

MATHEUS DAFICO MOREIRA DE OLIVEIRA CASTRO

LICENÇA E ESTABILIDADE PATERNA: igualdade de gênero
e proteção à família

MATHEUS DAFICO MOREIRA DE OLIVEIRA CASTRO

LICENÇA E ESTABILIDADE PATERNA: igualdade de gênero e
proteção à família

Projeto de monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEVANGÉLICA, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho.

MATHEUS DAFICO MOREIRA DE OLIVEIRA CASTRO

LICENÇA E ESTABILIDADE PATERNA: igualdade de gênero e
proteção à família

Anápolis, ____ de _____ de 2021.

Banca Examinadora

RESUMO

O presente trabalho propõe abordar os impactos da falta de estabilidade de emprego do pai durante o mesmo período em que goza a mãe, e também do ínfimo período de licença paternidade disponibilizado, de forma a entender as situações em que esses direitos, uma vez que devidamente melhorados e regulamentados, podem favorecer a igualdade de gênero no mercado de trabalho e também a proteção à família. A problemática se inicia a partir do momento em que ocorre a desigualdade de gênero relacionada aos direitos dos pais e das mães dentro da legislação trabalhista, uma vez que as mulheres possuem mais “vantagens” do que os homens nos períodos pré e pós gestacional da mesma. A licença paternidade é algo pouco abordado no cenário trabalhista e social, visto que para as empresas isto não seria algo benéfico, e também, como ainda vivemos em uma sociedade predominantemente machista, muitas pessoas acreditam que o dever de cuidar do recém-nascido é papel exclusivo da mãe, o que corrobora para a situação atual de desigualdade na concorrência entre ambos os sexos para uma vaga de emprego.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas. Desigualdade de Gênero. Licença e Estabilidade Paterna.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS PAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA	03
1.1 A evolução dos direitos trabalhistas.....	03
1.2 A consolidação dos direitos trabalhistas no Brasil.	05
1.3 A Constituição de 1988 e os direitos do pai e da mãe no âmbito trabalhista.....	08
CAPÍTULO II – AS INFLUÊNCIAS DA LICENÇA-MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO	12
2.1 Licença-maternidade e estabilidade da mãe.....	12
2.2 Desigualdade de gênero decorrente das “vantagens” da mãe.....	15
2.3 Proteção ao mercado de trabalho da mulher... ..	17
CAPÍTULO III – LICENÇA PATERNIDADE E ESTABILIDADE DO PAI: DIREITOS BÁSICOS DE PROTEÇÃO À FAMÍLIA E AO MERCADO DE TRABALHO	21
3.1 Projetos de lei para a estabilidade do pai durante a gravidez.....	21
3.1.1 Projeto de Lei n.º 3.829 de 1997	22
3.1.2 Projeto de Lei n.º 5.936 de 2009	23
3.1.3 Projeto de Lei n.º 989 de 2011	23
3.1.4 Projeto de Lei n.º 5.787 de 2013.....	24
3.1.5 Projeto de Lei n. 5.628 de 2016.....	24
3.1.6 PEC 114 de 2007.....	24
3.1.7 PEC 349 de 2009.....	24
3.1.8 Projeto de Lei n. 3.418 de 2020	25
3.1.9 Projeto de Lei n. 559 de 2020.	25
3.2 O princípio da igualdade e o direito de proteção à família.....	25
3.3 Licença e estabilidade paterna e suas vantagens para o mercado de trabalho... ..	28
CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS	33

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objetivo mostrar os direitos do pai trabalhador, garantir o direito de proteção à família e demonstrar a desigualdade de gênero criada pela falta deste no mercado de trabalho, analisando as vantagens sociais e trabalhistas através da sua introdução na legislação.

A família, em seu contexto literal, poderia ser descrita como uma estrutura social composta por diferentes estruturas, formas e organizações culturais, os quais variam de acordo com a sociedade onde habitam. Porém, além de ser uma ferramenta extremamente vital para a formação da sociedade, é principalmente a partir dela, que se constrói os valores do ser humano como um ser verdadeiramente social.

Desta forma, se torna imprescindível o dever do Estado de proteção da mesma, em que, conforme impera no texto constitucional vigente, se constitui como sendo “a base da sociedade”.

Tendo em vista um dos direitos fundamentais, com fundamento em uma visão do Estado Democrático de Direito, tem-se que a igualdade, encontra-se prevista no caput do artigo 5º da Carta Constitucional atual, o qual garante a igualdade de gênero no inciso I do mesmo dispositivo.

Por conta das “vantagens” que as mulheres possuem durante e após a gravidez, estas sofrem com a discriminação pelo fato de se estabilizarem no emprego quando da descoberta da gravidez até 5 (cinco) meses após o nascimento do bebê, e se ausentarem no período de até 120 (cento e vinte) dias depois de dar à luz (Súmula nº 244, do TST), visto que muitas empresas enxergam este fato como maléficos às

suas finanças, já que continuariam a receber normalmente os seus vencimentos sem estar trabalhando.

A partir daí entra o fato da importância da licença e da estabilidade paterna no cenário trabalhista e social. Como não há a estabilidade do emprego do pai e este só possui 5 dias de licença após o nascimento do bebê, muitas vezes estes acabam levando vantagem no mercado de trabalho quando concorrem com mulheres.

Portanto, é de suma importância a necessidade de uma atualização da legislação brasileira a fim de tornar mais igualitários os direitos entre homens e mulheres tanto no âmbito social quanto no mercado de trabalho. Assim, a pesquisa desenvolvida espera colaborar, ainda que de maneira modesta, para a melhor compreensão da questão pleiteada, apresentando a legislação vigente e observações doutrinárias relevantes.

CAPÍTULO I – A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS PAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA

Para uma melhor compreensão acerca das vantagens que, tanto homens quanto mulheres teriam, no âmbito do mercado de trabalho, com a adoção das medidas de estabilidade e licença paterna, é preciso primeiramente entender como se construiu os direitos trabalhistas e os valores sociais vigentes atualmente, ao longo da história.

1.1 A evolução dos direitos trabalhistas

O termo “trabalho”, ao longo da história da humanidade, já assumiu diferentes tipos de valores dentro da sociedade. Sua etimologia, por exemplo, deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, uma ferramenta de três pernas que imobilizava cavalos e bois para serem ferrados, sendo também, o nome de um instrumento de tortura usado contra escravos e presos, o qual originou o verbo *tripaliare*, cujo primeiro significado era o de “torturar”.

Partindo deste ponto, o trabalho, nos tempos antigos, era visto como algo ruim, relacionado muitas vezes a pessoas “sem serventia” à sociedade, como àqueles sem aptidão para a prática de atividades artísticas ou intelectuais, ou mesmo presos e escravos, por exemplo, os quais só demonstrariam alguma “utilidade” social por meio do esforço físico. Para muitos, na época, trabalhar era sinônimo de castigo, como pode se denotar na icônica frase de Platão: “É próprio de um homem bem-nascido desprezar o trabalho.”

Desta forma, perdurou-se durante séculos a ideia do ato de trabalhar como algo malquisto pela sociedade, situação essa que só começou a se modificar em

meados do século XVIII, com a chegada da Revolução Industrial. Nesta fase, a mão de obra passou a ser vista com bons olhos pelo proletário, uma vez que seria pela exploração da mesma que este se enriqueceria.

Neste período, além das péssimas condições de vida enfrentadas pelos trabalhadores em relação a moradia, saúde, saneamento básico, entre outros, ainda se tinha um fato alarmante, em que o proletariado chegava a trabalhar, por dia, uma jornada de até 16 horas, sob condições extremamente precárias e insalubres.

