

LICENÇA-PATERNIDADE: ANÁLISE DO BENEFÍCIO A PARTIR DE JULGADOS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA

PATERNITY LEAVE: BENEFIT ANALYSIS BASED ON JUDGMENTS OF THE COURT OF JUSTICE OF THE STATE OF BAHIA

Brenda Juliane Silva de Jesus¹

Maísa Santos Fernandes²

Yasmin Brandão da Silva Vidal³

Anderson Eduardo Carvalho de Oliveira⁴

RESUMO

No século XXI, a medida que muitas demandas dos movimentos feministas foram sendo conquistadas, verificou-se uma redução nas desigualdades entre homens e mulheres no acesso à vida pública, muito embora as estruturas jurídicas, políticas e sociais ainda não tenham enfrentado certas barreiras formadas por estereótipos de gênero, a exemplo do que se chama de trabalho reprodutivo, no qual as atividades reprodutivas (domésticas e de cuidados com os filhos) permanecem vinculadas prioritariamente às mulheres, enquanto as atividades produtivas do mercado são vinculadas aos homens. Isso é constatado quando se olha, por exemplo, para as licenças materna e paterna, inclusive no âmbito do serviço público. Partindo desse entendimento, objetiva-se por meio do presente artigo analisar as questões levadas para discussão no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, no 2º grau de jurisdição, quando se tem por foco o instituto da licença-paternidade para servidores públicos locais. Valendo-se da análise de acórdãos coletados no banco de jurisprudências do referido tribunal, verifica-se um baixo quantitativo de demandas judiciais que tratam sobre o benefício, reproduzindo uma lógica mais legalista sobre o benefício. Assim, a percepção da importância da função paterna e da ampliação da licença se mostra de maneira escassa e pouco debatida

PALAVRAS-CHAVE

Divisão Sexual do Trabalho; Licença-Paternidade; Servidores Públicos; Decisões Judiciais.

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário UniFTC. E-mail: brenda_juliane@yahoo.com.br

² Graduada em Pedagogia pela UNIME. Pós-graduada em Psicopedagogia pela Faculdade Montessoriano. Graduanda em Direito pelo Centro Universitário UniFTC. E-mail: maisasf79@gmail.com

³ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário UniFTC. E-mail: yasminvidaljus@gmail.com

⁴ Doutor em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismos pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Licenciado em Ciências Sociais pela UFBA. Bacharel em Direito pela Faculdade de Alagoas (FAL). Professor do curso de bacharelado em Direito do Centro Universitário UniFTC. E-mail: anderson.oliveira@ftc.edu.br

ABSTRACT

Throughout the 21st century, to the extent that many demands of feminist movements were being conquered, there has been a reduction in inequalities between men and women in access to public life, although legal, political and social structures have not yet faced certain barriers formed by gender stereotypes, like what's called reproductive labor/work, in which reproductive activities (domestic and childcare activities) remain primarily linked to women, while the productive activities of the market are linked to men. This is seen when looking, for example, at maternal and paternal leave, including in the context of the public service. Based on this understanding, the objective is through this article to analyze the issues taken for discussion within the Court of Justice of the State of Bahia, in the 2nd degree of jurisdiction, when the focus is the paternity leave institute for local public servants. Using the analysis of judgments collected in the jurisprudence bank of that court, there is a low number of lawsuits dealing with the benefit, reproducing a more legalistic logic about the benefit. Thus, the perception of the importance of paternal function and the expansion of the license is shown in a scant and little debated way.

KEYWORDS

Sexual Division of Labor; Paternity Leave; Public Servants; Judicial Decisions.

1 INTRODUÇÃO

Uma considerável parcela da população mundial permanece com a crença de que “cuidar” é uma habilidade feminina e uma responsabilidade prioritariamente das mulheres. No âmbito das relações de emprego, uma das principais razões da desigualdade entre homens e mulheres está diretamente ligada ao fato de que são elas, geralmente, que ficam incumbidas das tarefas domésticas e da atenção e cuidado com as crianças (THOMÉ, 2009), enquanto a participação dos homens no cuidado de sua prole se mantém fortemente ligada ao papel de provedor, exercendo apenas o trabalho produtivo.

