

**NECESSIDADES DE PARIDADE ENTRE A LICENÇA-MATERNIDADE E A
LICENÇA-PATERNIDADE SOB O PONTO DE VISTA INTERDISCIPLINAR DO
DIREITO DO TRABALHO**

***THE NEED FOR PARITY BETWEEN MATERNITY AND PATERNITY LEAVE FROM
AN INTERDISCIPLINARY PERSPECTIVE IN LABOR LAW***

Anna Clara Junqueira de Souza¹
Jair Aparecido Cardoso²

RESUMO

Em uma análise conjunta entre as teorias feministas e LGBTQ+, a história e desenvolvimento da sociedade e do direito brasileiros, os movimentos sociais e seus impactos na sociedade e nas instituições, e as funções e disposições do Direito do Trabalho, esta pesquisa se destinou a abordar as dimensões da licença-paternidade e as necessidades de paridade entre ela e a licença-maternidade, sob a perspectiva de conceitos como trabalho de cuidado, divisão sexual do trabalho, direitos LGBTQ+, estruturas familiares contemporâneas da sociedade brasileira, deveres de proteção à criança e à família, e direitos trabalhistas como expressão transformadora e de manutenção das estruturas sociais. Por meio da pesquisa bibliográfica e análise da legislação antiga e vigente realizadas, observadas as dimensões, impactos e abrangências da licença-paternidade na sociedade brasileira, é incontestável que sua regulamentação é urgente e deve estabelecer uma equiparação com a licença-maternidade, em prazos, valores, condições e natureza previdenciária, considerando os novos tipos e organizações familiares reconhecidos no direito e na sociedade brasileira.

PALAVRAS-CHAVES: Licença-paternidade; Direito de cuidado; Trabalho de cuidado; Direito do Trabalho; Paternidade ativa.

¹ Graduanda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP -USP. E-mail: annaj.souza@usp.br

² Professor Associado (livre docente) da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo - USP (FDRP/USP), 2009. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP (2006). Graduado (1989) e mestre em Direito (2003) pela Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP. Pós-graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC - Campinas. Líder do grupo de pesquisa GEDTRAB (CNPQ/2010) " A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" FDRP/USP. Membro do grupo de pesquisa RETRABALHO, Rede de grupos de pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (CNPQ). Autor de artigos e livros na área.ADMINISTRATIVO. Coordenador do curso de pós-graduação, especialização em Direito e Processo do Trabalho da FDRP/USP (2014/2028);Presidente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto PPG/ FDRP/USP (2021/2023).Presidente da Comissão de Cultura e Extensão CCEX FDRP/USP (2019/2021).Chefe do Departamento de Direito Privado e Processo Civil da FDRP/USP (2009/2011 -2015/2017 - 2017/2019 - 2023/2025).Vice Chefe do Departamento de Direito Privado e de Processo Civil FDRP/USP (2013/2015 - 2019/2021).Membro do Conselho Gestor do Campus - Campus USP. Ribeirão Preto. Representante da - FDRP/USP (2013/2015).Professor da Faculdade de Direito da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP (1.982/2008).Assistente de Direção da Faculdade de Direito da UNIMEP (2001/2002), Coordenador do Curso de Direito da UNIMEP (2003/2006).Secretário Municipal dos Negócios Jurídicos do Município de São Pedro (1997/2000).Advogado inscrito na OAB/SP desde 1990. Email: jaircardoso@usp.br

ABSTRACT

In a joint analysis of feminist and LGBTQ+ theories, the history and development of Brazilian society and law, the role of social movements and their impact on institutions, and the functions and provisions of Labor Law, this research aims to address the dimensions of paternity leave and the need for parity with maternity leave. It adopts the perspective of concepts such as care work, the sexual division of labor, LGBTQ+ rights, contemporary family structures in Brazilian society, duties of protection toward children and families, and labor rights as both transformative and preservative expressions of social structures. Through bibliographic research and analysis of past and current legislation, and considering the dimensions, impacts, and scope of paternity leave in Brazilian society, it is undeniable that its regulation is urgent and must establish equivalence with maternity leave in terms of duration, financial benefits, conditions, and social security nature, taking into account the new family forms and organizations recognized by law and Brazilian society.