Mesmo ganhando uma maior relevância dentro da sociedade durante a Revolução Industrial, os trabalhadores ainda sim eram, muitas vezes, tratados com desprezo e indiferença, chegando ao ponto de tal exploração fazer com que crianças e mulheres tivessem que trabalhar praticamente a mesma jornada de trabalho que os homens, porém, recebendo menos. Deste modo, a produção ficava mais barata e conseqüentemente o lucro do proletário maior, em que pese, com isso, gerava-se um alto índice de desemprego dentre os homens adultos.

A partir desta situação, começaram a surgir alguns movimentos operários em prol de melhores condições de trabalho, como por exemplo, o Cartismo na Inglaterra. A fim de manter os ânimos dos manifestantes sob controle, os governos começaram a adotar, de maneira paliativa, algumas das medidas propostas pelas reivindicações, como as da jornada de trabalho de até 10 horas e a participação dos operários no parlamento, sendo estas incorporadas aos poucos, com a intenção de fazer com que estes movimentos perdessem força política e não ganhassem crédito com estas conquistas.

Apenas em 1917, com a Revolução Mexicana, que se teve uma consolidação verdadeira de direitos trabalhistas, os quais eram chamados de “sociais”, e foram introduzidos por meio da nova Constituição do México. Nesta, versavam artigos que tratavam da jornada de trabalho, que passaria a ser de 8 horas diárias, além de instituir o salário mínimo, que seria uma renda básica capaz de sustentar o trabalhador e sua família dignamente.

Após a Revolução Mexicana, existiram ainda outros importantes

acontecimentos que culminariam para as garantias trabalhistas atuais, dentre eles estão a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), o qual fora criado através do Tratado de Versalhes, pós 1º Guerra Mundial, com o intuito de estabelecer uma relação triparte entre governos, trabalhadores e a organização dos empregadores, buscando um equilíbrio nesta relação e tentando garantir uma vida digna, e o outro seria o advento da Constituição de Weimar de 1919, na Alemanha.

No Brasil, pelo fato da abolição do sistema de escravidão, juntamente com a implementação da indústria, ter ocorrido tardiamente, só no final do século XIX é que se começou a olhar com outros olhos acerca dos direitos trabalhistas. A Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel em 13 de maio de 1888, foi de suma importância dentro deste cenário, uma vez que, a partir dela, trouxe para o país um novo viés tanto econômico quanto trabalhista.

1.2 A consolidação dos direitos trabalhistas no Brasil

Como visto anteriormente, o Brasil iniciou de maneira tardia o seu processo de abolição da escravidão e a implementação da Indústria, o que ocasionou na demora da introdução dos trabalhadores e, conseqüentemente, na consolidação dos direitos dos mesmos.

Conforme analisa Carlos Henrique Bezerra Leite, no Brasil, a história do direito do trabalho pode ser dividida em três fases, sendo a primeira, a partir do descobrimento à abolição da escravatura, a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal e a terceira, da Revolução de 1930 aos dias atuais (LEITE, 2018).

Outra pessoa a abordar sobre as questões das fases dos direitos trabalhistas no Brasil, é o ministro presidente Ives Gandra Martins Filho, o qual fala que, diferentemente de Bezerra Leite que diz haver apenas 3 fases, na verdade existem 4 fases no cenário histórico dos direitos trabalhistas brasileiro.

De acordo com Ives, a 1.^a fase, a qual podemos chamar de “embrionária”, começa com a promulgação da Lei Áurea, pela Princesa Isabel, visto que, com o

regime da escravidão ainda em vigência, não se poderia falar em Direito do Trabalho (FILHO, Ives, 2017).

Já a 2.^a fase, a da “consolidação”, tem seu início com a promulgação da CLT em 1.^o de maio de 1943, cujas inspirações para a confecção da mesma foram: a encíclica “Rerum Novarum”, do Papa Leão XIII, as convenções e recomendações da OIT, as teses aprovadas pelo 1.^o Congresso Brasileiro de Direito Social e os pareceres dos consultores do Ministério do Trabalho (FILHO, Ives, 2017).

A 3.^a fase, chamada de “expansão”, gira em torno da consolidação dos direitos trabalhistas, a qual se dá 100 anos após a abolição da escravatura, com a promulgação da Constituição de 1988, havendo, desta forma, uma verdadeira “constitucionalização da CLT” (FILHO, Ives, 2017).

Na 4.^a fase, que se pode chamar de “balanceamento”, a classificação se baseia na crise econômica, iniciada no final da primeira década do século XXI, e verdadeiramente inaugurada no dia 11 de novembro de 2017, pela entrada em vigor da Lei 13.467/17. Nesta, trata em seu texto a respeito dos danos morais, das novas formas de organização laboral, como terceirização e trabalho intermitente, e também sobre novas tecnologias dentro do cenário trabalhista, como o teletrabalho (FILHO, Ives, 2017).

Desta forma, a primeira definição trabalhista no Brasil, dentro dos parâmetros atuais, veio a partir da Constituição Federal de 1891, em que se considerou o trabalho como sendo uma prática livre e remunerada, com a possibilidade do cidadão se vincular ou desvincular dela de acordo com sua vontade.

No final do século XIX, após a sanção da Lei Áurea, houve alguns movimentos trabalhistas em prol de conquistas legais, como por exemplo, a Fundação da Liga Operária no Rio de Janeiro. Nesse período, fora estabelecida uma lei que proibia o trabalho para menores de 12 anos, e também se estipulou um prazo de que a jornada de trabalho diária deveria ser de, no máximo, 7 horas. Já no início do século XX, se começou a adotar mais normas que beneficiavam os trabalhadores, como férias, de até 15 dias por ano, e alguns direitos em relação à acidentes de trabalho.

Na Itália, em 1927, se criou um sistema corporativista-fascista chamado de “A Carta del Lavoro”, o qual serviria de inspiração para muitos sistemas políticos, dentre eles o brasileiro, principalmente através de Getúlio Vargas. Nela, se previa o imposto sindical, o sindicato único, o lockout, a proibição da greve e a representação classista, tendo como princípio básico a organização da economia em torno do Estado, impondo regras e promovendo o interesse social.

Após a chegada de Vargas ao poder, é que realmente se estabeleceu uma verdadeira mudança no cenário trabalhista do país. Foi a partir da Revolução de 1930, que as principais mudanças foram realizadas dentro desta área, dentre as quais está a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Um dos primeiros passos dado para essas conquistas, se deu a partir da promulgação da Constituição de 1934, em que o governo brasileiro passara a adotar alguns dos direitos trabalhistas que viriam a ser fundamentais, até os dias atuais, como a jornada de trabalho de até 8 horas semanais, o salário mínimo, as férias remuneradas, o repouso semanal, e a assistência médica e sanitária.

Com estas medidas, o governo de Vargas buscava atingir o equilíbrio entre os elos que formavam a corrente do capital industrial, ao mesmo tempo em que construía, dentro da sociedade brasileira, a imagem de um presidente que abraçava a classe trabalhadora, sendo este mais tarde chamado de “pai dos pobres”, ficando exposto nessas ações, que as leis trabalhistas não eram apenas para o âmbito do trabalho, mas também tinham o objetivo de atingir as esferas sociais.

A consolidação das medidas varguistas, em prol dos trabalhadores, se deu no dia 1º de maio de 1943, através da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na qual garantia as medidas já conquistadas com a instituição do Estado Novo, como também traria outros direitos trabalhistas, como o repouso semanal remunerado, o 13º salário, entre outros.

É o que mostra a professora da LFG, Vólia Bomfim Cassar, ao abordar sobre as medidas adotadas pelo governo Vargas: “É exatamente no governo Vargas

que temos uma intensa proliferação de leis trabalhistas favoráveis aos trabalhadores. Ele montou a comissão elaboradora do projeto e em 1943 compilou todas essas regras, criando a CLT” (CASSAR, 2017, online).