Nos dias atuais, embora exista uma grande presença feminina na esfera trabalhista, as estruturas jurídicas, políticas e sociais não enfrentaram ainda certas barreiras formadas por estereótipos de gênero. E isso pode ser visualizado quando se observa o tempo concedido ao homem para usufruir da chamada licença-paternidade, tempo esse que diverge muito do tempo concedido à mulher na licença-maternidade.

A tentativa de conciliar a vida familiar/pessoal e a vida laboral constitui um dos maiores desafios de nosso tempo. O art. 227 da Constituição Federal conclama a família, a sociedade e o Estado como responsáveis por assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à convivência familiar, dentre outros não menos importantes. Ainda, a Constituição

Cidadã de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, torna expresso o princípio da isonomia, que assegura o direito à igualdade formal entre homem e mulher. E, ao mencionar os fundamentos da República Federativa do Brasil, no art. 1º, referiu-se, além de outros, aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Vale frisar que o texto constitucional também consagra o direito à licença-paternidade que, igualmente, foi incorporado ao texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, havendo, ainda que incipiente, um debate sobre o instituto no plano de Direito do Trabalho. No entanto, mais escassas ainda são as discussões acerca da temática quando se tem por foco seu exercício no âmbito do serviço público. Partindo desses entendimentos, foi levantado como questionamento: como as questões acerca da licença-paternidade para os servidores públicos têm sido debatidas e apreciadas pelo Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (TJBA)?

Para responder a esse problema, por meio do presente artigo, foi estabelecido como objetivo geral: analisar as questões levadas para discussão no âmbito do TJBA, no 2º grau de jurisdição, tendo por foco o exercício da licença-paternidade por servidores públicos baianos. Para tanto, os seguintes objetivos específicos foram traçados: compreender o instituto da licença-paternidade, estabelecendo comparações com o instituto da licença-maternidade, partindo de uma leitura feminista e de gênero; pensar como o instituto da licença-paternidade tem sido pautado nos debates sociais e, a partir deste, compreender como o debate sobre a licença tem sido promovido no âmbito do Legislativo, mas, sobretudo, do Judiciário.

Para o alcance de tais objetivos, mobilizamos, como técnicas de pesquisa, a revisão de literatura, bem como a análise documental. A revisão bibliográfica é uma parte essencial do trabalho, pois contribui para a compreensão do tema abordado, servindo como embasamento teórico para a pesquisa que foi desenvolvida. Já no que diz respeito à análise documental, conforme expressam Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009, p. 5), é “[...] um procedimento que se utiliza de métodos e técnicas para a apreensão, compreensão e análise de documentos dos mais variados tipos”.

A análise documental constitui uma técnica importante na pesquisa qualitativa, seja complementando informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema (LUDKE; ANDRÉ, 1986). Ainda, segundo Cellard (2014), o documento consiste em uma fonte não dominada pelo pesquisador, pois nele a informação circula em sentido único. Os documentos, especialmente aqueles de domínio público, “são produtos em tempo e componentes significativos do cotidiano; complementam, completam e competem com a narrativa e a memória” (SPINK, 2013, p. 104).

Os documentos que compõem o corpo empírico deste trabalho são julgados colhidos na plataforma de jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (TJBA), portanto, de natureza pública. A pesquisa foi realizada em 22 de agosto de 2022, utilizando como palavra-chave apenas o termo

"licença-paternidade". Os resultados foram filtrados pela data de publicação do julgado, restrita ao dia da pesquisa como termo final.

Como resultados foram encontrados um total de oito documentos, sendo o mais antigo do ano de 2004 e o mais recente de 2017, dos quais após a leitura do inteiro teor, verificou-se que apenas seis deles verdadeiramente tratavam sobre a licença-paternidade, de modo que os outros dois foram descartados.

O artigo encontra-se dividido em três tópicos, dentro dos quais há alguns subtópicos. O primeiro tópico é dedicado à revisão da literatura e exposição de discussões sobre as relações de gênero e suas repercussões na divisão social do trabalho, além de tratar sobre o trabalho reprodutivo da mulher. No segundo tópico, aborda-se sobre a legislação existente que trata sobre as licenças paterna e materna, apresentando também alguns projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional na busca pela ampliação do período da licença-paternidade. No terceiro e último tópico, parte-se para a análise documental, momento em que é explorado o material colhido por meio da pesquisa jurisprudencial realizada no portal eletrônico do TJBA.