KEYWORDS: Paternity leave; Right to care; Care work; Labor Law; Active fatherhood.

1 INTRODUÇÃO

A licença-paternidade e sua regulamentação por lei complementar, previstas pelo art. 7º da Constituição Federal de 1988, inciso XIX, são temas de direito trabalhista de grande relevância para a sociedade brasileira em diversos âmbitos, ainda mais quando se constata uma omissão do Estado em efetivar essa regulamentação e a falta de preocupação com os impactos dessa ação omissiva. Observadas as dimensões, impactos e abrangências da licença-paternidade na sociedade brasileira, é incontestável que sua regulamentação é urgente e deve estabelecer uma equiparação com a licença-maternidade, em prazos, valores, condições e natureza previdenciária, considerando os novos tipos e organizações familiares reconhecidos no direito e na sociedade brasileira.

Em uma análise conjunta entre as teorias feministas e LGBTQ+, a história e desenvolvimento da sociedade e do direito brasileiros, os movimentos sociais e seus impactos na sociedade e nas instituições, e as funções e disposições do Direito do Trabalho, esta pesquisa se destina a abordar as dimensões da licença-paternidade e as necessidades de paridade entre ela e a licença-maternidade, sob a perspectiva de conceitos como trabalho de cuidado, divisão sexual do trabalho, direitos LGBTQ+, estruturas familiares contemporâneas da sociedade brasileira, deveres de proteção à criança e à família, e direitos trabalhistas como expressão transformadora e de manutenção das estruturas sociais.

Tal abordagem é feita por pesquisas bibliográficas e análise da legislação antiga e vigente, com o objetivo de evidenciar que a paridade entre a licença-paternidade e a licença-maternidade é uma necessidade para que se garanta e efetive uma série de direitos previstos

pelo ordenamento jurídico brasileiro e para que se exerça a função transformadora, emancipatória e inclusiva do Direito do Trabalho.

O desenvolvimento da pesquisa se dá, à priori, com a análise das premissas de movimentos sociais e os impactos das mudanças deles advindas, do contexto de surgimento da licença-paternidade e da omissão do Estado em sua regulamentação, decidida ação inconstitucional por omissão pelo Supremo Tribunal Federal em 2023. No segundo índice, aborda-se o papel dos direitos trabalhistas como garantias de direitos fundamentais e civis conquistados pelos movimentos sociais, analisando a licença-paternidade como instrumento inclusivo de garantia de direitos. Por fim, o terceiro índice destina-se à análise das necessidades de paridade entre as licenças-maternidade e paternidade sob o ponto de vista legal, mapeando as disposições da Constituição Federal de 1988, do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Código Civil de 2002, assim como seus impactos no Direito do Trabalho, além de examinar as disposições trabalhistas da Consolidação das Leis do Trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 OS IMPACTOS DAS MUDANÇAS SOCIAIS, O SURGIMENTO DA LICENÇA-PATERNIDADE E A OMISSÃO DO ESTADO

Os movimentos sociais, que ganharam força na segunda metade do século XX e XIX, mobilizaram debates, ações políticas e teorias sociais que promoveram transformações emancipatórias que, muitas vezes, exigiram uma atuação do Direito como garantia de direitos fundamentais no combate à desigualdade, discriminação e violência de grupos subalternizados, conforme expõem os registros, as teorias emancipatórias e os diversos trabalhos acerca de temas de desigualdades. No movimento feminista, o Direito teve função auxiliadora na luta contra as relações de dominação entre homens e mulheres na construção desse novo modelo progressivo dos papéis de gênero.