Em relação às leis regulamentadas pela CLT, Vólia discorre ainda sobre as mudanças que a mesma causou e virá a causar ao longo do tempo dentro da sociedade: “Dois terços da CLT já passaram por alteração, ou seja, houve modificação da redação originária. Mas a lei ainda tem questões que precisam de atenção, como a capacidade relativa da mulher, por exemplo, que mudou bastante desde o último texto a respeito, em 1962” (CASSAR, 2017, online).

Mesmo depois da criação da CLT, muitas leis já foram adicionadas junto a mesma, sendo tanto leis específicas, como para o fortalecimento da mulher no mercado de trabalho, quanto para as mais recentes regulamentações, por exemplo, em relação às empregadas domésticas.

Após a consolidação das medidas varguistas, em relação aos direitos trabalhistas, a Constituição Federal de 1988 figura como a maior e mais significativa lista de direitos já promulgadas no Brasil, se convencendo por ampliar garantias já existentes e criando outras novas no panorama jurídico brasileiro, como o tratamento isonômico entre empregados urbanos e rurais, a supressão do aviso prévio de oito dias, entre outros.

Em suma, os direitos trabalhistas, quase sempre, são impulsionados por momentos de tensão entre trabalhadores, governos e grandes corporações, girando em torno dessas relações e servindo, muitas vezes, como uma profilaxia para a população. A mais importante delas, sem nenhuma dúvida, foi a Constituição de 1988, a qual propiciou aos trabalhadores, entre vários benefícios, a da coletividade, vertente esta que impera nos tempos atuais, dentro do cenário do Direito do Trabalho.

1.3 A Constituição de 1988 e os direitos do pai e da mãe no âmbito trabalhista

O direito do trabalho, no Brasil, tem como base a Constituição Federal de 1988, sendo a mesma caracterizada como a “constituição política do Estado, no

sentido amplo de estabelecer sua estrutura, a organização de suas instituições e órgãos, o modo de aquisição e limitação do poder.” (MORAES, 2003, p. 35).

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, ocorrida no dia 05 de outubro de 1988, estabeleceu avanços importantíssimos para os direitos dos trabalhadores. Inúmeras garantias preexistentes na CLT, agora passaram a receber um selo de constitucionalidade, além de que outras foram ampliadas ou incluídas. Nela, fora garantido aos trabalhadores o aviso-prévio proporcional, o direito de greve, a licença-maternidade de 120 dias, a licença paternidade e a jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais, os quais antes eram de 48 horas.

Com ela, tornou-se constitucional o direito de greve para trabalhadores da iniciativa privada e do setor público, além de prestigiar as relações coletivas de trabalho, por meio do fortalecimento da autonomia sindical, dos mecanismos de proteção contra a demissão arbitrária e a redução de salário e a liberdade de organização, estendida aos servidores públicos. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 versou, em seu artigo 7º, acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando desta forma, uma melhoria na sua condição social, listando também, em seu parágrafo único, em relação aos direitos assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos. No artigo 8º, regulamentou a liberdade sindical e, no artigo 9º, o direito de greve.

Assim, é possível observar que dos artigos 6º ao 11º, a nova Constituição abordou sobre os principais conceitos relativos à matéria trabalhista, entre as quais destacam-se os que valorizam a negociação coletiva entre capital e trabalho, estes favorecendo e incentivando a não intervenção estatal nas atuações e organizações sindicais, além da participação do trabalhador nos locais de trabalho.

Por mais que os direitos trabalhistas estejam inseridos dentro dos direitos sociais, estes na verdade são considerados, por intermédio do texto da nova Constituição, como “direitos fundamentais do homem, de observância obrigatória num Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social” (MORAES, 2003, p.43).

A partir da promulgação da Constituição de 1988, os direitos sociais nela elencados, apresentam-se como normas minimamente asseguradores de uma qualidade de vida aos trabalhadores, visto que, após mais de duzentos anos da revolução industrial, nota-se que a legislação trabalhista brasileira tem buscado por uma contínua garantia dos interesses mínimos dos indivíduos integrantes da relação de trabalho e também da relação de emprego.

Deste modo, vale destacar algumas mudanças significativas advindas do novo texto constitucional brasileiro, como por exemplo, os novos direitos dados às empregadas gestantes, seja por meio da dilação do prazo de licença previdenciária, que passou a ser de 120 dias, ou pela garantia de emprego de até cinco meses após o parto.

Em relação aos direitos da mulher, enquanto empregada, possui o legislador o objetivo de assegurar as suas garantias e direitos, expressas na Carta Magna, tendo em vista tanto o desenvolvimento demográfico, quanto para diminuir as desigualdades sociais, resguardando, principalmente, uma das suas funções fundamentais, que é a da maternidade.

Esta, como função social, visa garantir à mulher a proteção necessária durante todo o processo da gravidez, desde a gestação até o período da amamentação, buscando, assim, eliminar qualquer tipo de riscos que possam vir a ameaçar a saúde tanto da mãe quanto da criança. As normas que versam a respeito do trabalho da mulher grávida, são de suma importância para a sociedade, uma vez que tratam sobre sua função biológica, quanto à perpetuação e conservação da espécie.

Outro ponto também de destaque, foi a respeito da constitucionalidade o qual ganhou a licença paternidade, por mais que, ainda hoje, careça urgentemente de uma regulamentação mais condizente com o papel atual do pai, tanto em relação à proteção da família, quanto a discriminação indireta que ela acaba gerando às mulheres, dentro do mercado de trabalho.

Entretanto, estas reivindicações em prol da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no âmbito trabalhista, acabaram culminando, como reflexo, na retirada das normas de proteção ao trabalho da mulher, uma vez que, estas proteções implicavam, na prática, em restrições à admissão destas no mercado de trabalho, fazendo com que o empregador desse, assim, preferência aos homens, haja visto, por exemplo, a não obrigatoriedade da estabilidade do pai durante a gravidez.

CAPÍTULO II – AS INFLUÊNCIAS DA LICENÇA-MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Assim como mencionado no capítulo anterior, o legislador possui o objetivo de assegurar as garantias e os direitos da mulher, enquanto empregada, expressas na Carta Magna, prezando desta forma diminuir as desigualdades sociais, resguardando, principalmente, uma das suas funções fundamentais, que é a da maternidade.

Estas normas que versam a respeito do trabalho da mulher, durante o estágio da gravidez, são de suma importância para a sociedade, uma vez que tratam sobre sua função biológica e social, quanto à perpetuação e conservação da espécie.

Entretanto, estas garantias, como por exemplo a licença e a estabilidade materna, acabaram culminando, de forma reflexiva, na retirada das normas de proteção ao trabalho da mulher, uma vez que, estas proteções implicavam, na prática, em restrições à admissão destas no mercado de trabalho.

Deste modo, é de suma importância entender como surgiram as interações trabalhistas entre homem e mulher durante a história, apresentando os motivos aos quais levaram a estas garantias especiais da mulher no âmbito trabalhista, demonstrando os pontos positivos e negativos que as mesmas trazem para a empregada no mercado de trabalho.

2.1 Licença-maternidade e estabilidade da mãe

Compreender a maternidade como construção histórica, nos permite, entre outras coisas, refutarmos o determinismo biológico ao qual é reservado às mulheres,

como este sendo o destino social das mesmas, revelando desta forma que não é a reprodução biológica que estabelece as suas posições sociais, mas sim “as relações de dominação que atribuem um significado social à maternidade” (SCAVONE, 2001, p. 138-141).

