



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC
Curso de Direito
Trabalho de Conclusão de Curso

Licença paternal no Brasil: a possibilidade de equiparação da licença-maternidade à licença-paternidade à luz da igualdade de gênero

Gama-DF
2023

ESTEFFANE KAWANE DA SILVA SAMPAIO

Licença paternal no Brasil: a possibilidade de equiparação da licença-maternidade à licença-paternidade à luz da igualdade de gênero

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador (a): Prof Me Eduardo Antonio Doria de Carvalho

Gama-DF
2023

ESTEFFANE KAWANE DA SILVA SAMPAIO

Licença paternal no Brasil: a possibilidade de equiparação da licença-maternidade à licença-paternidade à luz da igualdade de gênero

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama-DF, 03 de 11 de 2023

Banca Examinadora

Prof. Nome completo
Orientador

Prof. Nome completo
Examinador

Prof. Nome Completo
Examinador

Licença paternal no Brasil: a possibilidade de equiparação da licença-maternidade à licença-paternidade à luz da igualdade de gênero

Esteffane Kawane da Silva Sampaio

Resumo:

Este trabalho trata sobre a possibilidade na extensão do prazo da licença paternidade à luz da licença-maternidade. Mostrando um lado pouco visto sobre a paternidade, pois o homem não possui os mesmos direitos que a mulher. A falta de legislação específica faz com que o homem ao se tornar pai, possua menos dias de licença-paternal, e o resultado é menos dias para exercer a paternidade. Mostrando que durante a evolução do homem, a família sempre teve uma definição, no qual o homem é o chefe da casa e a mulher deveria ter filhos e cuidar dos afazeres. Pode-se perceber que há uma discriminação de gênero e que perdura até a sociedade contemporânea. No ambiente laboral, a mulher não faz jus ao trabalho masculino, e um dos motivos é por poder ser mãe, ficando assim no papel de única pessoa responsável pelo o recém-nascido. Diante do contexto abordado, é notório a distinção de estereótipos, e a discriminação de gênero. Mas de acordo com a Constituição Federal, todos são iguais tanto o homem como a mulher no que refere direitos e deveres. Conclui-se que, a igualdade das licenças maternidade e paternidade é um fator determinante à luz da igualdade de gênero. Sobre a família, tem a proteção do Estado, os quais são aplicados os princípios constitucionais e como princípio basilar temos o princípio da dignidade da pessoa humano. Assim, há uma necessidade de equiparação a responsabilidade dos pais aos filhos de forma igualitária preservando por efetivação da relação familiar.

Palavras-chave: Licença-paternidade; Princípio da igualdade; Licença-maternidade; Dignidade da pessoa humana.

Abstract:

This paper deals with the possibility of extending the term of paternity leave in the light of maternity leave. Showing a little-seen side of fatherhood, as men do not have the same rights as women. The lack of specific legislation means that when a man becomes a father, he has fewer days of paternal leave, and the result is fewer days to exercise paternity. Showing that during the evolution of man, the family has always had a definition, in which the man is the head of the house and the woman should have children and take care of the chores. It can be seen that there is gender discrimination and that it lasts even in contemporary society. In the workplace, women do not do justice to men's work, and one of the reasons is because they can be mothers, thus becoming the only person responsible for the newborn. In view of the context addressed, the distinction of stereotypes and gender discrimination is notorious. But according to the Federal Constitution, everyone is equal, both man and woman, in terms of rights and duties. It is concluded that the equality of maternity and paternity leave is a determining factor in the light of gender equality. Regarding the family, there is the protection of the State, to which constitutional principles are applied, and as a basic principle we have the principle of the dignity of the human person. Thus, there is a need to equate the responsibility of parents to children in an equal way, preserving the effectiveness of the family relationship.

Keywords: Parental leave; Principle of equality, Maternity leave, Dignity of the human person.

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa versa sobre licença paternal no Brasil: a possibilidade de equiparação da licença-maternidade à licença-paternidade à luz da igualdade de gênero. Esse tema se mostra importante, especialmente porque tem como primazia a igualdade, princípio garantido pela Constituição Federal de 1988, no artigo 5º, que diz: todos são iguais perante lei, sem distinção; o qual necessita de aplicabilidade diante dos prazos de licença-maternidade equiparados à licença-paternidade.

Referido princípio Constitucional da Igualdade tem se mostrado ineficaz em razão da desigualdade nos direitos e deveres, como por exemplo, da mãe e do pai com a prole. Pelo fato de o prazo da licença materna ser maior, a mãe torna-se a principal responsável pela criação e educação do filho. Separando assim a responsabilidade afetiva familiar em decorrência do gênero.

Nota-se que essa questão está presente na sociedade brasileira desde 1943, quando foi criado o direito à licença-maternidade e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No século XVIII, passou a ser questionado o porquê de por muitos anos a mulher ter o papel de figurante da sua própria história, quando já se percebia que a mulher sempre foi submissa ao homem. Portanto, a sociedade brasileira tanto historicamente como nos dias atuais, têm relações sobre desigualdades, discriminações de gênero, reflexos de uma sociedade regida por patriarcado, sexismo e misoginia também, colocando a mulher em uma posição mais frágil como também em uma posição de inferioridade. Enfatizando que, um dos motivos de desigualdades de gênero, é a condição reprodutora biológica da mulher, ressaltando isso, as proteções à maternidade e à paternidade podem ser equiparadas, igualando o dever solidários que ambos possuem no contexto familiar. Daí a importância em insistir no estudo do tema, considerando que problemas passados ainda se mostram presentes.

Acerca do presente tema, é importante apresentar um breve contexto. A equiparação do prazo da licença-paternidade à licença-maternidade é necessário, pois está intimamente relacionado às transformações sociais, direitos que regem a vida em sociedade e que estão relacionados às transformações sociais cerca da igualdade entre o homem e a mulher no núcleo familiar, e da igualdade de gênero no trabalho e na sociedade, tendo como substancial a dignidade de cada indivíduo. O caráter discriminatório da legislação, percebido pela diferença dos prazos vigentes da licença-maternidade e da licença-paternidade, não muda a responsabilização do papel dos pais sobre os filhos na criação. Ademais, podemos ver que, a decisão da legislação só reforça a discriminação já sofrida pela mulher desde da antiguidade. Diante disso, resta demonstrar a realidade e a atualidade do tema.

A mulher passou a ter maior inclusão social e ganhar espaço no ambiente laboral a partir da Revolução Industrial, quando criado inúmeros movimentos buscando por direitos. Em decorrências de inúmeras lutas travadas por mulheres na busca por uma melhoria de vida, houve uma quebra de paradigma: a mulher não estava mais limitada à que lhe era imposto pela sociedade, ou seja, à lida doméstica, ao casamento e reprodução, como em outrora, limitada ao belo e ao fútil. E foi através do trabalho que a mulher conquistou relativamente, autonomia e independência. Criando novos arranjos que contribuíram para desenvolvimento da mulher nos papéis diante da sociedade, como também, mudanças sociais e legais, tendo como base a consagração do princípio da igualdade na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88).

Com maior participação na vida laboral, o direito, com intuito de acompanhar as evoluções sociais, criou institutos protetivos, já que a condição da mulher sempre foi desigual ao do homem, um exemplo, proteção a maternidade. Entretanto, com uma maior proteção, em visão da tutela de reprodução, o direito garantido a maternidade, acaba por reforçar a ideia de que é dever

da mulher cuidar do filho, e propriamente dita, a mulher é responsável pela família. Isso contribui para o agravante da discriminação de gênero seja no âmbito laboral ou no âmbito social.

Com base nessa breve explanação, é possível perceber as incertezas que permeiam o presente tema. Este problema se apresenta em razão da questão que se levanta é a desigualdade, inclusive, de caráter discriminatório da legislação, a falta de uma legislação específica afeta os pais a não exercerem a paternidade, ou até mesmo exclui-la de forma igualitária à maternidade.

São atos discriminatórios previstos pela legislação brasileira à duração das licenças e ao custeio, dever e garantia ao salário-maternidade. É possível perceber alguns desdobramentos jurídicos em torno desta questão, como por exemplo: A criação de lei que garanta a equiparação de igualdade de gênero no âmbito jurídico brasileiro no que tange a expansão do prazo na licença-paternidade à luz da licença-maternidade.