Brioli (2018) elucida que não se pode compreender a cidadania e os direitos em pauta sem, junto a isso, verificar as hierarquias existentes na vida privada e as relações de poder que disso decorrem, afastando a mulher da vida pública e a excluindo de experiências. É nesse ponto que aparece a divisão sexual do trabalho, que consiste de maneira característica na “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções de maior valor social adicionado”, segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat (2008, p. 266).

Nesse sentido, só se pode perceber as diferentes dimensões dos objetos de estudo dos estudos de gênero e estudos de trabalho quando eles são analisados de maneira conjunta, de forma de que esses estudos são interligados, conforme pontua Leandro Coelho Grella (2021), e, assim, só é possível propor e alcançar o trabalho decente, quando também se contemplam as relações de gênero no ambiente de trabalho.

Sob esse ponto de vista, a licença-paternidade é intrinsecamente relacionada aos papéis de gênero. Para que se possa compreender posição e função dessa licença, é indispensável que sejam analisadas as teorias de igualdade e as teorias feministas que visem um modelo inclusivo de Direito do Trabalho.

Ao longo da história da humanidade, a figura masculina e paterna tem-se vinculada ao papel de provedor financeiro, enquanto a figura materna, em contraposto, é ativa na função de cuidado, preocupação, educação e contribuição para o desenvolvimento dos filhos e filhas de maneira sistêmica, segundo Grella. Assim, o autor se atenta à divisão sexual do trabalho, sustentada pela lógica que designa os papéis de trabalho de cuidado às mulheres, e que, mesmo com as transformações sociais ocorridas, continua a ser dominada pela dedicação das mulheres no dobro do tempo dedicado pelos homens.

Para observar as formas de dominação e designação sexual do trabalho expressas na licença-paternidade, é preciso entender como e em que contexto essa previsão legal surgiu e para qual tipo de família ela foi formulada. Dessa maneira, será possível compreender que esse instituto não só perpetua as relações de dominação entre gêneros, mas também o apagamento de famílias que divergem do modelo tradicional e conservador, e a ausência da figura paterna.

A primeira disposição de um projeto de licença-paternidade foi instituída pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, que, em seu artigo 473, previa ao pai a possibilidade de faltar um dia de trabalho no caso de nascimento do filho para efetuar o registro civil, sem prejuízo no salário. Essa primeira interação da licença-paternidade estava inserida no capítulo de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, tratando-se, portanto, de um dia de interrupção do contrato sem prejuízo ao salário, caracterizando uma falta justificada, com o salário pago pelo empregador, conforme analisa Grella (2021). Ademais, o autor traz destaque ao ponto de que, evidentemente, a norma não se preocupa com as questões de cuidado e da paternidade ativa, pois justifica a falta em função do registro civil da criança, e não do acompanhamento e auxílio da família nos primeiros dias após o nascimento, reforçando, assim, os papéis de dominação e discriminação entre os gêneros.

Em um segundo momento, com o Decreto-Lei nº 229 em 1967, que modificou diversos dispositivos da CLT, com a inovadora facilidade do registro civil, podendo ser realizada até mesmo no hospital, o texto do artigo 473 do dispositivo foi alterado para prever a falta justificada do pai ao serviço por um dia no caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana. Essa alteração rompeu a vinculação entre a licença-paternidade e a necessidade de registro civil da criança, construindo um caminho para a preocupação com as responsabilidades do pai e as maneiras de exercer a paternidade, a serem construídas a partir da Constituição Federal de 1988, frutos das mobilizações sociais pré-Constituição, segundo aponta Grella.

Foi só com a redação do art. 226, § 5º da CF/88 que finalmente foi previsto que os direitos e deveres da sociedade conjugal são iguais entre homens e mulheres, desfazendo a desigualdade legal do Código Civil de 1916. Os debates sobre a licença-paternidade vieram em momento posterior à promulgação da Constituição e de maneira acalorada, sendo adotada ao texto por Emenda Constitucional, prevendo a licença em 5 dias após o nascimento da criança e que fosse regulamentada por lei complementar, fato que não ocorreu. Destaca-se a fala da deputada Wilma Maia sobre a importância social da licença-paternidade durante a 6ª Reunião Ordinária da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos:

o reconhecimento da função social da maternidade e da paternidade evitará, com isso, práticas discriminatórias correntes que alijam a mulher do mercado de trabalho. Na hora em que a paternidade também for considerada como valor social fundamental, a mulher passa a ser menos discriminada e, com isso, também, não mais alijada do mercado de trabalho (BRASIL, 1987b: 40).