As relações entre gêneros são acompanhadas de uma ideologia velada, aonde se promove a discriminação e a separação de vocações e obrigações, criando-se assim o indivíduo para que este atue de forma preestabelecida, como se esperassem dele atitudes condizentes com o seu gênero.

Estes mitos existentes em torno da maternidade, foram historicamente apropriados pelas instituições sociais, as quais “criaram e estimularam outros para reforçar o estado de submissão da mulher, principalmente na questão da maternidade, colocando-a como sua única função e bilhete de acesso ao paraíso” (SCHIRMER, 2001, p. 138-141).

Assim, alegar que a mulher possui um período de licença consideravelmente maior que o homem, baseando-se pelo critério biológico, é contribuir para a manutenção da ideologia corrente ao mesmo tempo em que a nega, uma vez que já que tudo decorre de uma questão natural, a criação inicial dos filhos seria, desta forma, atribuição exclusiva da mãe.

A fim de compreender as razões pelas quais se estabeleceram um período de licença-maternidade significativamente maior do que a licença paternidade, é preciso reconhecer que, na sociedade brasileira, ainda vige a ideia de que homens e mulheres detêm funções distintas, as quais seriam determinadas de acordo com o gênero, convencionando-se então, o exercício de determinadas atividades a um ou outro sexo, cujo o indivíduo que transcenda esse limite será considerado como um usurpador do papel social alheio.

Antes de mais nada, vale salientar que licença-maternidade é diferente de estabilidade. Assim, aquela é uma licença, um prazo concedido para estar em casa com o bebê, enquanto esta é um período em que a funcionária não pode ser demitida, prazo este que é computado após o seu retorno ao trabalho.

A licença-maternidade, no Direito Brasileiro, encontra-se regulamentada pelos artigos 391 a 401 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), no capítulo destinado a proteção à maternidade, em que, acerca da previsão normativa desta, a Constituição, em seu artigo 7º, inciso XVIII, estabelece como direito fundamental da trabalhadora urbana ou rural a licença-gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias, correspondentes a 4 (quatro) meses, entretanto, em alguns casos o período pode se estender a 6 (seis) meses dependendo do tipo de ocupação que a mulher exercer.

A licença-maternidade consiste no benefício previdenciário que garante às mães um período de afastamento do seu posto laboral, a fim de fornecer um desenvolvimento saudável e a formação de vínculo com a criança.

A gravidez, em sua grande maioria, não impede a mulher de exercer normalmente suas funções laborais até o início de sua licença-maternidade (salvo casos especiais de gestação ou trabalho).

Durante o gozo da licença-maternidade, a gestante não irá sofrer prejuízo algum referente a seu emprego e salário, este permanecendo igual ao que já recebia ao exercer sua profissão.

O afastamento pode ocorrer a partir de 28 (vinte e oito) dias antes do parto ou a partir do dia em que a criança nascer, de acordo com a escolha da mãe, sendo que, para que possam receber o salário-maternidade, é necessário que estas apresentem um atestado médico ou a certidão de nascimento da criança.

As mulheres que não recebem salário, como por exemplo, as donas de casa e estudantes, também podem usufruir do benefício da licença-maternidade, contanto que paguem 10 (dez) meses de previdência no mínimo. Além destas, as mães por adoção (independentemente da idade do adotado) e as que sofrem aborto espontâneo também têm direito ao benefício.

A Constituição também, assegura à gestante o direito de estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o nascimento da

criança, podendo ainda ser dispensada durante seu horário de trabalho para a realização de suas consultas médicas e exames.

Portanto, o direito à licença-maternidade é uma estabilidade provisória a qual impede a demissão da empregada, estando previsto no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), bem como na Súmula nº 244, do TST.

Além disso, a empregada poderá ser transferida de função, se for necessário, sendo assegurada, nestes casos, a retomada do posto anterior logo após o retorno da licença-maternidade.

Outro ponto interessante é em relação ao período da gestação, em que, conforme expresso na Lei Nº 9.029/95, ainda que esteja apenas no início, esta não pode ser um motivo para a negativa de uma admissão.

2.2 Desigualdade de gênero decorrente das “vantagens” da mãe

Com fundamento em uma visão do Estado Democrático de Direito, tem-se que a igualdade, na condição de um direito fundamental, encontra-se prevista no caput do artigo 5º da Carta Constitucional atual, o qual garante a igualdade de gênero no inciso I do mesmo dispositivo.

Vale notar que, embora as demais normas tratem de direitos que resultam na mera isonomia formal, este inciso em questão designa uma igualdade material, relativa a direitos e obrigações. Assim, onde houver um homem e uma mulher, qualquer tratamento desigual entre eles, a propósito de situações pertinentes a ambos os sexos, constituirá uma infringência constitucional.

Muito embora os movimentos feministas tenham reconstruído a imagem da mulher perante a sociedade, não obstante é possível se perceber uma superposição do homem como sujeito em detrimento da mulher-objeto. A mulher brasileira ainda é vista apenas como mãe com relação a seus filhos e filhas e como esposa com relação a seu marido.

No entanto, é importante reconhecer que mudanças também se operam continuamente no espaço familiar, uma vez que o modelo composto por genitor, genitora e descendentes ainda subsista, não se traduz em regra.

O fato de o homem ainda ser colocado como o provedor do pão, cujo âmbito de atuação é o público, enquanto a mulher é restrita a função de cuidadora, a qual desenvolve suas funções no âmbito privado, isto já não representa de forma absoluta a sociedade brasileira.

O legislador, talvez em sua ânsia de proteger a mulher, acabou por prejudicá-la, quando não estendeu o direito de licença de mesmo período ao homem, fazendo assim com que este, então, não participasse da criação inicial do filho na mesma proporção da mãe, ajudando, desta forma, a explicar o porquê deste quadro de desigualdade de gênero ainda persistir no mercado de trabalho no Brasil.

Em um estudo publicado em março, Luciana Teixeira e Eliezer Noletto, os consultores legislativos da Câmara, citaram o maior tempo despendido por elas nos trabalhos domésticos e uma possível discriminação prévia em relação à contratação de mulheres, por conta da licença-maternidade. “O empregador muitas vezes vai privilegiar a contratação de um homem porque ele sabe que a mulher pode eventualmente dar mais despesa para a empresa, principalmente em função da licença-maternidade – 120 dias, que podem ser estendidos até 180 dias –, e ele tem que contratar uma pessoa para o lugar”, explicou Eliezer.

Apesar disso, o que se pretende constatar é que, tal como afirmado por Elizabeth Souza-Lobo (2011, p. 284), se os homens não vivenciam a paternidade “é também porque a paternidade só é entendida através da ética do provedor” e a legislação corrobora para isso.

Do mesmo jeito, “para que as mulheres sejam mães é preciso que renunciem ao trabalho, visto que não é só porque se considera a licença-maternidade um luxo, mas porque as mulheres não encontram equipamentos coletivos que facilitem as tarefas domésticas”. Como observado por Jacqueline Heinen (2009, p. 188-193), muitas vezes o Estado preservou, “quando não acentuou, as desigualdades

de sexo, por meio de sua intervenção ou sua não intervenção em medidas discriminatórias relativas às mulheres”.

O Direito do Trabalho brasileiro, o qual é essencialmente maternalista, no sentido de que trata as mulheres como mães em potencial ao longo de toda sua vida ativa, é ao mesmo tempo pouco efetivo em seu objetivo de proteção das trabalhadoras que também são mães, de modo que a discriminação das mulheres pelo seu potencial fértil continua uma realidade.