Com isso, pode-se perceber qual será o ponto de partida da presente pesquisa e aonde se pretende chegar. A pesquisa está dividida em 3 capítulos, além da introdução e da conclusão. No primeiro capítulo, abordamos sobre a hierarquia reprodutiva abrangendo a trajetória da mulher na maternidade e a discriminação de gênero. Ao mesmo tempo, a evolução familiar, mas que possui um modelo patriarcal e sexista sobre o modelo familiar contemporâneo, e como isso reflete no mercado de trabalho.

No segundo capítulo, caracteriza a necessidade do amparo legal das licenças maternidade e paternidade. Com a ideia de caracterizar a corresponsabilidade dos pais na criação dos filhos, sendo meio para combater a desigualdade, a responsabilização efetiva da mãe com a prole, e também a discriminação de gênero.

No terceiro capítulo, depois de já feito a exposição das licenças existentes no ordenamento jurídico brasileiro sobre os direitos do homem e da mulher quanto pais e suas proteções e direitos assegurados, principalmente por princípio que asseguram a individualidade, exige no respectivo o direito a equiparação do prazo das licenças à luz do princípio da dignidade como fator determinante diante da igualdade de gênero.

Com intuito de abordar a matéria de forma plena e ilustrativa, se fez primordial analisarmos e ressalta que foram analisados alguns projetos em que se encontram em andamento no Brasil acerca do tema, mostrando que cada caso é específico, mas todos com um ponto incomum, a necessidade de uma lei vigente que garante a paternidade direito como um direito de ser exercido pelo o pai, efetivando a responsabilidade sobre a prole. Assegurando o filho e a mulher no que tange à sociedade ao modelo familiar contemporâneo, modificando sobre igualdade o ambiente familiar e o espaço ocupado pela mulher tanto no ambiente de trabalho.

2 HIERARQUIAS REPRODUTIVAS: TRAJETÓRIAS DA MULHER NA MATERNIDADE E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Para compreender o que este trabalho propõe, é importante contextualizar como ocorreu a história da mulher e sua transformação diante do papel da mulher na sociedade e na família. De acordo com a bíblia, desde o princípio houve uma dicotomia, uma separação de gênero. Muitos interpretaram de forma conveniente, e em atos que influenciaram a própria vida. A diferença no gênero rege um sistema patriarcal, diminuindo a mulher apenas à característica de esposa, mãe e cuidadora do lar. No que abrange diferenças, as diferenças biológicas são de suma importância, pois aqui, coloca à mulher em lugar de fragilidade em relação à força do homem.

Conforme as fontes teológicas, como por exemplo a Bíblia,¹ acredita-se que Deus tenha criado o homem primeiro, E criou Deus o homem à sua imagem; à imagem de Deus o criou; macho e fêmea os criou (Gênesis 1:27). Assim, o homem passou a dominar sobre o mundo, “ E disse Deus: Façamos o homem à nossa imagem, conforme a nossa semelhança; e domine sobre os peixes do mar, e sobre as aves dos céus, e sobre o gado, e sobre toda a terra, e sobre todo o réptil que se move sobre a terra.” (Gênesis 1:26). Conclui-se, reflexos de denominação sobre submissão na vida do homem e da mulher.²

O presente capítulo, retrata a trajetória da mulher, uma hierarquia reprodutiva e com obrigações diante da maternidade que perdura até os dias atuais. Pretendendo mostrar o único papel que cabia à mulher- ser reprodutora (maternidade), já ao homem, desde o início, coube o papel de caçador garantindo assim o sustento da família, sendo o único responsável provedor do lar e chefe familiar.

A religião, na época, direcionava a conduta familiar, e tinha o homem-pai sob poder ilimitado diante do modelo familiar contemporâneo (mulher e filhos), ou seja, as mulheres possuíam deveres e os homens direitos, o que em uma balança não se igualariam. Assim, tanto a mãe quanto as filhas eram desprovidas de gênero. É válido pautar que havia diferença dentro do mesmo período a forma como uma mulher branca era tratada e como uma mulher preta era tratada, foi uma discriminação de gênero com trajetória percorrida de forma distinta, já que a cor era a referência no poder econômico e cultural familiar.

As mulheres nativas (índias), europeias, negras e mulatas viveram em condições de submissão e escravidão, sofreram constantes conflitos e preconceitos assíduos. É uma trajetória histórica maquiavélica e sombria. Sobre o cenário vivenciado por todas as mulheres, Del Priore (1993, p. 25) escreveu o seguinte:

É importante destacar que parte do contingente feminino, a quem tanto o Estado quanto a Igreja ultramarina se dirigiram, recomendando que se casasse e constituísse famílias, chegava aos homens pelo caminho da exploração ou da escravização, acentuando, assim, nas suas desigualdades, as relações de gênero. Tais diferenças foram importantes na constituição dos papéis femininos e serviram para a fabricação de estereótipos bastante utilizados pela sociedade colonial e mais tarde incorporados pela historiografia.

A partir do retratado, é notório a fragilização da mulher durante o curso de sua trajetória. A mulher não tinha o direito de escolher com quem iria casar o casamento não representava amor, o casamento era por obrigação, muitas vezes por dote, na grande maioria, os pais ou algum membro homem familiar que escolhia com quem a moça solteira” deveria casar-se. A mulher não podia decidir se queria ter filhos, em que trabalharia, se queria estudar ou exercer algum ofício. Hoje, entende-se o que às mulheres passaram.

Não restam dúvidas que eram vítimas de violência doméstica, pois sempre eram obrigadas a fazer o que lhe era imposto, sendo o chefe familiar era o agressor- tanto o marido como o pai-, pois eram os detentores de superioridade. A violência doméstica era normal e justificada, pois o

¹ E Deus os abençoou e Deus lhes disse: "Frutificai, e multiplicai-vos, e multiplicai-vos, e enchei a terra e sujeitai-a; e dominai sobre os peixes do mar, e sobre as aves do céu, e sobre todo o animal que se move pela terra".

² Ser submissa ao marido era uma das características da civilização contemporânea. Na primeira metade do século XX, parecia não haver dúvidas de que as mulheres eram “por natureza”, destinadas ao casamento e a maternidade. Considerado parte integrante da essência feminina, esse destino surgia como praticamente incontestável. A família era tida como central na vida das mulheres e referencia principal de sua identidade: uma moça solteira era, sobretudo, “a filha”, uma senhora casada, “a esposa”. A dedicação ao lar, decorrência óbvia e inescapável, fazia o papel de “dona de casa” parte integrante das atribuições naturais da mulher. (PINSKY, 2012. p. 470- 471).

homem não fazia menos do que sua obrigação sendo o respeitável chefe e líder da casa. Segundo, Conrado Paulino da Rosa (2019, p. 413), espaço privado não sofria influências externas e o pater famílias possuía um poder despótico de vida e morte sobre seus subordinados, sem qualquer interferência.

Como já mencionado anteriormente, a mulher tornou-se uma mão de obra escrava e barata, além de continuar cuidando de todo o trabalho da casa e das crianças o que perdurou de gerações para gerações. A mulher tinha preço, o seu valor estava em sua beleza e sua honra sexual. Era pago pelo o homem diante de sua função de ser chefe dela, e mantê-la dentro dos padrões, tinha que ser educada, e submissa também. Neste mesmo sentido,

no Brasil oitocentista, a honra feminina possuía uma forte conotação sexual e não era só um valor social. Era, antes de tudo, um bem partilhado entre a mulher, a família e a sociedade, tornando-a um critério muito mais público e privado. A desonra feminina era uma ação da vida privada que refletia diretamente no viver em sociedade. Sendo assim, não bastava ser virgem para ser honesta. Era preciso portar-se como honesta, ou seja, não sair desacompanhada, evitar conversações públicas com figuras do sexo masculino, não se entregar aos prazeres da carne, entre outras posturas (ROSA, 2019, p. 40).

Não satisfeita com o papel atua que lhe era dado, no século XVIII diante da revolução industrial, às mulheres passaram a buscar pela igualdade e queriam ocupar novos espaços na sociedade, pois sabiam que já trabalhavam até mais do que os próprios homens. Porém a quantia que recebiam, chamada de salário, era incompatível diante do trabalho prestado: apesar da inclusão da mão de obra feminina, o salário das mulheres que atuavam nas fábricas era significativamente menor que o dos homens, pois sua remuneração servia apenas para complementar o salário masculino (BLAY, 2001).