No caso da previsão constitucional, a licença-paternidade se revelou como mera extensão para 5 dias no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) do único dia previsto pela CLT, sem que houvesse aprofundamento no debate sobre a responsabilidade familiar paterna, não permitindo que os pais se dedicassem aos cuidados dos filhos recém-nascidos (Grella, 2021). Dessa maneira, o próprio Direito do Trabalho corrobora para esse quadro de divisão sexual do trabalho, uma vez que incube ao gênero masculino o papel de provedor financeiro e designa legalmente somente 5 dias para a participação paterna no cuidado do filho recém-nascido.

Para além disso, deve-se destacar a insuficiência dessa licença-paternidade para atender os diferentes tipos de família que passam a se estabelecer e ser compreendidos na sociedade. É função do direito, a partir disso, atender e amparar todos esses modelos e de se atualizar às transformações sociais.

Na sociedade brasileira contemporânea, essa licença-paternidade prevista se tornou ainda mais incompatível com a realidade e os movimentos sociais. A família brasileira se alterou ao longo das décadas, englobando diferentes formas, com o reconhecimento da união estável homoafetiva pelo Supremo Tribunal Federal, por exemplo. Porém, as conquistas do movimento LGBTQ+ se limitam ao campo civil, não se desdobrando no campo trabalhista ainda. É necessário que essas famílias sejam contempladas na legislação em todos os âmbitos, tendo direitos garantidos de maneira inclusiva e efetiva.

Somente trinta e cinco anos após a promulgação da Constituição Federal, o Supremo Tribunal Federal decidiu finalmente reconhecer que há inconstitucionalidade por omissão do legislador em relação à regulação da licença-paternidade e conferiu o prazo de dezoito meses para que o Congresso Nacional realizasse a regulação, resolução conferida pela Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n. 20, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS), categoria trabalhista formada em sua maioria por mulheres.

Embora a decisão proferida pelo STF tenha reconhecido a omissão e observado a necessidade de se estabelecer uma definição para a situação, ela não reconhece a gravidade da situação e a urgência em se chegar a uma solução efetiva. Isso, pois o Tribunal julga necessário e aceitável ainda a espera de um ano e meio antes de serem corrigidos os comportamentos e disposições. Tal situação torna-se mais reprovável quando se tem em mente que a reforma trabalhista, que alterou mais de 200 dispositivos da CLT, foi promovida em cerca de quatro meses de efetiva tramitação, conforme lembra Jorge Luiz Souto Maior (2024).

Segundo estrutura Jorge Luiz Souto Maior (2024), os costumes de uma sociedade ainda fortemente patriarcal e machista “impedem que se conceba que a obrigação de cuidados deva ser partilhada, no patamar de igualdade, por homens e mulheres, no caso, pelo pai e pela mãe” e isso é reforçado por mais de 30 anos de omissão do legislador, revelando a completa despreocupação das instituições, do Estado e até das organizações sindicais com relação ao tema. Regular este direito, em busca de fixar “uma paridade entre homens e mulheres quanto à obrigação de cuidados, significa abalar a estrutura patriarcal e individualista”, pontua o autor.

2.2 AS GARANTIAS DO DIREITO DO TRABALHO: A LICENÇA PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA DE DIREITOS INCLUSIVO

Analizados os apontamentos e premissas tratadas, percebe-se o papel amplo do direito do trabalho, não só ligado a regular as relações de trabalho, mas de garantir direitos, acompanhar as transformações sociais e a inclusão de grupos subalternos, e adaptar-se às conquistas de direitos civis e humanos desses grupos. Esse papel foi exercido com a licença-maternidade e suas atualizações, com a inclusão das mulheres no trabalho e a conquista delas de direitos civis, trabalhistas e humanos.