No entanto, por muitas vezes, o Direito, objetivando proteger a mulher, acabou por discriminá-la, como no caso da licença-maternidade, por exemplo. Caso fosse a licença concedida a nível parental, possivelmente a visão da mulher reduzida ao ambiente privado não seria considerada socialmente inferior, assim, o preconceito vigente em relação aos afazeres domésticos demonstra que o homem ainda detém um papel ativo em detrimento da função passiva feminina.

Mesmo com a disposição constitucional prevendo que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal serão exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (art. 225, § 5º), ainda é possível ver que determinadas diferenças naturais entre os gêneros certamente afetarão a relação entre pais e filhos. O que não se deve admitir, porém, é o afastamento de um dos genitores que se justifique por essas distinções.

A partir do momento em que se propõe o reconhecimento da igualdade de gêneros, não se negam as diferenças biológicas entre homens e mulheres, entretanto, é preciso esclarecer o fato de que outras diferenças (culturais, sociais, políticas), construídas historicamente, não podem ser vistas como inerentes à condição de ser mulher, uma vez que a naturalização da divisão por sexo do trabalho e dos papéis sociais atribuídos a cada sexo influencia não apenas o senso comum, mas também a análise científica e as decisões judiciais.

2.3 Proteção ao mercado de trabalho da mulher

Durante toda a história, o papel da mulher sempre foi a de cuidar da família,

não possuindo, entretanto, os mesmos direitos do homem, em que seu dever era ficar cuidando dos filhos e da casa, enquanto o homem saía para trabalhar, e assim vivia uma vida doméstica, devendo obediência e submissão total ao homem.

Assim, as mulheres sempre foram tratadas desta forma, em várias culturas e em vários momentos históricos, até que conseguiram mudar essa realidade ao conquistar o direito de trabalhar fora de casa, embora a responsabilidade da mulher principalmente em relação a família e aos deveres domésticos, continuaram a se acumular.

Se uma das causas de afastamento das mulheres do mercado de trabalho é a necessidade de cuidar de filhos e filhas, é fundamental garantir que elas tenham tempo para se dedicar ao trabalho remunerado como medida de combate à discriminação.

Desta forma, há o fundamento social que influencia nas leis que regulam o mercado da empregada, uma vez que é de interesse social a defesa da família e, em decorrência disto, o labor da mulher deve ser especialmente tutelado, devendo a maternidade e as demais demandas decorrentes dela, conciliadas com sua vida laboral, a fim de proteger a mulher e à família.

Homens e mulheres devem ter garantido o direito ao trabalho, o qual os permitam a compatibilização entre o direito de ter uma família, como também o de poder prover seu sustento, conforme previsto no artigo 229 da Constituição: “Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade” (BRASIL, 1988).

Assim, é possível vermos algumas mudanças significativas advindas da Carta Magna, como os novos direitos dado às empregadas gestantes, seja por meio da dilação do prazo de licença previdenciária, que passou a ser de 120 dias (art. 7º, XVIII), ou pela garantia de emprego de até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, ADCT). Noutro giro, tem-se que as empregadas devem receber o mesmo salário que um homem, uma vez que o trabalho desenvolvido por ambos seja o mesmo e de igual

valor, conforme preceitua o Tratado de Versalhes (“igual trabalho, igual salário”), sendo certo que a Constituição Federal de 1988, de forma principiológica, acolhe o referido preceito.

Além disso, é possível encontrar tal preceito também no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, através do seu Art. 461, caput, o qual expressa que “a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.

A Carta Magna, também proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art.7º, XXX e CLT/1943, art. 5º).

Além disso, devido à grande discriminação e abusos cometidos contra as mulheres no âmbito trabalhista, uma legislação posterior proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei 9.029/1995).

Após a promulgação destes direitos, foi sancionada uma legislação a qual inseria regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho na CLT (Lei 9.799/1999) e fora também retirada, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a expressão “aborto criminoso” (Lei 8.921/1994) em referência a redução dos dias de férias motivada pelo licenciamento compulsório da trabalhadora por motivo de aborto (Art. 131, II).

No entanto, na Seção V – Da Proteção à Maternidade, ainda consta a expressão “aborto não criminoso” (Art. 395) ao se referir ao repouso remunerado e ao direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Desta forma, a CLT, que regula as relações trabalhistas, trouxe normas especiais de proteção à mulher na esfera trabalhista, com o intuito de tutelá-la, protegê-la e equipará-la ao homem, sendo certo que, além disto, afasta qualquer discriminação em virtude do gênero.

Contudo, ainda que haja grandes avanços na normativa trabalhista voltada para a mulher, a discriminação em razão do gênero ainda está bastante presente na sociedade em geral, sendo certo que, para que se tenha a tutela efetiva da mulher, é necessário que se continue ampliando o sistema normativo voltado para proteção da mesma, para que assim se alcance a igualdade plena entre o gênero masculino e feminino.

CAPÍTULO III – LICENÇA PATERNIDADE E ESTABILIDADE DO PAI: DIREITOS BÁSICOS DE PROTEÇÃO À FAMÍLIA E AO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo, iremos demonstrar a estabilidade paterna como um direito que ainda carece de regulamentação em nossa legislação trabalhista, visto que é um tema de grande importância dentro do cenário jurídico.

A estabilidade de emprego, no período de gestacional, demonstra uma forma de proteção à família, dentro do âmbito trabalhista, garantindo assim uma gravidez saudável e um futuro digno ao recém-nascido, uma vez que esta, de acordo com a Constituição, é a base da Sociedade e do Estado e, por isso, merece uma proteção especial das normas jurídicas.

A possibilidade de alcance da mesma garantia concedida à gestante ao pai, possui o objetivo de se atingir uma sociedade mais solidária e justa, prezando pelos valores do ser humano, a fim de garantir, desta forma, os princípios básicos de direito à vida, da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre ambos os sexos e da proteção à maternidade.

3.1 Projetos de lei para a estabilidade do pai durante a gravidez

Uma grande conquista, nos âmbitos tanto trabalhista quanto social, foi o direito a extensão da licença paternidade de 5 para 20 dias, em que pese, apenas nos casos em que o empregador estiver inserido no Programa Empresa Cidadã, do Governo Federal.

Outros direitos conquistados, os quais beneficiaram ambos os sexos, foram

em relação a adoção, em que um dos cônjuges ou companheiros gozam do benefício de 120 dias de licença maternidade, e a garantia da estabilidade quando ocorre a morte da genitora. Neste caso, o cônjuge ou companheiro sobrevivente, tem direito a todo o período ou somente pelo restante da licença que tinha direito a mãe, salvo nos casos de abandono ou morte do filho.

A Lei nº 13.257/2016, prevê a prorrogação da licença paternidade e da interrupção do contrato individual de trabalho, para o acompanhamento em consultas médicas durante a gravidez da esposa e do filho, sendo este outro ponto de relevante importância a se destacar dentro do cenário do direito trabalhista.

Não existe, na CLT, regulamentação que dê estabilidade ao pai, porém, conforme o artigo 8º da CLT, pode-se, quando há supressão de regulamentação legislativa na CLT, aplicar a analogia, ligando ao fato de que o pai, também genitor, goza, neste caso, da mesma estabilidade da mãe.

Conforme demonstra os artigos 142 e 143 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, os projetos que versam sobre a mesma matéria, devem ser juntados, a fim de serem discutidos juntos na comissão interna, e se aprovados, caminharem para a votação em plenário.

Desta forma, existem cinco Projetos de Lei e duas Propostas de Emendas Constitucionais, os quais encontram-se em um avançado estágio de tramitação legislativa, merecendo, deste modo, maiores destaques e atenção.

Além disso, há outros dois Projetos de Lei, os quais foram propostos em 2020, que englobam, em sua redação, medidas também relacionadas ao impacto da Covid-19 na sociedade.