Diante da revolução francesa, revolução industrial e outros movimentos revolucionários, a sociedade sofria inúmeras mudanças, os povos queriam mudanças. As mulheres, inclusive, lutavam por direitos e igualdade. Após, em suas pautas próprias, estavam a busca pela liberdade e pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, com o acesso das mulheres a direitos trabalhistas e políticos, entre muitos outros (BLAY, 2001). O conceito e base familiar já não representa a verdadeira família- ou seja, a família perde parte do seu recato e decoro e é exposta (ROSA, 2019). Já havia maior influência estatal. O Estado se viu obrigado a se impor, resolvendo os conflitos.

A trajetória da mulher é marcada por incansáveis lutas e também por avanços legais a respeito do reconhecimento, liberdade, igualdade e da não discriminação. Contudo, algumas atividades seguem sendo predominantemente femininas, porque identificadas com o espaço doméstico, como é o caso da limpeza e conservação e do cuidado com o corpo (SEVERO, 2020, p. 252).

Para Maria Berenice Dias (2021, p. 146), a trajetória da família está muito ligada à emancipação feminina. Mesmo com as constantes mudanças no modelo familiar, o mercado e a sociedade mostram que o homem é mais eficiente, e que, compensa mais contratar homem por não ter o período de maternidade, já que a mulher é para ser dona de casa e realizar a maternidade.

Em resultado, temos a ideia do homem como provedor da família e da mulher como mãe, cuidadora dos filhos e da casa ainda é refletida no mercado de trabalho (IGREJA; SILVA, 2015). Podemos notar que há uma discriminação tanto no âmbito laboral como uma discriminação de gênero também. Diante de atitudes assim, conclui-se há uma obrigação individual sobre a mulher na qual ela deve carregar sozinha o cuidado e a criação do filho desde os primeiros meses de vida, pois a licença-maternida é período de afastamento da mãe por 180 dias após o nascimento, ao passo que o pai só tem direito a cinco dias de permanecerem em casa, após o nascimento do bebê, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalho (CLT).

2.1 Discriminação de gênero no mercado de trabalho diante da distinção do prazo de paternidade à maternidade

A presente seção discorre sobre a discriminação de gênero que persiste até os dias atuais no mercado de trabalho. A discriminação sofrida por parte do gênero feminino, são desigualdades presentes em quase todas as sociedades. Em resultados temos mulheres ganhando menos, e com menor participação no mercado de trabalho e menos ocupação em cargos de gerências.

A diferença nos prazos concedidos licença-maternidade e paternidade é outra notável diferença da discriminação baseada no gênero. Entende-se que, a entrada da mulher no mercado de trabalho é uma enorme conquista, mas que se encontra repleta de barreiras que precisam serem rompidas. Na atualidade é possível perceber as diferenças que diminuem o grau intelecto, físico, discriminação como cargas horárias de trabalho muito alta e com baixos salários, a não contratação por conta da maternidade ou caso a mulher deseja engravidar, e até mesmo importunação sexual, tudo isso em razão de seu atributo feminino.

A discriminação de gênero, o estereótipos e machismo são atos que estão enraizados na sociedade; pois continua a ideia de que cabe a mulher, de forma mais adequada ao gênero feminino os trabalhos domésticos, a maternidade como uma índole, e uma esmagadora responsabilização da mulher pela a família, além da cobrança pela sua presença no ambiente profissional público, enquanto o homem o profissionalismo social. Resultando assim, a mulher em uma serva mulher no trabalho, casa e maternidade.

Quanto às servidões da maternidade, elas assumem, segundo os costumes, uma importância muito variável: são esmagadoras se se impõem à mulher muitas procriações e se ela deve alimentar e cuidar dos filhos sem mais ajuda; se procria livremente, se a sociedade a auxilia durante a gravidez e se se ocupa da criança, os encargos maternais são leves e podem ser facilmente compensados no campo do trabalho. (BEAUVOIR, 1960, p.74)

Logo, sabemos que foram inúmeras lutas enfrentadas por mulheres. Houve mudança social como o direito de votar, trabalhar, ter acesso à educação, à política, decidir se quer casar ou escolher com quem casar, divorciar e etc, não sendo mais possível obrigar a mulher contemporâneo social ocidental a acreditar que o lugar dela seja o de cozinhar, que deveria casar-se e a reproduzir-se. Já Simone Beauvoir (1960, p.127) acredita que, os objetos, os valores, os seres que cria não lhe pertencem e sim à família, ao homem que é o chefe.

Apesar do contexto de pressão social de maternidade, cuidados com lar, com marido e filhos, nota-se o movimento histórico de diminuição de papel primordial do “lar” sobre obrigação da mulher. Socialmente as mulheres lutaram, se posicionaram, buscaram liberdade e igualdade sob as ideologias impostas. De acordo com a Constituição Federal homens e mulheres são iguais, VII. Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção.

Outro lado da desigualdade que deve ser citado e observado, já que é causado pela a própria lei, é o poder de não realizar a paternidade. Vale ressaltar que a pesquisa gira em torno disso, a paternidade não é exercida de forma igualitária a maternidade. A Constituição Federal prever à licença-paternidade com prazo de 5 dias úteis para o trabalhador de carteira assinada, o prazo começa a valer no dia que o bebê nasce, dependendo do tipo de parto, como por exemplo, os 3 (três) primeiros dias a mãe e o bebê ficam no hospital, e sempre acompanhados. A criança é considerado recém-nascido até os seus primeiros 28 dias de idade, os quais o pai não exercer sua paternidade nem ao menos no primeiro mês de vida.

A mãe ter direito a licença-maternidade de 120(cento e vinte) dias, totalizando 4 meses, enquanto a licença-paternidade é de 5 (cinco) dias, o resultado é um julgo desigual na vida dos pais, e inconstitucional. A Constituição, em seu art.5º retrata o princípio da igualdade: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

O princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades. (NERY JUNIOR, 1999, p. 42).

Ou seja, diante da discriminação de gênero no mercado de trabalho, um dos passos mais importante seria iniciar sob a própria lei. É necessário tratamento igualitário entre gêneros no ordenamento jurídico. Já que a lei é um dos meios que rege a vida em sociedade. Sendo assim, ao praticar discriminação de gênero teria consequências. Um meio que causaria modificações e alteração de comportamento e pensamento social, para que pudesse ser alcançada a igualdade e também o fim da discriminação de gêneros no mercado de trabalho, principalmente.

2.2 A licença maternidade e o princípio da dignidade

No Brasil, a licença-maternidade é um direito garantido por lei. É um benefício de caráter previdenciário concedido a empregada pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas do Trabalho), o qual a mulher após ter bebê ou adotar tem um afastamento do trabalho durante 120(cento e vinte) dias. Biologicamente, um recém-nascido necessita de cuidados especiais aos seus primeiros meses de vida, o qual é totalmente dependente de pessoas para sobreviver. No que tange a adoção, existe a relação efetiva, em que se não for recém-nascido, a criança precisa de uma relação familiar junto-envolvimento afetivo- ao início de sua nova vida.

Dentro dos direitos sociais da maternidade, é possível perceber que mesmo que a maternidade seja desenvolvida de forma particular, a maternidade é um direito coletivo e básico. Previsto na Consolidação das Leis do Trabalho em seu art.392: A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. O salário-maternidade é para empregadas de CLT, que contribuem com a previdência, contribuinte individual e trabalhadoras avulsas, a apresentada pela Lei nº 8.213/1991:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa, à empregada doméstica e à segurada especial, observado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta lei, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. Parágrafo único. A segurada especial e a empregada doméstica podem requerer o salário-maternidade até 90 (noventa) dias após o parto.

De acordo com a lei 11.770/2008, a licença-maternidade poderá ser prorrogada por até 180 (cento e oitenta) dias para empresas públicas e privadas que aderirem ao programa Empresa Cidadã, programa que oferece benefícios fiscais às empresas. O governo federal é quem custeia a prorrogação dos benefícios, o que desconta sobre os impostos das empresas. Contudo, a licença-maternidade se rege à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, ou seja, é o meio de resguardar a dignidade da pessoa, ora a mulher, em seus direitos de gestante, mãe e trabalhadora, o doutrinador Alexandre de Moraes, define como:

O princípio fundamental consagrado pela constituição Federal da dignidade da pessoa humana apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja e relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduo.