Assim como foi com essa inclusão das mulheres no direito do trabalho, a sociedade continua a avançar e o direito começa a amparar as outras formas de organização social reconhecidas. Os indivíduos sujeitos de direito do trabalho passam a integrar outras formas de organização familiar diferentes da tradicionalmente aceita e amparada pelo direito.

Aquela organização familiar – que divide as tarefas familiares e domésticas na visão de que a mulher, mãe, é inteiramente responsável pela criação e educação dos filhos e o homem, pai, deve apenas garantir o sustento, sobrecarregando todo o peso do cuidado doméstico, da casa e, principalmente, dos filhos, sobre a mulher – não é mais homogênea na sociedade. Agora, os papéis de gênero sofrem transformações, a busca emancipatória da mulher traz consigo a emancipação também dos homens, por assim dizer, visto que a masculinidade se transforma socialmente. Para além disso, agora, novas formas de família são aceitas e amparadas pelo direito: famílias homoafetivas (de duas mães ou dois pais), famílias de só um pai e os filhos, famílias de só uma mãe e os filhos.

Essas transformações sociais, no que se refere à inclusão e ao amparo por parte das instituições e do direito, exigem reformas legislativas, administrativas e práticas. O papel do pai nesses novos contextos é muito mais ativo, mais ainda quando integralmente ativo na relação familiar nos casos de famílias com dois pais ou um único pai e os filhos, e é função do direito acompanhar e, principalmente, fortalecer essas mudanças, em especial do direito do trabalho, assim como ele fez na licença-maternidade.

A atual previsão legal de licença-paternidade em 5 dias não atende a nenhuma família de maneira efetiva, mas, pelo contrário, fortalece as relações de dominação entre homens e mulheres, além da violência e apagamento de famílias homoafetivas masculinas. Isso, pois, ter o pai por apenas 5 dias afastado do trabalho lança todo o peso da maternidade e da paternidade sobre a mulher, barrando e dificultando o atendimento das mulheres como grupo subalternizado e a busca por transformações sociais emancipatórias. Além de que essa licença ignora totalmente as famílias homoafetivas masculinas e as famílias com apenas o pai, apagando sua existência na sociedade e as excluindo do amparo legal.

Nesse sentido, novamente o direito atua como instituição que reforça as desigualdades e a discriminação de grupos sociais minoritários. Logo, é necessário que esse tempo previsto se atualize às novas organizações sociais e atue como fortalecedor da inclusão e das garantias de direitos de pessoas marginalizadas. Esse é o objetivo da paridade entre as licenças-paternidade e maternidade em sua essência.

Ademais, percebe-se que, segundo o exposto no raciocínio de Maior (2024), até mesmo a segurança jurídica do emprego à mulher que deu à luz, expressa na fixação dos direitos da estabilidade no emprego até 5 meses após o parto a partir da concepção e do salário-maternidade, por serem direitos que são frutos da definição institucionalizada em volta do direcionamento do trabalho de cuidado às mulheres, não representaram uma forma de ascensão social de fato para as mulheres, até porque elas continuaram e continuam sendo discriminadas no mercado de trabalho. Esses direitos, na verdade, muitas vezes, servem como fundamento para a discriminação contra as mulheres, como expõe a reportagem de Luciana Lima, que revela que 56,4% das mulheres empregadas foram dispensadas ou conhecem outra mulher que foi desligada ao retornarem às suas atividades após a licença-maternidade.

Isso evidencia como e porque uma equiparação entre a licença-maternidade e a licença-paternidade, em termos de prazos, valores e condições, se mostra como instrumento relevante também para combater a discriminação da mulher no âmbito trabalhista. Essa mudança pode transformar as estruturas arcaicas da estruturação social brasileira. Entretanto, só será possível avançar na questão, de acordo com o professor Souto Maior (2024), “com a integração da licença-paternidade ao rol dos benefícios previdenciários, com igualação dos prazos, condições e responsabilidades da licença à gestante”. Além disso, a adoção desses direitos como benefícios previdenciários corrobora para a promoção do pensamento de que o acolhimento das crianças é, de fato, responsabilidade da sociedade com um todo.