3.1.1. Projeto de Lei n.º 3.829 de 1997

O primeiro Projeto de Lei proposto sobre o assunto, foi o de autoria do deputado Arlindo Chinaglia do PT/SP, ao qual prevê a estabilidade de 12 (doze) meses para o companheiro da mulher que esteja grávida, contados a partir da

gravidez da presumida, devendo posteriormente ser comprovada por laudo do Sistema Único de Saúde (SUS) (MIRANDA, 2019, online).

Além disso, será aplicada uma multa, equivalente a 18 (dezoito) meses de remuneração do empregado, ao empregador que demitir o trabalhador que se encontrar na situação referida, sem prejuízo da aplicação das demais sanções previstas na legislação vigente. Assim, o projeto visa permitir um aumento de confiança no trabalho, criando uma relação de solidariedade entre empregado e empregador (MIRANDA, 2019, online).

3.1.2. Projeto de Lei n.º 5.936 de 2009

Proposta pelo deputado Sabino Castelo Branco do PTB/MA, disciplina que a estabilidade será garantida ao companheiro da gestante caso esta não for beneficiada com a estabilidade, ou seja, para que o companheiro seja beneficiado com a estabilidade, a gestante em questão não pode estar trabalhando e ser beneficiada com a garantia de emprego, no entanto, esta proposta não veta a possibilidade de ambos receberem o mesmo benefício (MIRANDA, 2019, online)

De acordo com o previsto no projeto de Lei, o período será da concepção da gravidez até cinco meses após o parto, desde que o pai comprove junto ao empregador o registro no cartório civil. Neste caso, observa-se que o pai deve comprovar que é casado, seja em qualquer regime, com a gestante. Qualquer situação em que o pai não possa comprovar a união, não pode ser beneficiário da estabilidade (MIRANDA, 2019, online)

3.1.3. Projeto de Lei n.º 989 de 2011

O Projeto de Lei proposto pelo deputado Fabio Trad do PMDB/MS, prevê que o companheiro da grávida terá estabilidade desde a concepção até o término da licença maternidade, em que ressalta que o pai, como um dos principais integrantes da família, deve se resguardar de tranquilidade psicológica para receber um filho sem se preocupar com a renda financeira (MIRANDA, 2019, online)

3.1.4. Projeto de Lei n.º 5.787 de 2013

Este Projeto de Lei, proposto pelo deputado Jorge Silva do PDT/ES, aborda que o companheiro goza das mesmas condições de estabilidade que a gestante, em que se fundamenta na proteção da dignidade da família, uma vez que a Constituição Federativa do Brasil de 1988, traz a família como a estrutura sagrada, inviolável e dotada de proteção (MIRANDA, 2019, online)

3.1.5. Projeto de Lei n. 5.628 de 2016

O Projeto de Lei em questão, proposto pelo deputado Elizeu Dionizio do PSDB/MS, versa que, mesmo no aviso prévio, tanto a mulher como seu companheiro possuem direito a estabilidade no emprego se vir a confirmar a gravidez neste período (MIRANDA, 2019, online)

3.1.6. PEC 114 de 2007

A Proposta de Emenda Constitucional n.º 114 de 2007, tem como perspectiva a alteração do inciso XIX do art. 7.º da CF/88, o qual irá prever a licença paternidade e a estabilidade do companheiro desde a confirmação da gravidez até quatro meses após o parto (MIRANDA, 2019, online)

Na parte final do artigo, o projeto traz uma limitação, em que o companheiro só fará jus à estabilidade se sua renda for a única do seio familiar, ou seja, para que o pai possa receber a estabilidade, a gestante não pode perceber qualquer tipo de renda (MIRANDA, 2019, online)

3.1.7. PEC 349 de 2009

Proposto pelo deputado federal Ricardo Bezoini do PT/SP, propõe uma modificação no inciso XXXV do art. 7º da Constituição Federal. A proposta de modificação reafirma a estabilidade na alínea “a” que a gestante possui, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (MIRANDA, 2019, *online*). Na alínea “b”, a proposta prevê a estabilidade para o companheiro da gestante desde a

confirmação da gravidez até 120 dias após o nascimento da criança. Já na alínea “c”, traz uma novidade da previsão de estabilidade para aqueles empregados, casados ou em união estável, e para os que vivem em monoparentalidade, quando obtiverem a adoção ou a guarda judicial no tempo de 120 (cento e vinte dias) dias (MIRANDA, 2019, online)

3.1.8. Projeto de Lei n. 3.418 de 2020

O Projeto de Lei (PL) 3.418/2020, apresentado pela senadora Mara Gabrilli (PSDB-SP), amplia o prazo da licença maternidade por até 180 dias durante a pandemia. No caso dos homens, a licença paternidade pode ser estendida por até 85 dias. A intenção é favorecer o isolamento dos pais para proteger os recém-nascidos. O projeto tem como coautoras as senadoras Leila Barros (PSB-DF) e Kátia Abreu (PP-TO).

3.1.9. Projeto de Lei n. 559 de 2020

O Projeto de Lei 559/20, proposto pelo deputado Antônio Brito PSD-BA, assegura ao trabalhador licença paternidade de 20 dias, sem prejuízo do emprego ou do salário, em caso de nascimento de filho (a) ou de adoção de criança ou de adolescente.

O presidente da comissão, explica que a proposta é fruto dos trabalhos da Subcomissão Especial de Adoção, Pedofilia e Família, vinculada ao colegiado, em que a proposta contribuirá para o maior equilíbrio nas relações trabalho-família e para a redução da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho.

3.2 O princípio da igualdade e o direito de proteção à família

A licença paternidade, um direito social fundamental, tem o intuito central de beneficiar a criança, ao qual proporciona o pai o direito de se dedicar ao filho sem prejuízo do seu trabalho, auxiliando desta forma a mãe, que não precisa ser necessariamente sua esposa, no período de puerpério (período que se segue ao parto até que os órgãos genitais e o estado geral da mulher retornem à normalidade).

A dignidade da pessoa humana está interligada diretamente com o conceito de família, cabendo ao Estado a missão realizar políticas de preservação e oferecer solitudes às sociedades familiares, cumprindo assim o seu dever de zelar pela dignidade da pessoa humana. Dentro do ordenamento da legislação, há vários ramos do direito que versam acerca da definição do que vem a ser família, e qual o tratamento jurídico apropriado a esse núcleo.

Conforme expressa Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald (2012, p. 39), “[...] a família é o fenômeno humano em que se funda a sociedade”. Sendo assim, torna-se inafastável o dever do Estado de proteger a família, já que essa constitui, conforme institui o texto constitucional vigente, “a base da sociedade”.

Para GONÇALVES (2013, p. 17) o vocábulo “família”, abrange “todas as pessoas ligadas por vínculo de sangue e que procedem, portanto, de um tronco ancestral comum, bem como unidas pela afinidade e pela adoção”. Outro modo de se enxergar, de uma forma mais específica, seria, “parentes consanguíneos em linha reta e aos colaterais até o quarto grau”.

Assim, expressa que o direito de família é o ramo mais intimamente ligado à vida, uma vez que todas as pessoas derivam de um organismo familiar e a ele preservam-se vinculadas durante a sua existência, mesmo que venham a constituir uma nova família por meio de casamento ou por união estável.

Tal princípio, é considerado um marco, visto que nele está o fundamento da possível aplicação da garantia de emprego paterna decorrente da gravidez da companheira. Para Silva, a legislação atual vem considerando a igualdade somente em sentido formal, havendo apenas “a igualdade perante a lei”, porém, o artigo 5º da CF/88, apresenta vários tipos de igualdade, criticando, desta forma, grande parte da doutrina por idealizar a igualdade como uma utopia (SILVA, 2006).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aborda em seu artigo 1º, que: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

No entanto, é importante reconhecer que mudanças também ocorrem continuamente dentro do espaço familiar, uma vez que o modelo composto por genitor, genitora e descendentes, não se traduz em regra.