Todo ser humano têm seus direitos e valores, e também o valor intrínseco, assim a licença-maternidade e dignidade da pessoa humana se regem, diante dos obstáculos da vida e possuem a finalidade de resguardar a vida e o bem-estar da mulher, enquanto ser humano, mãe e trabalhadora.

2.3 O princípio da dignidade e da paternidade

Não é sobre distinção de gênero, mas o valor intrínseco de cada indivíduo, no qual princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio basilar para o reconhecimento do ser humano sob direito fundamental, o quão rege a vida em sociedade também. Garantindo que todos sejam tratados sob igualdade, e que tenha um tratamento justo e respeitoso.

Muito se fala sobre a maternidade e todos os direitos das mulheres, o que de fato é digno e justo. Mas pouco se fala sobre o poder da não extensão a paternidade na mesma duração de tempo que a mulher tem direito no ordenamento jurídico. É claro que se a legislação brasileira, transformar suas leis de acordo com amparo as famílias na igualdade de gênero, por ser lei, o homem tem obrigação em cumpri-la.

Os princípios são normas jurídicas que devem ser aplicados a todos, assim como a realização da pessoa humana é o direito de escolher quem ser. Mas é o meio como são aplicados esses princípios, que por muitas vezes, limitam o homem, não é só o pensamento enraizado machista, a discriminação de gênero ou atos discriminatórios de estereótipos. É dever de todos cumprir regras e obedecer a lei, acabando assim com discriminação de gênero, e gerando igualdades na sociedade.

Neste sub capítulo, abordaremos o princípio da dignidade e da paternidade com o principal objetivo em vista é refletir sobre o planejamento familiar. No qual, a paternidade é tão importante quanto a maternidade, sendo responsabilidades equiparadas- ou, ao menos, deveriam ser- e igualmente relevantes para bem-estar da criança, em primeiro lugar.

Como vimos em seções anteriores, a obrigação familiar e a maternidade e o dever de viver unicamente isso, perdura até os dias atuais. Não com a mesma força de antes, mas sob um trabalho que procura desnivelar substancialmente homens e mulheres. É uma construção histórica e cultural com reflexos, os quais os papeis são delegados à mulher, cuidadora e ao homem-chefe ou provedor. O que se conclui, é que o prazo da licença paternidade os 5(cinco) dias são insuficientes e está em descompasso ao princípio da dignidade humana e da isonomia, pois o modelo familiar sendo legalmente previsto pelo diante das próprias leis e ao ordenamento jurídico, como por exemplo o §7 do artigo 226 da CLT que contem a seguinte redação:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas. Regulamento.

São inúmeros os desafios a serem superados dentro do ordenamento jurídico, na sociedade e dentro do lar também. O compartilhamento das incumbências e das necessidades da criança torna-se necessário à presença do pai, é primordial também para a plena recuperação da mãe, à qual se encontra no período do puerpério e precisa de cuidados para obter uma recuperação do corpo e

mente devida às transformações físicas, emocionais e psíquicas enfrentada durante a gestação, e também pós-gestação.

Diante disso, os 5 dias concedido ao pai de licença são insuficientes para a recuperação da mãe e para a criação do filho e o desenvolvimento integral com o mesmo. Também é necessário tempo para adaptação à amamentação e à nova rotina com o bebê, entre tantas outras mudanças que ocorrem com o nascimento ou adoção de uma criança (BRASIL, 2006). Os tempos concedidos a licença-maternidade e licença-paternal é um marco de descompasso para à desigualdade de gênero em uma sociedade onde o contexto social é capitalista-patriarcal, promovendo menos tempo familiar e menos qualidade de vida, tanto para o bebê como para os pais.

A respectiva jurisprudência, a Lei 13.257/2016 impõe que: a mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança, devendo ser resguardado o direito de transmissão familiar de suas crenças e culturas, assegurados os direitos da criança estabelecidos nesta lei (BRASIL, 2016). Assim, compreende-se que, é necessário equiparar os direitos para ambos os pais possam exercer seu papel. Ambos possuem responsabilidades, exercer a paternidade é importante tanto quanto a maternidade, pois possuem responsabilidades inerentes ao seu papel de pai e mãe, assim o princípio da paternidade ao ser aplicado seria um meio de desdobramento da igualdade de gênero.

Em 2021, o Ministro Alexandre de Moraes julgou o Recurso Extraordinário nº 1348854 interposto, por um pai, solteiro e servidor público, com questão acerca da constitucionalidade da extensão do prazo da licença paternal. Mostrando, o qual importante é o tempo para que um pai possa cuidar de seu filho, segue a ementa em seus termos:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. LICENÇA-MATERNIDADE. EXTENSÃO AO PAI SOLTEIRO, SERVIDOR PÚBLICO. CONSTITUCIONALIDADE. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. 1. Revela especial relevância, na forma do art. 102, § 3º, da Constituição, a questão acerca da constitucionalidade da extensão da licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88 e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, ao pai solteiro servidor público, em face dos princípios da isonomia (art. 5º, I, CF), da legalidade (art. 37, caput, CF), e da proteção integral da criança com absoluta prioridade (art. 227 da CF), bem como ante o art. 195, § 5º, da CF, que dispõe que nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total. . 2. Repercussão geral da matéria reconhecida, nos termos do art. 1.035 do CPC (BRASIL, 2021).

O princípio da dignidade é um elemento da dignidade, é valido salientar que em países desenvolvidos há criações em institutos contemporâneo, que dispõe extensão à licença-parental, o compartilhamento livre do tempo da licença após o nascimento do bebê, fortalecendo o laço afetivo, para que juntos eles possam decidir quem e quanto tempo ficarão em casa de acordo com o prazo que recebem. Licença compartilhada tem maior incidência em países de renda alta. Grande parte dos países no mundo têm previsão de licença-maternidade com maior prazo que licença paternal, o que ainda faz parte de uma cultura patriarcal enraizada. Na maioria dos países europeus já há concessão de licença remunerada a ambos os pais, com duração mínima de um mês (NOLETO; TEIXEIRA, 2019).

De outra forma, a licença garantida às mães, de 16(dezesseis) semanas na Espanha é uma das mais curtas dentre os países europeus, enquanto a licença-paternidade de mesma duração é uma das mais longas e mais bem remuneradas da Europa (CRESCER ONLINE, 2021). A extensão no prazo da licença paternal cabe como medida necessária para o pai ter a oportunidade de exercer a paternidade sob dignidade, como também igualdade e isonomia diante do papel de mãe-mulher, e como meio de proporcionar melhor qualidade de vida para o menor, princípio constitucional. O aumento no prazo da licença-paternal, colocaria homens e mulheres em um patamar de igualdade

no mercado de trabalho, pois ambos teriam o dever de exercer sua responsabilidade familiar, assim como teriam direitos e garantias sendo pais ou trabalhadores, ou, ao menos reduzindo a discriminação de gênero.

É válido lembrar que, para que se possa exercer tanto a paternidade como a maternidade, a realização da efetivação sobre a família, é necessário que se tenha o tempo. Pois ele é meio principal, o qual qualquer indivíduo que possua o dever ou o querer, sob responsabilidade à criação dos filhos e aos cuidados do lar. Um exemplo, são pais que decidem adotarem. Um exemplo é o julgado ³de 2021, o qual um casal homoafetivo, decidiram adotar uma criança e para gozar da licença-paternidade entraram com um mandato de segurança, julgado procedente o pedido, nos moldes da licença-maternidade asseguradas às servidoras.

3 DA NECESSIDADE DO AMPARO LEGAL DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE

De acordo com a Constituição Federal, no seu respectivo artigo 226 diz que: A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado [...]. Sendo assim, a familiar é considerado, base da sociedade, e necessitados dos trabalhos prestado pelo o Estado. Podemos observar que, a “ família”, em especial a que tem filho (s), são pessoas necessitadas de uma legislação a qual garante amparo legal da licença paternal à licença maternidade.