2 RELAÇÕES DE GÊNERO E SUAS REPERCUSSÕES NA DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO

Nos debates contemporâneos, observa-se o quão intensas são as discussões sobre a "dualidade" entre sexo e gênero. Resumidamente, sexo é termo biológico, enquanto gênero se trata de um termo mais "psicológico" e cultural. Ao tratar sobre gênero, Joan Scott (1995) propõe que este seja compreendido como uma categoria analítica, que surge a partir de práticas feministas e se transforma a partir delas. A pesquisadora conceitua gênero enquanto uma categoria útil a toda a história e não apenas à história das mulheres, de modo que articula a noção de construção social com a noção de poder:

Minha definição de gênero tem duas partes e diversos subconjuntos, que estão interrelacionados, mas devem ser analiticamente diferenciados. O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. (SCOTT, 1995, p. 86).

Logo, contrapondo-se ao determinismo biológico, Scott (1995) reconhece as diferenças existentes entre homens e mulheres como socialmente construídas e fundadas em relações de poder. Assim, homens e mulheres são construídos em termos recíprocos e não há compreensão possível a partir de um estudo absolutamente separado.

Muraro e Boff (2010) também alertam para a criação sociocultural da diferenciação sexual, que fez com que as tarefas que estavam ligadas ao perigo, conquista territorial e dominação fossem atribuídas quase que exclusivamente aos homens, enquanto que a estrutura biológico-hormonal da mulher a relacionaria com tarefas ligadas à produção, conservação e desenvolvimento da vida, de modo que seu investimento parental se torna muito maior que o do homem.

Assim, quando nos remetemos ao Código Civil de 1916, é nítida a ideia de que o chefe da sociedade conjugal era o marido. A este competia administrar os bens comuns e particulares da mulher e prover a manutenção da família (GONÇALVES, 2012). Ao homem não cabia as obrigações domésticas, nem mesmo no que diz respeito à criação do seu próprio filho. No entanto, quando pensamos na ideia de constituição de família, Pereira (2012) aborda que:

A família e o casamento, como forma paradigmática de constituição de família, sofreram transformações a partir de seus fundamentos: a divisão sexual do trabalho e a dicotomia do público e do doméstico passaram a constituir áreas de conflito na busca de uma igualdade de direitos. O sistema patriarcal ficou abalado sem que se tenha, todavia, resolvido até hoje os dilemas das desigualdades e das diferenças entre homens e mulheres. As desigualdades e as diferenças legitimam-se, hoje, por fundamentos diversos dos antigos. As distintas funções de cada gênero nas relações conjugais passaram a ser objeto de consenso ou de disputa, procurando-se determinar quem deve desempenhá-las, quando e como devem ser exercidas. (PEREIRA, 2012, p. 119).

Por meio da luta de movimentos feministas e de mulheres, tornou-se possível dinamizar essa construção social, promovendo um rompimento do modelo tradicional e patriarcal de família. Apesar dos avanços significativos referentes à questão de gênero, ainda predominam ideais ultrapassados:

Na família, os papéis masculino e feminino estão sendo redirecionados. Nesse aspecto, o movimento feminista foi fundamental para denunciar a ideologia patriarcal de desvalorização do trabalho doméstico e a opressão de um sexo sobre o outro. Com isso, pôde-se repensar a divisão sexual do trabalho e o limite da esfera pública e privada para as relações de gênero. O homem teve que redimensionar sua masculinidade a partir de uma crise provocada pela emancipação feminina. Em todo o desenvolvimento da família transparece o declínio do patriarcalismo. (PEREIRA, 2012, p. 150)

Em que pese essas críticas ao patriarcalismo, Pereira (2012) faz uma ressalva no sentido de que não se pode confundir essa mudança do sistema patriarcal com a ideia de desvalorização da figura paterna.