Um ganho expressivo, a respeito do princípio da igualdade, foi a inserção, na Carta Magna, dos direitos e deveres referentes à sociedade conjugal. Por meio do artigo 226, § 5º, estes direitos passam a ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher, vigorando, deste modo, o que já havia se iniciado, de forma cultural, na sociedade.

Vale mencionar, que a proteção a mulher em detrimento ao homem em relação a gestação, merece uma atenção especial, posto que somente ela pode engravidar e dar à luz, sendo esta, uma condição de perpetuação da espécie humana. Deste modo, logo merece tratamento diferenciado, garantindo assim o direito à vida e à dignidade do recém-nascido.

O Artigo 10 do ADCT, em seu inciso III, aborda acerca da vedação da dispensa arbitrária e sem justa causa da empregada gestante, desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, garantindo, em que pese, a estabilidade provisória no emprego somente da gestante, porém, preservando o direito à vida do recém-nascido e à dignidade da família.

Esta estabilidade ainda se estende para o companheiro, a fim de garantir direitos igualitários e proteger a vida do nascituro, como também, a possibilidade de extensão da estabilidade para o pai quando a mãe não trabalha, garantindo desta forma a fonte de sustento, ou seja, garantindo a estabilidade familiar.

A elevação do princípio da dignidade da pessoa humana à condição de fundamento, dentro do Estado Democrático de Direito e núcleo axiológico de todo o ordenamento jurídico, causou uma revolução sem precedentes no Direito das Famílias e na tutela das relações familiares e dos direitos de seus membros.

Por intermédio desta conquista, se influenciou toda a produção normativa infraconstitucional, que ao ser interpretada à luz dos princípios constitucionais,

garantiu prioridade à proteção dos direitos fundamentais do indivíduo e ainda mais aos ditos direitos da personalidade.

Nestes termos, do mesmo modo que uma mulher pode exercer um mesmo cargo que um homem, de idêntica função, esta não pode receber menos, assim como o homem que possui emprego e função semelhantes ao da mulher, pode gozar de estabilidade da gestação de sua companheira. Portanto, nestas condições, tanto as mulheres quanto os homens devem ser tratados de forma igualitária, com fulcro nos artigos 3º, IV e 7º, XXX da CF/88.

3.3 Licença e estabilidade paterna e suas vantagens para o mercado de trabalho

A licença paternidade, é um dos direitos aos quais os trabalhadores possuem, sem que haja prejuízos à sua remuneração, se tratando de um direito previsto pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e voltada aos trabalhadores que se tornam pais. Assim, o benefício pode ser solicitado tanto em caso de nascimento quanto para a adoção.

Esse direito surgiu em 1988, inicialmente para permitir que o pai pudesse registrar seu filho, sendo que o prazo era de apenas dois dias. Mas ao longo do tempo, foram feitas alterações na legislação que passou a disponibilizar 5 dias corridos, que são contados logo a partir do primeiro dia útil após o nascimento de seus filhos. Desta forma, a intenção é permitir que os pais possam acompanhar de perto os primeiros dias do bebê, além de ajudar na recuperação da mãe e participar da adaptação da criança recém-nascida. Vale ressaltar que, neste período, não há qualquer desconto no salário a ser recebido pelo trabalhador.

É possível que esta licença atinja um prazo superior ao determinado legalmente, podendo ser concedida pelo empregador, por negociação em acordo ou convenção coletiva. Portanto, nada impede que a empresa negocie condições melhores sobre esse benefício, por meio de políticas internas ou negociação coletiva. Todos os pais de recém-nascidos podem exercer sua paternidade após o nascimento do seu filho, justificando, assim, a sua ausência ao trabalho. É aplicável também, aos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança.

Um dos deveres principais do Direito do Trabalho é o combate ao desemprego, em especial as mães e pais de família, buscando, desta forma, alcançar o valor social do trabalho (CF, Art. 1º, IV) e da dignidade da pessoa humana (CF, Art. 1º, III), além de garantir, reflexivamente, outros direitos expressos na Constituição, como por exemplo, a educação, a saúde, alimentação, a moradia, o lazer (CF, Art. 7º, caput).

Apesar de ser um benefício fundamental às mulheres, a licença-maternidade acaba trazendo como efeito colateral a preferência dos empregadores por funcionários homens, que no Brasil têm direito à licença paternidade de cinco dias ou 20 dias para militares ou funcionários de empresas do Programa Empresa Cidadã.

Alguns países já praticam a igualdade da licença-maternidade com a licença paternidade, sendo que em geral a mulher tem a prioridade de tirar a licença nos primeiros meses de vida do bebê e o homem podendo tirar depois deste período. Se a licença for de seis meses para cada, o bebê ficaria os primeiros seis meses com a mãe e os outros seis com o pai. Nesses países de licenças mais longas, o salário durante a licença é reduzido, tanto para pais quanto para mães, sendo esta apontada como uma das possíveis soluções a fim de reduzir as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Conforme consta na Declaração do Direitos Humanos, em seu Artigo XXIII: “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. O labor, para o pai do nascituro, é de suma importância, não apenas para garantir o sustento da família, mas também para proporcionar uma gravidez saudável a gestante, protegendo, desta forma, tanto a vida do nascituro, quanto a proteção da dignidade humana e à família.

O papel do pai, dentro do âmbito familiar, foi ampliado e sua importância aumentou-se substancialmente, uma vez que estão cada dia mais presentes no dia-a-dia do recém-nascido, não apenas com a função de registrar a criança, mas também com o dever de acompanhar seu desenvolvimento e dar suporte a mãe. Portanto, a legislação tem o dever de acompanhar esta tendência, a fim de que o empregado homem possa ter mais contato com seu filho logo após o nascimento.

As alterações ocorridas na legislação, juntamente com os projetos de lei que tramitam sobre a possibilidade de se conferir a estabilidade ao pai que tenha a esposa ou companheira grávida, são importantes mecanismos jurídicos que visam conferir igualdade entre homens e mulheres. Além do mais, fora conferido benefícios aos pais adotantes e conseqüentemente à criança, em que esta poderá desfrutar da presença do pai, que, deste modo, também poderá dar apoio a mãe na criação do filho.

Muito se evoluiu acerca das conquistas dos direitos e garantias em relação aos pais, porém, ainda há um longo trajeto a se percorrer, inclusive para que o mesmo possa estar mais presente no desenvolvimento do seu filho e poder auxiliar a mãe da criança.

CONCLUSÃO

Ainda inexistente uma legislação para a estabilidade paterna, porém, pode-se averiguar a existência de vários projetos de lei e de emenda constitucional os quais ainda irão ser votados no Senado e na Câmara dos Deputados.

O princípio da igualdade prevê a igualdade de direitos e de deveres, tanto de homens quanto de mulheres, de gozarem de tratamento igualitário perante a lei. Por meio deste princípio, não deve haver, desta forma, discriminação e desigualdades entre os sexos, seja de forma arbitrária ou absurda.

Desta maneira, se uma mulher goza de estabilidade, o homem também deve gozar do mesmo benefício, exigindo, assim, os mesmos direitos, o que ajudaria a acabar, desta forma, com a discriminação, já que não haveria diferença entre homens e mulheres.

A dispensa injusta ou sem justa causa do trabalhador, cuja esposa esteja grávida, pode causar consequências irreparáveis, tanto no seio familiar, quanto no social, trazendo, desta maneira, graves prejuízos à gravidez, como à saúde da gestante e à própria vida do nascituro.