A constituição ainda ressalta no artigo 229, que: 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. Ou seja, tanto o pai como a mãe possuem deveres, sobre corresponsabilidade na criação dos filhos, garantindo também o melhor interesse do menor, diante da base da sociedade.

O artigo 227 leciona que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade [...], assim, notamos para que se faça jus todos

³ **EMENTA: REMESSA NECESSÁRIA. MANDADO DE SEGURANÇA. DIREITO ADMINISTRATIVO E CONSTITUCIONAL. SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA. EQUIPARAÇÃO TEMPORAL À LICENÇA-MATERNIDADE. GESTAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO/CESSÃO TEMPORÁRIA DO ÚTERO. CASAL HOMOAFETIVO. VEDAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS EM RAZÃO DO SEXO OU ORIENTAÇÃO SEXUAL. JULGAMENTO DA ADI 4277 E DA ADPF 132 PELO STF. SENTENÇA CONFIRMADA.** - A Lei Complementar Estadual nº 64/2002, em seu artigo 17, previa a concessão de licença-maternidade à segurada gestante por cento e vinte dias, tendo sido tal dispositivo revogado pelo artigo 9º, da Lei Complementar nº 121/2011, que, a seu turno, dispõe, em seu artigo 7º, inciso II, que é assegurada a "licença-maternidade por cento e vinte dias, à servidora gestante, com remuneração integral, mediante apresentação de atestado médico oficial, bem como a prorrogação por sessenta dias prevista em legislação específica", esta, consubstanciada na Lei Estadual nº 18.879/2010 - Tanto a licença-maternidade quanto a licença-paternidade são garantias constitucionais (art. 7º, XVIII e XIX, da CRFB/88 e art. 10, § 1º, do ADCT) asseguradas a todos os trabalhadores, sendo que sua concessão visa garantir que a mãe e o pai possam usufruir licença remunerada sem sofrer prejuízos ao se ausentar por tempo determinado do trabalho, assim como garantir à criança e aos pais o direito fundamental da convivência familiar - Diante da normativa inserta no artigo 5º, 'caput', da Constituição da República, segundo a qual "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza", bem como da vedação da discriminação das pessoas em razão do sexo ou orientação sexual, já estatuída pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI nº. 4277 e da ADPF nº. 132, reconhecendo a união homoafetiva como entidade familiar, é de se reconhecer a igualdade no tratamento das pessoas para fins de concessão dos direitos que lhes são assegurados - Os preceitos constitucionais de igualdade perante a lei, vedação à discriminação, dignidade da pessoa humana, sadia convivência familiar, direito da criança e direito ao trabalho, somados à documentação constante dos autos que comprova a Gestação de Substituição ou cessão temporária do útero para casal homoafetivo, autorizam a confirmação da sentença que concedeu a segurança para garantir ao impetrante o gozo de licença-paternidade estendida, nos moldes da licença-maternidade assegurada às servidoras públicas estaduais (MINAS GERAIS, 2021).

os deveres impostos na Constituição Federal, é o mínimo que exista igualdade de tempo entre pai e mãe, para que de forma responsável e igualitária possa cuidar dos filhos. Exercendo seus deveres quanto pais e principais responsáveis em assistir os menores. É válido destacar que, a Constituição Federal de 1988, ⁴prevê direitos fundamentais para trabalhadoras em seus artigos 6º e 7º inciso XVIII, no artigo 203 inciso I.

Diante da necessidade do que foi abordado, o meio para que ocorra o amparo legal da licença-maternidade à licença-paternidade, é a legislação. Já que a maior desigualdade ocorre por meio dos direitos disponibilizados por ela própria. A licença maternidade, descrito em lei, garante que a mulher tenha um prazo maior na licença do que o pai.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no artigo 392⁵, garante que gestantes não perca seu emprego após o nascimento do bebê, dando o direito de licença-maternidade por 120 (cento e vinte) dias- aproximadamente 4 (quatro) meses, assim não podendo ser demitida, durante todo o período recebe o seu salário. É necessário que a mulher seja contribuinte facultativo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para que seja realizado tanto o salário-maternidade quanto a licença-maternidade.

A CLT garante no seu artigo 473, inciso III, garante que, "O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, e no respectivo inciso também, "III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;" Assim, é garantido prazo para licença-paternidade, o empregado (pai), tem 5 (cinco) dias consecutivos, validos a partir do dia do nascimento, previsto na Constituição Federal em seu artigo 7º⁶, XIX e art. 10, § 1º, ⁷do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Em 2017, ocorreu um julgado de Recurso Ordinário de nº 00015226020165100014 sobre a prorrogação da licença paternidade, o qual recai sobre empresas cadastradas ao programa empresa cidadã, o funcionário de determinada empresa terá a prorrogação do prazo por mais quinze dias. Conclui-se que não é condizente com a realidade da família brasileira, o qual necessita de igualdade entre gêneros, segue a ementa:

ECT. PRORROGAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE. PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ. ADESÃO. A Lei nº 11.770/2008, com as alterações promovidas

⁴ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (...)

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;"

⁵ Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

[Art. 392.](#) A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

⁷ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

pela Lei nº 13.257/2016, autoriza a prorrogação por quinze dias da licença-paternidade, além dos cinco dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do ADCT, para os empregados das empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, observado o atendimento aos demais requisitos legais. Em que pese a empresa não ter aderido formalmente a tal programa, evidenciando seus atos normativos internos e, ainda, o ACT, que a empregadora estende os benefícios do programa às empregadas mães, e tendo o autor preenchido os requisitos para obtenção da prorrogação da licença paternidade, há que se estender o benefício aos trabalhadores pais, em prol do princípio da igualdade (CF, art. 5º, I). (TRT-10, 2017).

A necessidade do amparo legal nas licenças é um problema jurídico presente na sociedade brasileira, sendo a lei o meio mais eficaz a qual rege a vida na sociedade. Tornando um caminho para a corresponsabilidade dos pais na criação dos filhos, já que é dever dois. E combatendo também discriminação de gênero, pois é o por meio do amparo legal que tanto o homem ou a mulher são indivíduos iguais, sem distinção. Tonando todos iguais de direitos e obrigações.

3.1 A corresponsabilidade dos pais na criação dos filhos

De forma biológica traçada, a mulher sempre se adapta ao que lhe é imposto. Cada fase chega carregada de mudanças sob a mulher. Já que seu corpo passa por incontáveis mudanças, e uma das maiores é a gravidez, a saúde fica mais frágil, o corpo cresce e muda, e passa a ser a morada de outro ser. Ou seja, a mulher aprende a ser mãe, ninguém nasce sabendo exercer o papel materno, o que não impede o homem de aprender a ser pai. É com a pratica que se aprende. Nada mais justo e igualitário do que exercer a corresponsabilidade sob paternidade. Depreende-se pelo o Código Civil que,

Art. 1.630. Os filhos estão sujeitos ao poder familiar, enquanto menores.

Art. 1.634. Compete a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal, o pleno exercício do poder familiar, que consiste em, quanto aos filhos:

I - dirigir-lhes a criação e a educação;

O Estatuto da Criança e do Adolescente faz jus a legislação também, A Lei 8069 (ECA) em seus artigos ⁸visa garantir qualidade de vida para criança e adolescentes, e de responsabilidade fica a cargo da família. É uma corresponsabilidade, no qual a lei não deixa que é somente dever da mãe. Exercer a responsabilidade é uma forma de fortalece o laço familiar que tem como base uma estrutura familiar melhor adaptada e estruturada com feitos para proporcionar um lar que atenda às necessidades de crianças e adolescentes.

Existe um modelo familiar, é construção social, o qual tem a mãe como a única responsável por seu filho desde os primeiros meses na barriga. Quando os pais são casados, o pai tem o papel de provedor. Ao ser determinado, o provedor não atende as necessidades efetivas familiar, necessidades emocionais ou sociais da criança. É durante o crescimento, o que lhe é proporcionado que a criança adquire os ensinamentos que lhe foram passados no decorrer da criação e educação, tornado um cidadão do bem, com base de seu comportamento adulto para conviver em sociedade. O seu caráter depende da base familiar o qual cresceu. É no ambiente familiar ⁹que a criança cresce

⁸ Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

⁹ Na ausência da contenção, o amor generoso da mãe pode se converter em um dos principais desagregadores da vida social e da vida mental dos indivíduos. A presença do pai na cultura, como destinatário do apelo dos filhos, é o que se

e desenvolve, aprende que ser é mais importante que ter, e aprende a lidar com as adversidades e adversidades que a vida traz. É as relações familiares que organiza uma próxima geração, geração de manutenção. Conclui-se que, a corresponsabilidade familiar é o modelo ideal de lugar para os filhos.