Cumprido destacar que, quando se fala em patriarcado, este é, em síntese, um sistema de dominação e exploração em que o homem é o dominador e a mulher a dominada. Saffioti (2015) considera que este seja um caso específico das relações de gênero, que são desiguais e hierárquicas. O que ocorre é o domínio masculino sobre as mulheres nos mais diversos planos da vida cotidiana. Ainda, a autora afirma que na sociedade patriarcal há uma forte banalização da violência, de modo que há certa tolerância e até incentivo para que homens possam exercer sua virilidade com base em sua força/dominação, com fulcro na organização social de gênero. Logo, seria “normal e natural que os homens maltratem suas mulheres, assim como que pais e mães maltratem seus filhos, ratificando, deste modo, a pedagogia da violência” (SAFFIOTI, 2015, p. 79).

Nota-se que as mulheres sempre tiveram a atribuição dos trabalhos domésticos e reprodutivos, fato esse que de certa forma poderia “justificar”, por exemplo, o desenvolvimento e maior dedicação do legislativo na regulamentação da licença-maternidade e a rejeição da licença-paternidade. A participação masculina em atividades parentais e domésticas ainda é escassa, o que faz com que, principalmente após uma gestação, reste dificultado não só o reingresso da mulher no mercado de trabalho, mas também impossibilita a participação ativa do homem no seu núcleo familiar.

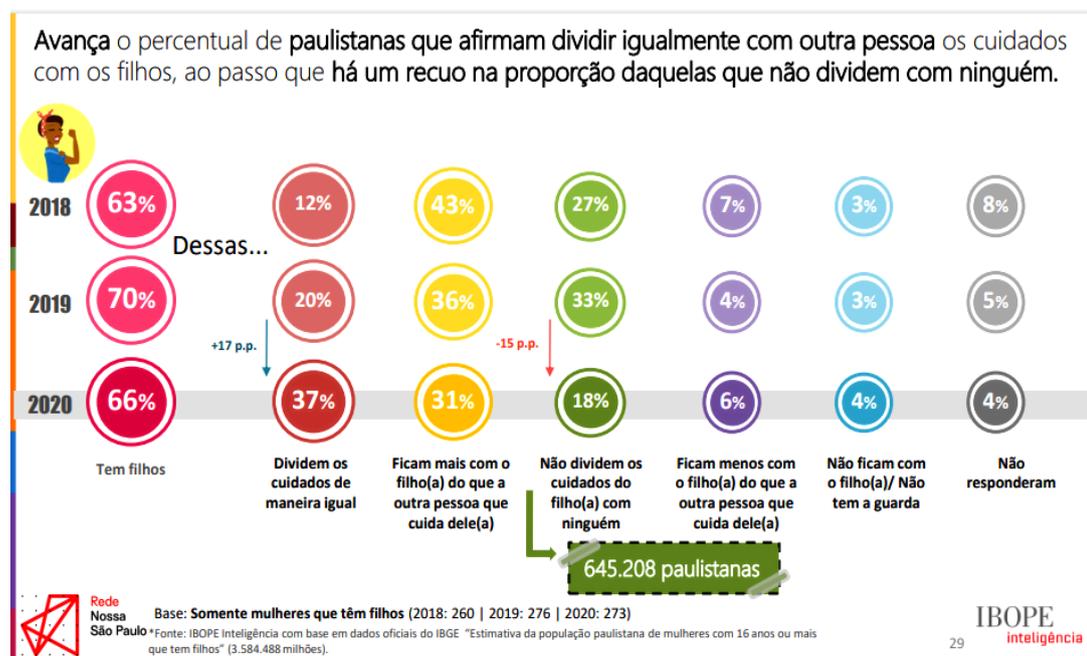
Nesse sentido, a pesquisa intitulada “Viver em São Paulo: MULHER”, realizada pela Rede Nossa São Paulo (2020), revelou que, embora as mulheres tenham um maior tempo de dedicação em atividades produtivas e/ou afazeres domésticos, correspondente a 18,01% horas semanais, o seu salário é inferior aos dos homens, chegando em um valor de R\$ 1.764,00 mensais. Já o homem tem a participação de 10,5% nos afazeres domésticos, com o rendimento salarial mensal de R\$ 2.306,00. Na percepção masculina em relação aos afazeres domésticos, a maior parte acredita que são divididos de maneira igualitária, enquanto apenas 1/3 das mulheres acredita que a responsabilidade é de ambos, ainda que executem a maior parte.