A estabilidade paterna, iria representar uma transformação social e uma grande revolução no cenário trabalhista, contribuindo com o combate ao desemprego, que nos dias atuais se encontra com índices extremamente elevados. Conclui-se, deste modo, que para adequação da estabilidade e do aumento da licença paternidade ao âmbito social atual, é preciso de uma reflexão acerca dos valores jurídicos vigentes. Os homens possuem condições de cuidar dos filhos tão bem quanto

às mulheres, porém, para isto, é preciso que eles possuam as igualdades de condições necessárias para que possam exercer este papel, podendo assim, garantir a proteção familiar.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia. **Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações**. São Paulo: LTr, 2007. p. 65.

ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **A Constituição de 1988 e o direito do trabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-iv-constituicao-de-1988-o-brasil-20-anos-depois.-estado-e-economia-em-vinte-anos-de-mudancas/principios-gerais-da-ordem-economica-a-constituicao-de-1988-e-o-direito-do-trabalho> Acesso: 15/11/2020.

BOTTINO, Paola Stella Giglio. **Direito da mulher no âmbito trabalhista**. Disponível em:

<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/10757/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%2030%20DE%20CURSO%20-%20Paola%20Stella%20Giglio%20Bottino.pdf> Acesso em: 10/03/2021.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Consultoria aponta licença parental como opção para reduzir desigualdade de gênero**. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/560404-consultoria-aponta-licenca-parentalcomo-opcao-para-reduzir-desigualdade-de-genero/> Acesso em: 10/03/2021.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Projeto assegura a empregado licença paternidade de 20 dias**. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/647040-projeto-assegura-a-empregado-licenca-paternidade#:~:text=O%20Projeto%20de%20Lei%20559,an%C3%A1lise%20na%20C%C3%A2mara%20dos%20Deputados> Acesso em: 25/04/2021.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Resolução nº 17, de 1989**. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/regimento-interno-da-camara-dos-deputados/arquivos-1/RICD%20atualizado%20ate%20RCD%202021-2021.pdf> Acesso em: 25/04/2021.

BRASIL, Constituição ADCT (1988). **Legislação Informatizada - CONSTITUIÇÃO. ADCT DE 1988**. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html> Acesso: 15/11/2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores**. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores

Acesso: 15/11/2020.

BRASIL, Tribunal Superior Do Trabalho. **Súmula 244, de 14 de setembro de 2012**. Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso: 15/11/2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso em 05/10/2020.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm Acesso em 05/10/2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm Acesso em: 05/10/2020.

CARRIJO, Wesley. **Licença paternidade: Conheça as regras e entenda como funciona**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/licenca-paternidade-conheca-as-regras-e-entenda-como-funciona/> 25/04/2021.

CLETO, Juliana. **A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada - a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental**. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27191/70600%20juliana_cleto.pdf?sequence=2&isAllowed=y Acesso em: 10/03/2021.

COALIZE, Redação. **Quanto tempo de estabilidade após licença-maternidade?** Disponível em: <https://www.coalize.com.br/estabilidade-licenca-maternidade> Acesso em: 10/03/2021.

CRUZ, Carlos Henrique. **Como funciona a estabilidade após licença maternidade?** Disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/blog/estabilidade-apos-licenca-maternidade/> Acesso em: 10/03/2021.

FAMEA, Pedro Filipe. **Licença paternidade no Brasil: Igualdade de gêneros e compartilhamento de direitos e deveres**. Disponível em: <https://pedrofamea.jusbrasil.com.br/artigos/219959862/licenca-paternidade-no-brasiligualdade-de-generos-e-compartilhamento-de-direitos-e-deveres> Acesso em: 10/03/2021.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: Famílias**. 4ª. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2012.

FILHO, Ives Gandra Martins. **Evolução do direito do trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,evolucao-do-direito-do-trabalho-nobrasil,70002080786> Acesso: 15/11/2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, volume 6: Direito de Família**. 10ª Ed.- São Paulo: Saraiva, 2013.

GONÇALVES, Raony Rennan Feitosa de Menezes. **A proteção à família no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/76486/a-protecao-a-familia-no-ordenamento-juridico-brasileiro> Acesso em: 25/04/2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 10 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LFG. **Direitos Trabalhistas - História, evolução e perdas**. Disponível em: <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/direitos-trabalhistas-historia-evolucao-e-perdas> Acesso: 15/11/2020.

LONDRES, Mariana. **Câmara tem 36 projetos para ampliar a licença-paternidade**. Disponível em: <https://noticias.r7.com/prisma/r7-planalto/camara-tem-36-projetos-para-ampliar-a-licenca-paternidade-26042019> Acesso em: 25/04/2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2003, p. 35.

METADADOS, Administração de Pessoal. **Relação trabalhista: entenda os direitos da mulher!** Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/relacao-trabalhista-entenda-os-direitos-da-mulher/> Acesso em: 10/03/2021.

MIRANDA, Mariana Araújo. **Estabilidade Provisória Paterna: um direito essencial para resguardar os princípios constitucionais**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/77003/estabilidade-provisoria-paterna-um-direito-essencial-para-resguardar-os-principios-constitucionais> Acesso em: 25/04/2021.

MIRANDA, Mariana Araújo. **Estabilidade provisória paterna**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/estabilidade-provisoria-paterna/> Acesso em: 25/04/2021.

NETO, René da Fonseca e Silva. **Proteção ao trabalho da mulher**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19185/protacao-ao-trabalho-da-mulher> Acesso: 15/11/2020.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial**. Disponível em: <http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf> Acesso: 15/11/2020.

RÊGO, Leila Gomes de Barros. **Projeto amplia licenças maternidade e paternidade durante a pandemia**. Disponível em: <https://leiladovolei.com.br/projeto-amplia-licencas-maternidade-e-paternidade-durante-a-pandemia/> Acesso em: 25/04/2021.

REZENDE, Mariana Bandeira dos Santos. **A licença paternidade equiparada à licença maternidade como instrumento de concretização à dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/5103/1/RA20940104.pdf> Acesso: 10/03/2021.

RIOS, Any Menezes de los. **As conquistas atuais do pai trabalhador.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-153/as-conquistas-atuais-do-pai-trabalhador/> Acesso em: 25/04/2021.

SCAVONE, Lucila. **A maternidade e o feminismo:** diálogo com as ciências sociais. Cadernos Pagu, Campinas, n. 16, p. 137-150, 2001.

SCHIRMER, Janine. **Trabalho e maternidade:** qual o custo para as mulheres? In: OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de; SCAVONE, Lucila. (org). Trabalho, Saúde e Gênero na era da globalização. Goiânia: AB Editora, 1997.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. **A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protECAo-do-trabalho-da-mulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/> Acesso em: 10/03/2021.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 217.

SILVA, Rubiana Padilha da. **A formação e a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo.** Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53078/a-formacao-e-a-evolucaohistorica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo> Acesso: 15/11/2020.

TUROLLA, Rodolfo. **Uma breve história dos direitos trabalhistas.** Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/uma-breve-historia-dos-direitos-trabalhistas/> Acesso: 15/11/2020.

UNIDAS, Assembleia Geral das Nações. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 10/03/2021.

VARELLA, Claudia. **Licença-paternidade: De quantos dias é? Como funciona? Quem tem direito?** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/guia-de-economia/licenca-paternidade-regras-direitos.htm> Acesso em: 25/04/2021.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **“Você vai parar pra ter filho?”: licençamaternidade, licença paternidade e a desigualdade de gênero no trabalho.** Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/gt/gt15/9589-voce-vai-parar-pra-ter-filho-licenca-maternidade-licenca-paternidade-e-a-desigualdade-de-genero-no-trabalho/file> Acesso em: 10/03/2021.