3.2 Princípio da igualdade

O princípio da igualdade é um dos princípios basilares previsto na Constituição Federal de 1988, no artigo 5º¹⁰. É um princípio fundamental e adequado para se tratar da extensão sob o prazo da paternidade à maternidade. É um princípio que trata por igualdade os que sofrem desigualdade dentro da medida desigual, com objetivo de promover a igualdade, perante a lei.

A sociedade brasileira tanto historicamente como nos dias atuais, têm suas relações sobre desigualdades e discriminação de gênero, colocando a mulher em posição mais frágil como também em posição de inferioridade. É tratamento desiguais que ocorrem entre homens e mulheres tornam desigualdades mais recorrentes, um exemplo, é o mercado de trabalho.

Cumprir ressaltar que o princípio da igualdade apresentado na Constituição Federal, busca-se a igualdade da aplicação da lei e a igualdade da própria lei. Segundo a professora Maria Glória Garcia, existe a igualdade material, composta por uma igualdade social que é o resultado da “igualdade perante a lei”, afirmando que se faz necessário em igualdade medida uma “dimensão participativa da igualdade”, com valores participativos para todos. (GARCIA , 2005, p.42).

Como já pontua Daniel Viana Teixeira¹¹, o princípio da equidade promove a equidade. Ao ser aplicado sob às legislações de licença maternal e paternidade para combater as diferenças, será imputado de forma equitativa. De acordo com o ECA¹² em seu artigo 21, determina que “ o pátrio poder será exercido, em igualdade de condições pelo o pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil”. Dando prioridade a ambos os gêneros, no qual a família é a autoridade maior sobre a vida de crianças e adolescentes.

No que aborda o princípio da igualdade, as diferenças nos prazos da licença paternal e da licença maternidade de acordo com a legislação, demonstra que vai contra o próprio princípio, também contra o que é definido pela legislação por meio dos artigos 4º e 21º do ECA. Ou seja, a mãe permanece mais tempo com a criança, o que gera maior responsabilidade também, principalmente em seus meses iniciais, sendo a ela atribuído o “ dever” em cuidar da criança. O

traduz como força dos ideais, valores, normas e leis, indispensáveis para a constituição saudável do psiquismo, e esta forma de presença & uma presença reservada & [...] está sujeita a uma série de vicissitudes (FIGUEIREDO, 2000, p. 150).

¹⁰ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

¹¹Na modernidade, a igualdade não pode ser compreendida como um princípio uniformizador que postule reduzir toda a desigualdade entre as pessoas e seus modos de vida. Reconhecer a dignidade moral dos indivíduos, concedendo igual consideração a cada um deles, importa em reconhecer a possibilidade de preferência por diferentes valores e objetivos. Implica também reconhecer que as pessoas não se diferenciam apenas por suas preferências, mas, ainda, por características e circunstâncias pessoais, como condições orgânicas e de saúde, habilidades físicas e mentais, idade, sexo, raça, além de distintos contextos sociais, ambientais, culturais e econômicos. (TEXAIRA, 2010, P.253-274)

¹² O pátrio poder será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil, assegurado a qualquer deles o direito de, em caso de discordância, recorrer à autoridade judiciária competente para a solução da divergência. (ECA, artigo 21)

não cumprimento do direito é o resultado da quebra do próprio, ocasionando direitos feridos pela a quebra do princípio da igualdade.

Portanto, entendemos que, mesmo diante do colegiado, por unanimidade decidiu manter a sentença sob tese de garantia de direitos e proteção entre homens e mulheres, foi uma votação e legislação que não ampara todos sobre igualdade. Há uma discriminação para pais que mantêm ou não um relacionamento conjugal, em específicos pais que trabalham de CLT que não têm os mesmos direitos que os pais adotantes. Os direitos de pais que trabalham de CLT, continuam com prazo de 5 (cinco) dias uteis, de acordo a Constituição Federal de 1988.

Com reflexos negativos sobre mães que possuem o prazo de licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias. Outro projeto que beneficiou somente uma classe de pai se deu por autoria da deputada federal Andreia Zito (PSDB-RJ), de nº 3.212, de 2012, O mesmo propõe a extensão do prazo da licença-paternal nos mesmo moldes da licença maternidade para pais de recém-nascidos, viúvos ou em face da invalidez seja temporária ou permanente da esposa. O resultado é um vácuo que não ampara todos os pais, mas somente uma classe específica, os viúvos, ficando a desejar pais que se encontra sem a companheira, e que por forças maiores não trabalham. Contudo, o princípio da igualdade e da não discriminação são meios que deveriam atender à necessidade de todos de forma igualitária. Pois todos são iguais perante a lei, sem distinção.

4 A EQUIPARAÇÃO ENTRE A LICENÇA- MATERNIDADE E PATERNIDADE Á LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE

O modelo familiar contemporâneo é a unidade básica fundamental para manter uma sociedade organizada. É na família que se aprende valores e princípios. A aplicação de valores morais e éticos, assim como os princípios, são portas em que o ser humano precisa abrir para que se tenha uma vida digna, alcançando assim o mundo jurídico, seus direitos. Diante do modelo familiar contemporâneo, nota-se que há um sistema patriarcal e sexista, o qual faz com que o exercício à maternidade e à paternidade sofra uma disparidade de proteção, uma desigualdade, o que fere o princípio da dignidade.

O presente capítulo pretende verificar a importância da dignidade do ser humano no que tange que todos são iguais, sem distinções, verificando à possível equiparação entre o prazo de licença maternidade e paternidade. Discutindo também as possíveis violações ocorridas por meio dos institutos de licenças vigentes, baseado nas relações de afeto, maior responsabilidade e no papel igualitário sobre o modelo familiar contemporâneo.

A atual disparidade na relação familiar contemporânea, torna a relação familiar repleta de desigualdade e indiferenças. Como por exemplo, à duração do prazo das licenças, o custeio do salário durante o período de afastamento, e à instabilidade provisória no ambiente laboral no mercado de trabalho e na vida pública, a mulher como a principal responsável na educação do filho e no cuidado do lar. Sendo abordado às demandas sociais e familiares sobre violação ao princípio da dignidade. Ocasionalmente assim, desigualdade e desequilíbrio na maternidade e paternidade.

Cada ser humano tem valor intrínseco, e possuem necessidades vitais que são garantidas pelo princípio da dignidade, ou seja, o valor de cada indivíduo. A dignidade é específica, cada pessoa independe de comportamento, cor, sexo, religião, de classe social ou de escolhas. Sendo assim, a dignidade é inerente à existência, é uma característica que o indivíduo possui simplesmente pelo ato de vida que é o nascer, sendo detentor do mesmo. A dignidade precisa está preservada, para que todos os demais direitos fundamentais dos cidadãos possam ser exercidos.

Sendo assim, o conjunto de direito existenciais compõem a dignidade em proporção igual aos homens. Portanto, a dignidade pressupõe, igualdade entre os seres humanos. De forma ética,

fazendo jus a equiparação entre licença-maternidade e a licença-paternal, em dever de solidariedade.

Logo, a dignidade humana, por ser valor intrínseco à pessoa, valorizando a individualidade e atribuindo qualidade de vida inerente a todos os homens, e as peculiaridades de casa ser humano, traçando assim, o desdobramento entre a dignidade do homem e da mulher – dignidade da mulher-responsável por tantas versões e para garantir sua liberdade exerce diversos papéis e ocupa espaço que quiser-, do homem - exerce o papel do provedor do lar, assegurando também de forma mais responsável e presente direitos e proteções sobre a família, estimulando também exercício de paternidade- e da criança – tutela a proteção e cuidado, visando melhor crescimento integral e saudável.