Novamente reforçando a necessidade de paridade entre as licenças trabalhadas, Maior (2024) defende que a regulação da licença paternidade deve ser cautelosamente discutida, com base na interlocução entre os estudos de gênero e de trabalho, visto que uma regulação que somente aumente o prazo para 10, 15 ou 20 dias, por exemplo, e mantenha as custas por parte exclusiva do empregador, “servirá apenas para reafirmar o patriarcado e reforçar os elementos de discriminação da trabalhadora no mercado de trabalho”.

2.3 AS NECESSIDADES DE PARIDADE ENTRE A LICENÇA PATERNIDADE E A LICENÇA MATERNIDADE SOB O PONTO DE VISTA LEGAL

2.3.1. Disposições da Constituição Federal de 88, do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Código Civil de 2002, e os reflexos no Direito do Trabalho

O “direito ao cuidado” tratado, anteriormente neste trabalho, como algo a ser praticado pelos homens pais, já possui seu exercício positivado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, na Constituição Federal é previsto o direito ao planejamento familiar no art. 226, § 7º, pautado no princípio da paternidade responsável e nos deveres da família, da sociedade e do Estado em assegurar

à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária; além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Art. 227, CF)

Ademais, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) em seu artigo 22, parágrafo único, prevê que os responsáveis possuem direitos iguais e responsabilidades e deveres compartilhados no que tange ao cuidado e educação da criança. Essas disposições revelam que o direito ao cuidado vem sendo entendido como direito social e igualitário e, dessa forma, merece atenção do Direito do Trabalho na previsão de uma licença-paternidade equiparada à maternidade, assim como o direito ao cuidado é equiparado.

O professor Jorge Luiz Souto Maior (2024) expõe a importância da licença-paternidade, justificando a necessidade de uma disposição legal que respeite essa importância:

não se trata apenas de um direito subjetivo do trabalhador que se torna pai e sim do estabelecimento das condições necessárias para o cumprimento de uma obrigação familiar concernente aos cuidados da criança, conforme, inclusive, se encontra fixado na própria Constituição Federal (art. 227).

No que cerne aos direitos LGBTQ+, direitos sociais até então negados à essa população foram efetivados por medidas como a aprovação da pioneira lei municipal de Salvador em 1990, que proibia a discriminação baseada na orientação sexual, as disposições do Código Civil de 2002 sobre os direitos fundamentais previstos na Constituição, e, finalmente, o entendimento do STF de interpretação conforme à Constituição do art. 1.723 do CC, aplicando-se também à casais homoafetivos, refletindo nos termos do art. 1.726 do mesmo dispositivo. A partir disso, as disposições do Código Civil sobre família passam a ser interpretadas à luz das diferentes formas de famílias que integram a sociedade brasileira.

Entretanto, mesmo com o reconhecimento de novas famílias, esse grupo continua sofrendo ataques de setores resistentes da sociedade, sendo necessário “reforçar essas

garantias e não permitir retrocessos que afetem brasileiros e brasileiras que buscam constituir famílias, o que justifica também a criação de parâmetros previdenciários e trabalhistas para esta parcela da população” (GRELLA, 2021, p. 106). Na prática, conforme expõe o autor, diante da falta de uma norma clara que assegure a igualdade de direitos, os empregadores recusam a concessão de licenças-maternidade e paternidade aos casais homoafetivos e o judiciário torna-se a única via possível para essas pessoas perante a recusa de seus direitos. Tal situação revela a necessidade de concretização legal dos direitos dessas famílias em diversos âmbitos, mas principalmente no âmbito trabalhista, no que diz respeito à licença-paternidade.