A percepção dos paulistanos em relação à distribuição dos afazeres domésticos por segmento é a seguinte: 45% afirmam que são divididos de maneira igualitária entre homens e mulheres; 29% afirmam que apesar de serem de responsabilidade de homens e mulheres, as mulheres fazem a maior parte; 7% dizem que são de responsabilidade apenas das mulheres; e, no universo pesquisado, ainda existem alguns homens que moram sozinhos, logo, não dividem esses afazeres, representando um total de 8%.

Ainda com base na pesquisa em questão, três a cada cinco paulistanos declaram ter filhos, sendo que destes quase metade alega dividir os cuidados parentais igualmente com outra pessoa, enquanto 1/4 afirma que fica mais tempo com o filho do que o cuidador(a). Entre os anos de 2018 e 2020, percebeu-se um avanço no percentual de mulheres paulistanas que afirmaram dividir

igualmente com outra pessoa os cuidados com os filhos. Porém, os números mostram que houve um recuo na proporção daquelas que não dividem com ninguém, conforme ilustra a figura a seguir:

Figura 1: Divisão de tarefas ligadas ao cuidado com os filhos entre paulistanos



Fonte: Rede Nossa São Paulo, 2020.

Em relação à escolaridade do homem e da mulher, por meio da pesquisa foi possível perceber uma disparidade, já que as mulheres, em geral, são mais escolarizadas do que os homens. Porém, isso não se reflete no mercado de trabalho, tanto no que diz respeito às oportunidades quanto aos salários, sem esquecer de citar a desigualdade da divisão de tarefas no cotidiano doméstico, fato que contribui para que parte da população feminina se coloque à disposição para empregos com jornada reduzida.

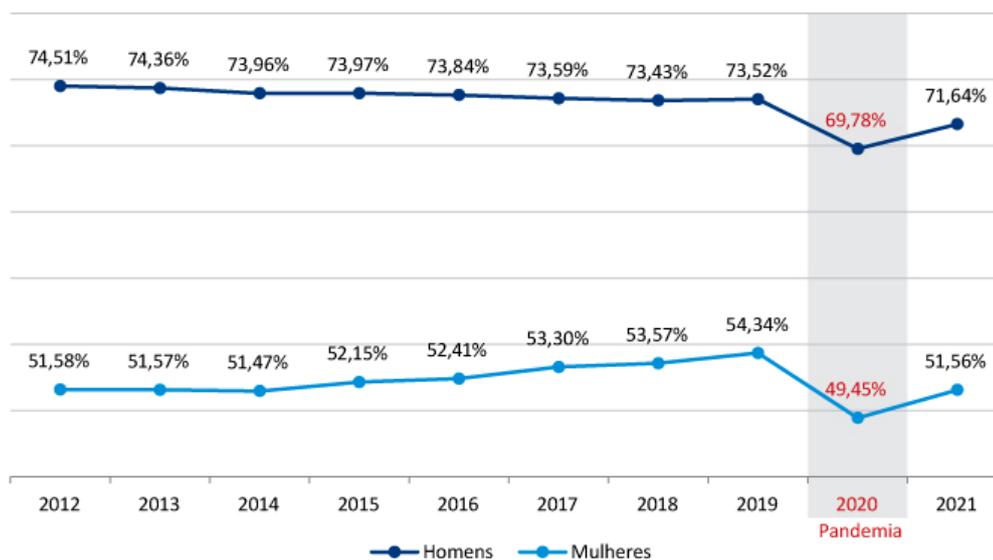
Sobre a participação de mulheres no mercado de trabalho, Janaína Feijó⁵, citada por Conceição; Monteiro (2022), realizou um levantamento em 2022 que tomou por base uma análise de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2021, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O objetivo era expor a disparidade de gênero, partindo de fatos históricos e que ainda persistem no mercado de trabalho. De acordo com os dados levantados, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho entre 2014 e 2019 aumentou progressivamente, atingindo, em 2019, 54,4%. Com a chegada da pandemia, essa porcentagem diminuiu para 49,45%, ocorrendo uma pequena

⁵Pesquisadora do FGV IBRE (Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas).

melhora em 2021, quando alcançou 51,56%. Esses números são inferiores aos dos homens, que ficou em torno de 70%. Logo, tais números demonstram uma ruptura nesse processo de inserção feminina no mercado de trabalho durante o período pandêmico.

