado em patamar secundário de importância. [...] O papel destinado ao homem dentro de uma sociedade fundada num modelo patriarcal sempre fora o de mantenedor da casa. Essa manutenção estaria ligada apenas aos aspectos financeiros. O homem poderia ficar alheio às exigências do cotidiano de afetividade e educação dos filhos. Tais tarefas pertenciam apenas à mulher. (SOUSA, 2011, p. 1)

A questão se torna mais profunda porque não trata somente do pai, mas também da criança que necessita da presença e dos cuidados paternos, principalmente quando recém-nascida, devido a sua fragilidade. Para mais, o Estado tem a obrigação de levar a cabo todas as medidas possíveis para garantir a proteção à criança, consoante imposição constitucional. Portanto, a questão abrange, além dos pais, suas crianças (SOUSA, 2011).

Percebe-se que para que ocorra uma respeitabilidade mais acentuada ao princípio basilar da isonomia, a ampliação da licença paternidade faz-se necessária, pois:

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 (NASCIMENTO, 2013, p. 18).

O prazo de quinze dias da licença paternidade estabelecido pelo PL nº 3.935/08, apesar de diminuto se comparável ao prazo da licença maternidade, traria ao menos uma maior adequação à igualdade entre os sexos prevista constitucionalmente.

A vida profissional e familiar se mescla na atual conjuntura familiar, tanto as mães quanto os pais detêm responsabilidades para com os cuidados dos filhos. Por consequência se faz necessária uma readequação do lapso temporal da licença paternidade, não somente isso, como também sua regulamentação legal, conforme mandamentos constitucionais (THOMÉ, 2009).

Conclui-se para tanto que a ampliação de licença paternidade intui também garantir que um dos preceitos fundamentais da Carta Magna, o princípio da isonomia, seja apreciado em

seu valor máximo para assim dignificar e proteger um dos elos basilares formadores da sociedade brasileira: a família.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Intuiu-se ao construir este trabalho, demonstrar a indispensabilidade de uma análise mais aprofundada sobre a licença paternidade estabelecida respectivamente na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

A evolução da sociedade suscitou uma transfiguração no tradicional modelo familiar brasileiro. Novos arquétipos familiares, os quais são fundamentados na igualdade e respeito mútuos entre seus membros, surgiram e alavancaram uma maior participação de todos os membros familiares nas decisões e assuntos da casa.

Frisa-se que essas mudanças trouxeram o homem para mais perto dos assuntos de âmbito familiar, visto que passou a participar mais dos afazeres domésticos e, sobretudo da criação dos filhos. Cita-se também que em muitos casos, são os homens que tem a obrigação de dar cabo de todas às tarefas do lar. Assim a legislação nacional prevê a concessão de licenças parentais para mães e pais, para que possam, nas devidas proporções, adaptaram-se ao recém-nascido que chega ao mundo.

As licenças maternidade e paternidade possuem peculiaridades e o prazo de tempo entre elas mostra-se significativo. Quanto a licença maternidade, abarcada tanto pela Lei Maior quanto pela CLT, regulamenta-se no sentido de que à mãe deve conceder-se prazo de quatro a seis meses de licença, quanto ao pai, à licença paternidade está prevista na Carta Magna, com prazo estipulado em apenas cinco dias, mas necessita de uma lei que venha a discipliná-la.

Outrossim, analisou-se que existem várias propostas de lei que intuíram disciplinar e sobretudo ampliar o prazo da licença paternidade, e decidiu-se por focar no Projeto de Lei 3.935 de 2008, pelos motivos já explanados: proposta de lei bem estruturada, com tramitação avançada no Congresso Nacional e prazo de ampliação plausível consoante questões econômicas e sociais da realidade brasileira.

Dessa forma, uma legislação que regulamente e por consequência amplie a licença paternidade coadunará com o princípio da igualdade entre os sexos, que nesse quesito não vem sendo respeitado, reforçando a importância que as novas bases familiares, baseadas no afeto e na reciprocidade de deveres, detêm na atual conjuntura do tecido social brasileiro.

## REFERÊNCIAS

BACHUR, Tiago Faggioni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. *Licença Maternidade e Salário Maternidade- Na Teoria e na Prática*. Franca: Editora Lemos & Cruz, 2011.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 12 jul. 2019.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 jul. 2019.

BRASIL. *Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016*. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/D8737.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8737.htm). Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. *Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008*. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. *Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013*. Altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho e outros. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm). Acesso em: 16 jul. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei 3.935, de 28 de agosto de 2008*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349>. Acesso em: 3 ago. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MEIRA, Anna Lee Carr De Muzio. Licença paternidade e sua extensão aos pais adotantes. In: MIGALHAS. *De Peso*. 17 jan. 2006. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI20031,51045-Licencapaternidade+e+sua+extensao+aos+pais+adotantes>. Acesso em: 5 ago. 2019.

NASCIMENTO, Rafael Monteiro de Castro. *Licença paternidade no Brasil: situação atual e possibilidades de mudanças*. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2013. Disponível em: [http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/5873/1/2013\\_RafaelMonteirodeCastroNascimento.pdf](http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/5873/1/2013_RafaelMonteirodeCastroNascimento.pdf). Acesso em: 4 ago. 2019.

SOUSA, Antônio Rodrigo Machado de. Licença paternidade: 120 dias para o pai adotante único. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 16, n. 2975, 24 ago. 2011. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/19841>. Acesso em: 29 jul. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2002.

THOMÉ, Candy Florêncio. A licença paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul./dez. 2009. Disponível em: [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_80/candy\\_flarencio\\_thome.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf). Acesso em: 15 jul. 2019.

#### Dados do processo editorial

- Recebido em: 15/08/2019
- Controle preliminar e verificação de plágio: 08/11/2019
- Avaliação 1: 16/05/2020
- Avaliação 2: 03/08/2021
- Decisão editorial preliminar: 07/08/2021
- Retorno rodada de correções: 25/08/2021
- Decisão editorial/aprovado: 06/09/2021

#### Equipe editorial envolvida

- Editor-chefe: 1 (SHZF)
- Editor-assistente: 1 (ASR)
- Revisores: 2