4.1 Igualdade das licenças-maternidade e paternidade como fator determinante diante da igualdade de gênero

A presente seção tem como objetivo analisar as diferenças entre as licenças-maternidade e paternidade especialmente no que tange à sua adequação à sociedade e às configurações familiar contemporâneas. Pretendendo expor também a defasada discriminação de gênero, em desconformidade com o prazo da licença-maternidade e paternidade no tocante à criação do filho e seu desenvolvimento de forma igualitárias entre pai e mãe, principalmente nos primeiros meses de vida da criança. Para isso, são apresentadas as disposições em que as garantias atribuídas à maternidade, não corresponde na mesma proporção ou de forma parecida as garantias conferidas na tutela paternal.

À luz dos princípios da igualdade, da dignidade e da não discriminação e melhor interesse da criança, sobre proteção integral, mas, que em um sistema patriarcal, sexista e misógino, são princípios que não regem a vida da mulher em sociedade, pois não possuem efeito absoluto. Mesmo diante da ascensão trabalhista da mulher e da conquista da independência e autonomia feminina, o modelo familiar retroage. Por duração maior e com mais garantias o prazo da licença-maternidade, assim como o prazo da licença-paternal, são os menores benefícios concedidos às mães. A mãe torna-se a principal responsável pelo o filho, excluindo o pai dos primeiros meses de vida do recém-chegado. O período de afastamento do pai é improprio, resultado em graves consequências em decorrência de sua ausência na vida da família.

No período de afastamento, tanto a mãe quanto a criança necessitam de cuidados, em que o pai é o cujo principal para exercer. Em uma pesquisa pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) constatou que, A Depressão pós-parto: 25% das mães de recém-nascidos no Brasil são diagnosticadas com o transtorno. Desde dos primeiros meses de gravidez, a mãe já passa por inúmeras alterações na sua vida, as quais refletem tanto na vida laboral como na vida social. Alteração de hormônios, já que a gravidez é todo um processo que demanda várias transformações hormonais, mal-estar constante, indisposição e idas ao médico de forma constante.

Com o nascimento do bebê, as obrigações e responsabilidades sobre a mãe redobram, e neste período chamado por puerpério, ou seja, período que abrange desde o nascimento do bebê até a volta da mãe à vida habitual ou parecida que ela tinha anterior a gestação, se a base de apoio não for forte o suficiente para assegurar a recém-mãe as consequências serão drásticas.

As mães ao se sentirem abandonas, sobrecarregadas, cobradas, insuficientes por não conseguir realizar a maternidade com perfeição, dificuldades para amamentar, pressão materna social, oscilação hormonal, entre outras condições, gera o sentimento de tristeza, lavando ao transtorno de depressão pós-parto, caracterizando uma tristeza mais profunda. É um período de mudanças, delicado e cheio de novidades, a atenção e os cuidados com a saúde materna precisam

ser ampliados, especialmente pela tutela paternal. Considerando o paradigma das licença-maternal e licença-paternal, em prazo, seria o meio mais eficiente e com maior garantia, pois, a divisão igualitária das tarefas domésticas, e do exercício do poder familiar e não menos importante, o exercício do cuidado com a prole.

No estudo realizado pela Fiocruz, a depressão é a doença identificada em 1 a cada 4 mães, assim, o prazo da licença-maternidade não se justifica por si só que seja com maior duração em razão de recuperação da mulher pós-parto, já que não se tem uma licença de qualidade em decorrência do não exercício paternal de forma suficiente que atenda as demandas para ambos, mãe e bebê. O cuidado com a criança deve ser compartilhado de forma igualitária, para que ambos sejam responsáveis de forma efetiva, não encarregando somente a mãe com o dever de cuidar e criar o filho, preservando uma melhor criação na vida da criança. Logo, é necessário tempo de qualidade para ambos os genitores.

É fato que, por mais que as mulheres possuem garantias de emprego, estas mesmas profissionais ao se tornarem mães, mais da metade já estavam nos seus postos de trabalhos 12 meses após o início da licença maternidade, aumenta a probabilidade de emprego das mulheres antes de serem mães, e até o momento da licença, decai depois, sendo a maioria despedida sem justa causa, as saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregado, conforme pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (MACHADO, [2016]). Isso nos explica que, o emprego da mulher é uma garantia temporária, ao ter filhos, aumenta –se as chances de perder o emprego. O pai não dispõe de nenhuma estabilidade; nos levando a concluir que, por isso existe mais homens no mercado de trabalho.

No âmbito da igualdade, podemos ver que é evidente a distinção entre o homem e a mulher diante dos seus próprios direitos, é uma distinção que decorre de uma construção histórica e cultural, delegando os papéis do indivíduo em sociedade. De acordo com art.226 da CFRB/88, nos § 5º e § 7º, é conferida à família uma proteção especial, mas com necessidade de que seja igualada o homem e a mulher em direitos e deveres referente ao princípio da igualdade, da dignidade e da paternidade responsável, colocando-os como fundamentos do planejamento familiar relativamente à sociedade conjugal.

A proteção à maternidade é constitucional e está conferida como um direito social das trabalhadoras urbanas e rurais, atribuída a cada mãe como um dever da previdência Social, que se dar através dos artigos 6º,7º, XVII e 2021, II da Constituição Federal de 1988. A CLT no seu artigo 392, determina que o prazo da licença-maternidade é corresponde a 120 (cento e vinte) dias, sendo absurdamente maior que o prazo atribuído à paternidade, pautada no artigo 7, inciso XIX, referente a 5 (cinco) dias corridos, desde o nascimento do filho. É um tempo definido de forma irrisória

Conforme o art.1.634 do CC, compete a ambos os pais, qualquer exercício do poder familiar, e não somente à mãe. Sendo significativa a distinção entre o tempo das licenças maternidade e paternidade, uma vez que o poder familiar deve ser compartilhado. Permeando a igualdade entre o homem e a mulher, assim como a dignidade humana, em todos campos da vida. No entanto, podemos observar que no âmbito laboral, não acontece a efetivação de igualdade.

Conforme visto, os normativos trabalhista e previdenciários são responsáveis por versarem decisões sobre a maternidade, sejam decisões que protejam ou não, evidenciando também sobre a paternidade, que a propósito, são leis e medidas responsáveis para reger a vida familiar, mas que não dispõem ao homem direitos e garantias para o pleno exercício da sua paternidade, gerando uma sociedade com modelos patriarcal e sexista.

Igualar o homem à mulher, em direitos, na criação e envolvimento do cuidado dos filhos, de forma efetiva no ordenamento jurídico brasileiro, assistindo à mãe, seria um meio para combater às desigualdades sexuais, destruindo um modelo patriarcal, e combatendo às desigualdades na

esfera laboral, que estariam, conseqüentemente, preservando à proteção integral e melhor interesse da criança.

Por fim, no que tange as necessidades da mãe, do pai e da cuja proteção integral e melhor interesse também seria preservado, devendo prevalecer o princípio da dignidade como primazia, pois à proteção desses sujeitos ainda são vulneráveis. Devendo ser repensada, uma melhor qualidade de vida para da mulher no pós-parto, a licença-maternidade ao cuidado exclusivo da mãe com o filho, e extensão ao prazo da licença-paternal. Uma igualdade no prazo- licença-maternidade e licença-paternidade, alcançaria o melhor interesse da criança, havendo uma divisão ao cuidar da prole. Assim, é improtelável a alteração legislativa da extensão do prazo da licença-paternidade e das proteções conferidas à paternidade. Sendo atendida a igualdade de direitos e deveres à mulher e ao homem na entidade familiar e seara trabalhista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o abordado no presente estudo científico, envidou-se esforços para elucidar que a mulher e o homem no âmbito familiar, de maneira mais específica, a partir do momento que ambos se tornam pais, exercem o mesmo papel. As leis como primeiro instrumento do Estado, servem para orientar os caminhos da democracia, acompanhado as evoluções sociais presente na sociedade. Assim, o direito, com objetivo de amparar pessoas, criou institutos protetivos para as mães com intuito de maior garantia na vida social e no âmbito laboral.

Dentro dos direitos sociais da maternidade, percebe-se que é um benéfico previdenciário concedido a empregada CLT, corresponde a um direito coletivo e básico. A Consolidação das Leis do Trabalho concede a empregada gestante à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, garantindo que mães não sejam prejudicadas durante este período no trabalho e nem no salário. Já a licença-paternidade só é garantida por 5 (cinco) dias, sendo contada a partir do nascimento do bebê.