2.3.2. Disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e do Direito Trabalhista

No campo do Direito do Trabalho a licença pode ser remunerada ou não remunerada, e essa classificação define sua natureza jurídica de suspensão ou interrupção dos efeitos do contrato de trabalho. Sérgio Pinto Martins (2024) explica que a licença remunerada é típica hipótese de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, mesmo que não ocorra prestação de serviços pelo empregado no período de sua concessão, pois o empregador possui a obrigação de pagar o devido salário e o tempo da licença é computado como tempo de serviço. Nesse sentido, a interrupção possui como características: “(a) cessação provisória da prestação de serviços; (b) o empregador tem de cumprir todas ou algumas obrigações do contrato de trabalho; (c) há a contagem do tempo de serviço” (p. 424). É nesse instituto jurídico que se enquadra a licença-maternidade e quem realiza o pagamento é a Previdência Social.

Em contrapartida, conforme elucida Martins, na suspensão, o empregado fica afastado sem receber salário e nem é contado o tempo do afastamento como seu tempo de serviço, ocorrendo cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho. Nesse instituto o empregador não possui obrigação a cumprir, nem mesmo a de pagar salário. Exposto isto, o autor defende que a licença-paternidade é caracterizada como exemplo de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho.

Diferente da licença-maternidade, atualmente, a licença-paternidade não possui natureza de benefício previdenciário, até mesmo pois esse direito não está inserido no art. 201 da Constituição Federal, que trata sobre a Previdência Social, e sim no título de disposição de direitos fundamentais. Explicita Martins que: “não há lei determinando que a licença paternidade fique a cargo da Previdência Social, nem existe custeio específico para que a

Previdência Social pague a licença-paternidade. Não se trata, portanto, de benefício previdenciário.” (p. 433). A única exceção que prevê a licença-paternidade como benefício previdenciário é em relação aos servidores públicos, por determinação legal. Dessa maneira, a licença-paternidade de que trata o art. 7º da CF, inciso XIX, é um direito trabalhista do empregado.

Sobre a pauta da remuneração, a única disposição que prevê essa possibilidade no caso da licença paternidade é a do inciso III do art. 473 da CLT, que permite o empregado de deixar de comparecer ao serviço por cinco dias consecutivos, “sem prejuízo do salário”, revelando que as faltas são remuneradas. Porém, a Constituição não determina em nenhum de seus dispositivos que tratam da licença-paternidade que ela é remunerada, por isso, o doutrinador defende que o empregador não possui obrigação de pagá-la, descrevendo ainda que o fato dessa licença ser um direito do empregado não implica que o empregador tenha que remunerá-la. A licença-paternidade, para ele, é hipótese de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, pois inexistente determinação legal ou constitucional de o empregador remunerar os dias da licença nem de computá-la como tempo de serviço, mas apenas de conceder os dias de licença ao empregado.

Essa lacuna jurídica traz divergência na doutrina e revela uma insegurança jurídica que, na prática, “pune” os trabalhadores pais que decidirem participar ativamente nos primeiros 5 dias do nascimento de seus filhos, caso o entendimento exposto por Sérgio Pinto Martins seja acatado, o que revela mais uma necessidade de equiparação legal entre as licenças-maternidade e paternidade.

No que diz respeito aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, alterações recentes da legislação apontam para um Direito do Trabalho mais ligado a uma perspectiva de paternidade cada vez mais ativa e próxima ao trabalho de cuidado.

Em 2009, a Lei 12.010 finalmente equiparou a licença-maternidade biológica com a licença-maternidade por adoção na CLT. Com isso, a questão continuou insegura aos homens que fossem pai-solo até a promulgação da Lei 12.873, em 2013, que previu a possibilidade de concessão da licença-maternidade ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para adoção (art. 392-C, CLT) e a transferência da licença-maternidade ao cônjuge no caso de morte da genitora (art. 392-B, CLT). Entretanto, a concessão da licença foi limitada a apenas um dos adotantes ou guardiães pelo art. 392-A, § 5º, o que pode ser considerado um impasse para a participação ativa de ambos os responsáveis no trabalho de cuidado, pendendo, na maioria das vezes, ao lado mais explorado histórica e socialmente, a

mulher, em casos de casais heterossexuais, reforçando a divisão sexual do trabalho apontada anteriormente.