A pesquisadora do IBRE lembra que a queda mais intensa da participação das mulheres na força de trabalho nos últimos anos pode estar relacionada ao aumento da demanda por cuidados culturalmente identificados como de responsabilidade das mulheres durante a pandemia, como a atenção aos filhos enquanto as escolas não retomaram as aulas presenciais. E cujo impacto financeiro pode ter sido compensado pelo auxílio emergencial – especialmente em 2020, quando os valores transferidos eram mais altos e cobriam um maior número de beneficiários. Janaína destaca que a conquista de uma nova vaga por esse grupo tende a ser mais desafiadora no contexto atual, lembrando que com a pandemia a demanda por trabalhadores tendeu a aumentar entre aqueles com mais anos de escolaridade, muitas vezes em áreas nas quais a participação feminina é historicamente baixa, como a de tecnologia da informação. (CONCEIÇÃO; MONTEIRO, 2022, s.p.).

Figura 2: Taxa de participação na força de trabalho



Fonte: Elaboração da pesquisadora do FGV IBRE, Janaína Feijó, com base nos microdados da PNAD Contínua disponibilizados pelo IBGE. OBS: Valores anuais se referem a média dos quatro trimestres.

Ademais, no mercado de trabalho, a maternidade se apresenta como um evidente fator das disparidades de gênero:

Com base em dados da PNADC do quarto trimestre de 2021, relativos a casais heterossexuais vivendo em união estável ou casados, há uma

queda da taxa de participação da mulher de 48% para 21,5% quando nasce um filho (considerando-se como momento anterior a situação em que o casal não tem filhos com menos de 18 anos). A partir do nascimento da criança, a participação feminina aumenta muito gradativamente, permanecendo inferior a 40% até quase cinco anos de idade do filho, e não voltando ao nível anterior ao nascimento antes que este (ou esta) complete 18 anos. Já em relação ao pai, nada de parecido ocorre, e a participação no mercado de trabalho permanece praticamente estável entre o nascimento e os 18 anos do filho. ([SCHYMURA](#), 2022, s.p).

Para as autoras Hirata e Kergoat (2007, p. 596), a origem e evolução histórica do conceito de divisão sexual do trabalho é interpretada de maneira que além de constatar a desigualdade de gênero, tenta relatar “sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, nesse sentido os sexos, para que assim, possa criar um sistema de gênero”.

2.1 O TRABALHO REPRODUTIVO DA MULHER

Partindo das constatações exaradas acima, pode-se trazer à baila o trabalho doméstico invisível e exercido de forma gratuita pelas mulheres em seus domicílios. É o que chamamos de trabalho reprodutivo da mulher, profundamente ligado a uma ideia de desqualificação do trabalho doméstico e à inferioridade feminina.

O universo dos afazeres domésticos é naturalizado como feminino. Há uma divisão de gênero do trabalho que vincula as atividades produtivas aos homens, enquanto as atividades reprodutivas, relacionadas ao cuidado com os seres humanos, estariam associadas às mulheres, sendo que tais atividades vão muito além da ideia de maternidade como fator biológico, englobando todas as tarefas domésticas (MELO; CASTILHO, 2009).

Embora as mulheres tenham feito grandes avanços na inserção no mercado de trabalho, a exemplo da ascensão em cargos públicos na vida política e econômica, ainda assim a articulação entre as esferas produtiva e doméstica continua sendo um grande desafio.

Nessa perspectiva de gênero está, evidentemente, compreendida a produção mercantil de bens e serviços. Porém, esse é apenas um dos aspectos da questão; os demais, incluindo as atividades relacionadas à reprodução da vida realizadas fora da esfera mercantil, foram - e ainda são - negligenciados tanto pela economia, como pela sociologia e a política. Ao privilegiar a produção mercantil de bens e serviços, esses campos disciplinares esqueceram-se de todas as demais atividades (materiais e imateriais) dirigidas ao bem-estar emocional

das pessoas, particularmente o trabalho familiar doméstico realizado majoritariamente pelas mulheres. O conceito de divisão sexual do trabalho consolidou a subestimação das atividades realizadas pelas mulheres na família. Essa percepção contribui para que seja feita uma associação linear entre a atividade masculina e a produção mercantil e a feminina e a atividade familiar doméstica; estas veladas pela sociedade, conseqüentemente desvalorizadas. Eis a raiz do papel subalterno feminino. (MELO; CASTILHO, 2009, s. p).