A partir da análise, podemos constatar uma a desigualdade exorbitante nos prazos das licenças, não sendo suficiente para atender à criança nos primeiros meses de vida, e nem de dar proteção à maternidade, já que em decorrência do tempo concedido à mãe fica sobrecarregada com obrigação familiar e o dever da maternidade. Conclui-se que, o direito não garantido ao tempo para que o pai possa exercer a paternidade, é uma omissão do Estado perante a família.

O período atribuído aos homens é escasso, já que a presença do pai é tão importante como à presença da mãe para a vida da prole. Assim, como equiparação da licença-maternidade à licença à luz da igualdade de gênero seria uma pratica das soluções diante de uma sociedade repleta de desigualdade entre homens e mulheres, seja no âmbito social ou laboral, além de que resultaria no alcance do melhor interesse do menor.

Corroborando o elucidado, verifica-se que os tribunais em nosso País, começaram a abordar à temática aqui discorrida, com entendimento, em casos específicos, de isonomia de tratamento quando a licença maternidade e paternidade. Isto pois, os preclaros Julgadores apresentam fundamento observando o viés Constitucional da Igualdade, sobre à proteção integral da criança com absoluta prioridade, estabelecendo que seja igual o mesmo prazo da licença-gestante para o prazo da licença-adoptante. Há extensão prazo paternal ao servidor público que seja solteiro, mas que decide ser pai, em face do princípio da isonomia e da legalidade. Podemos observa que, os direitos que o homem luta para adquirir é sempre por necessidades presente na sociedade, que gera um problema, resultando em uma luta incessante, ou seja, uma busca por melhoria para o indivíduo.

Por fim, é necessário a alteração legal no âmbito do direito condizentes com a realidade das novas configurações sócias já ocorridas na sociedade. A equiparação, a igualdade, a não

discriminação, a dignidade como primazia, o melhor interesse do menor, são medidas tutelares constitucionais que se mostram eficazes para garantir à mãe, o pai e a criança proteção integral preservando o interesse de cada indivíduo que compõe a sociedade moderna contemporânea.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **A mulher no mercado de trabalho no mundo contemporâneo**. Brasília: ANAMATRA, 2008.

ARAS, L. B. Nova História das Mulheres no Brasil. **Feminismos**. São Paulo, jan-abr. 2013.

BADINTER, Elisabeth. Rumo equivocado. O feminismo e alguns destinos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960

BÍBLIA. Português. Bíblia Sagrada: **Bíblia da mulher vitoriosa**. Tradução de João Ferreira De Almeida. Rio de Janeiro, Editora Central Gospel Brasil, 2009. ISBN:978-85-7689-097-3.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília,DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 25 ago de 2023

BRASIL. **Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm . Acesso em: 25 de ago de 2023.

BRASIL.[Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Previdência da Republica, 1988. Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 25 ago. 2023

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm . Acesso em: 25 ago 2023.

BRASIL. **Lei Nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Estatuto da Criança e do Adolescente, Brasília-DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm Acesso em : 13 set de 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. **RE nº 1348854SP**. Plenário. Relator Min. Alexandre, 18 de novembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/repercussao-geral12203/false> . Acesso em: 23 out. 2023.

BLAY, Eva Alterman. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Estudos Feministas**, Florianópolis,

v. 9, n. 2, p. 601-607, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200016>. Acesso em: 23 ago. 2023.

PAIVA, E.F. História das mulheres no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**. São Paulo: Contexto, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/5YHvhYSYXNwVKQcmm7TvHq/#>. Acesso em: 11 jun. 2023

CÂMARA LEGISLATIVA. **Câmara aprova projeto que institui Dia Nacional de Conscientização sobre a Paternidade Responsável**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/892338-camara-aprova-projeto-que-institui-dia-nacional-de-conscientizacao-sobre-a-paternidade-responsavel/> acessado em: 14 ago 2023

CRESCER ONLINE. Espanha equipara licença paternidade e maternidade. Revista Crescer, [s. l.], 06 jan. 2021. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Gravidez/noticia/2021/01/espanha-equipara-licenca-paternidade-e-maternidade.html>. Acesso em: 28 ago 2023.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 14. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (3ª turma). **Recurso Ordinário 1009 DF**. Lei nº 13.257/2016 O prazo da licença-paternidade poderá ser prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias de licença, nos termos da Lei 13.257/2016. Todavia, para que o empregado faça jus ao benefício, sua empregadora deverá aderir ao Programa Empresa Cidadã, disciplinado pela Lei nº 11.770/2008 Disponível em: https://www.trt10.jus.br/jurisprudencia/ServletVisualizaDocumento;jsessionid=vZ_QF_bYYhFcLcnBnM9yFEalzXMWYn2CKZHxSyHe?=000152260.2016.5.10.0014.html&tipoDownload=inli ne&tipoConteudo=text_html;charset=utf-8. Acesso em 23 out. 2023.

FIGUEIREDO, Luis Cláudio. **Sobre pais e irmãos: mazelas da democracia no Brasil. Função fraterna**, p. 150, 2000.

GARCIA, Maria da Glória F.P.D. **Estudos sobre o Princípio da Igualdade**. Coimbra: Edições Almedina, 2005.

IGREJA, Cristiane de Oliveira; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Gênero e direito: reflexões sobre o papel da negociação coletiva e do princípio da não discriminação na consecução da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 41, n. 166, nov./dez. 2015.

LEONEL, Felipe. **Depressão pós-parto acomete mais de 25% das mães no Brasil**. Fiocruz. Online, 18 abr. de 2016. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/depressao-pos-parto-acomete-mais-de-25-das-maes-no-brasil> Acesso em: 23 out. 2023.

MACAGNAN, Manuela. **Como é a licença-paternidade no mundo e o que está**

mudando no Brasil. Brasil, 15 set. 2021. Disponível em: <https://bebe.abril.com.br/especiais/como-e-a-licenca-paternidade-no-mundo-e-o-que-esta-mudando-no-brasil/> acessado em: 14 ago de 2023.

MACHADO, Cecília. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. Think Tank FGV, [s. l., 2016]. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos> . Acesso em: 19 out. 2023

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Remessa Necessária-Cv. **Remessa Necessária nº 10000205869480001**. Quinta Câmara Cível. Relator: Moacyr Lobato. Minas Gerais, 11 de março de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-mg/1179475775/inteiro-teor-1179475825> Acesso em 23 out. 2023.

Moraes, Alexandre de. **Direito Constitucional** - 27 ed.- São Paulo Atlas, 2011.

NERY, Nelson Junior. Princípios do Processo Civil na Constituição federal. São Paulo : **Revista dos Tribunais**, 1999.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Teoria geral dos recursos**. 7ª ed., São Paulo: RT, 2014.

NOLETO, Elieser de Queiroz; TEIXEIRA, Luciana da Silva. **Desigualdades de gênero: impacto econômico da alteração da licença paternidade e da criação de licença parental**. [Brasília]: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, mar. 2019 Disponível em: http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/37681/desigualdades_generoteixeira_noleto.pdf?sequence=1. Acesso em: 28 ago. 2023.

PAIVA, E.F. História das mulheres no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**. São Paulo: Contexto, 2011. Disponível: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/5YHvhYSYXNwVKQcmm7TvHq/#> . Acesso em: 11 jun. 2023

PRIORE, Mary Del. **Ao sul do corpo, condição feminina, maternidades e mentalidades no Brasil Colônia**. Rio de Janeiro: Olympio, 1993.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. **A mulher, a sexualidade no trabalho**. São Paulo, HUCITEC, CUT, 1999.

ROSA, Conrado Paulino da. **Curso de Direito de Família Contemporâneo**. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2019.

TEIXEIRA, Daniel Viana. **Desigualdade de Gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres**. Revista Direito GV. São Paulo, 2010.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL. Decisão: **TRF1 garante a servidor licença-paternidade por adoção de 180 dias equivalentes à licença-maternidade**. Disponível em: <https://portal.trf1.jus.br/portaltarf1/comunicacao-social/imprensa/noticias/decisao-trf1-garante-a-servidor-licenca-paternidade-por-adoacao-de-180-dias-equivalente-a-licenca-maternidade.htm>

Acessado em: 15 de ago de 2023