Por fim, a Lei 13.257 de março de 2016, dispondo de políticas públicas para a primeira infância, alterou também dispositivos da CLT, acrescentando ao artigo 473, que exemplifica o rol das faltas justificadas, os incisos X e XI. O inciso X prevê a possibilidade de até duas faltas aos trabalhadores para o acompanhamento de esposas e companheiras durante o período de gravidez para consultas médicas e exames complementares. Já o inciso XI permite a falta de um dia por ano para acompanhar o filho de até 6 anos de idade em consulta médica. Essas disposições incentivam a postura ativa do cônjuge não gestante e estimulam o exercício da paternidade responsável, segundo aponta Grella (2021, p. 109).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o exposto, percebe-se que o debate sobre a licença-paternidade e a necessidade de paridade entre este instituto e a licença-maternidade é uma reflexão interdisciplinar, urgente e necessária, que reflete sobre diversos grupos, indivíduos, direitos e deveres, e que conversa com os movimentos e teorias feministas e *queer*.

A atual previsão de licença-paternidade vem reforçando relações de dominação entre homens e mulheres, coibindo para a discriminação de mulheres no mundo do trabalho, fortalecendo a divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado, além de invisibilizar e precarizar a existência de famílias homoafetivas e diversas. O direito está novamente atuando como estrutura discriminatória e que reforça e mantém as relações de poder e desigualdade, ao passo que o poder público se omite da função e designação constitucional de regulação da licença-paternidade.

A paridade revela-se, assim, não somente necessária, mas urgente, na medida em que direitos vêm sendo feridos e a desigualdade, violência e discriminação vêm sendo perpetuadas. Nesse sentido, a licença-paternidade atua como instrumento transformador e que efetiva e garante uma série de direitos fundamentais e deveres de proteção à família, às crianças e aos grupos subalternizados e marginalizados. Esse pensamento mostra o poder transformador do direito e, em especial, do direito do trabalho, ao conversar e refletir com os movimentos sociais e as estruturas sociais.

Portanto, a omissão do Estado em efetivar lei complementar que finalmente regule um instituto que está em espera por mais de trinta anos repercute não só em um dispositivo, mas em um acervo de direitos e deveres concernentes a diversos grupos sociais, além de que

exige que urgentemente sejam observadas as estruturas sociais do Brasil contemporâneo em todas as suas camadas e formas, em busca de um direito inclusivo, efetivo, igualitário e transformador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIROLI, F. *Gênero e desigualdades. Limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. *Anais da Assembléia Constituinte Atas das Comissões*. Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos. 1987b.

GERMANI, G. **Raízes da escassa licença-paternidade no Brasil**. pdf—Universidade de São Paulo: [s.n.]. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-10022023-163804/publico/8111082DIO.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

GRELLA, L. C. **Licença-paternidade: origens históricas, atualidade comparada e perspectivas**. pdf—Universidade de São Paulo: [s.n.]. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-16082022-091811/publico/6856552MIC.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

HIRATA, Helena, KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão in, COSTA, Albertina de Oliveira, SORJ, Bila. BRUSCHINI, Cristina, HIRATA, Helena (orgs). *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008b, p. 263-278.

MAIOR, Jorge S. **A relevância social e a urgência da paridade entre licença à gestante e licença-paternidade**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-relevancia-social-e-a-urgencia-da-paridade-entre-licenca-a-gestante-e-licenca-paternidade>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

PECINATO, B. **Falta de legislação sobre licença-paternidade pode ser explicada por impasses econômicos e culturais**. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/radio-usp/falta-de-legislacao-sobre-licenca-paternidade-pode-ser-explicada-por-impasses-economicos-e-culturais/>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

Submetido em 08.10.2025

Aceito em 12.10.2025