Nesse diapasão, segundo Teixeira (2008), necessário seria fazer uma crítica às ciências econômicas em razão de sua conceituação do que seria “atividade econômica” – como sendo somente aquela que gera uma riqueza monetizada. Desse modo, o trabalho doméstico realizado de forma gratuita no interior dos domicílios pelas mulheres não seria menos econômico que o assalariado e nem menos importante, mas apenas possuiria uma natureza distinta.

Assim, constata-se que o cuidado com as filhas e filhos por parte dos pais (homens) se mantém muito atrelado ao papel de provedor. Porém, diante de um processo reflexivo e de modificações que há algum tempo vem sendo percorrido pelas mulheres por meio de suas lutas, especialmente em relação à maternidade, cada vez mais um maior número de homens tem buscado vivenciar a paternidade de maneira diversa e mais próxima, inclusive de modo a refletir sobre suas masculinidades. Todavia, como toda e qualquer mudança, principalmente cultural, seus reflexos dificilmente acontecerão de forma imediata e muito menos serão sentidos por uma população de maneira integral. Há de se convir que essa emergente “nova paternidade”, em que o pai atua também no ambiente doméstico e reprodutivo, permanecerá rodeada de olhares mais conservadores por longos anos.

O Promundo⁶ publicou o Relatório “A situação da paternidade no Brasil: tempo de agir (2019)”, pesquisa coordenada por Daniel Costa Lima e Milena do Carmo Cunha dos Santos, na qual trouxe dados que reforçam essa constatação ao citar alguns achados da pesquisa “*Helping Dads Care*” (2019)⁷ no Brasil, corroborando os dados da pesquisa IMAGES (PROMUNDO, 2016), ao indicar que a maioria dos pais brasileiros relata brincar com as crianças (83%), no entanto, atividades como cozinhar (46%) e dar banho (55%) são menos citadas.

Os dados apresentados pelo mais recente Índice Global de Disparidade de Gênero⁸, de acordo com o Instituto Promundo (2019), atestam que após uma década de diminuição lenta e contínua, a desigualdade global entre homens e mulheres cresceu pela primeira vez em 2017. Em 2016, data de lançamento do

⁶ O Promundo é uma organização brasileira, sem vínculos institucionais com outras organizações estrangeiras, e trabalha para promover a igualdade de gênero e prevenir violência envolvendo homens e meninas em parceria com mulheres e meninas.

⁷ A pesquisa “*Helping Dads Care*” (“Ajudando os Pais a Cuidarem”, em Português) foi produzida em conjunto com a Dove Men+Care, da Unilever, visando compreender as razões pelas quais alguns pais optam por não tirar a licença-paternidade e porque tantos não conseguem se envolver na criação de seus filhos e filhas como gostariam.

⁸ Relatório formulado pelo Fórum Econômico Mundial anualmente desde 2006.

primeiro relatório sobre a situação da paternidade no Brasil, o país figurava na 79ª posição, cenário que vem se deteriorando ainda mais, com o país ocupando a 90ª posição, em 2017, e a 95ª no levantamento de 2018.

Cabe aqui reforçar a importância do princípio da igualdade. Este se vincula direta e expressamente à obrigatoriedade da redução das desigualdades em nosso país e isso abrange a atuação dos pais dentro do âmbito familiar, de modo que o trabalho reprodutivo relegado prioritariamente à mulher não atende a essa ideia de igualdade. Nesse sentido, o art. 22 e seu parágrafo único da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), assim preceitua:

Art. 22. Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais.

Parágrafo único. 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, 1990, s. p, grifo nosso).

Dessa forma, é imprescindível que o debate sobre as possíveis “novas masculinidades e paternidade”, bem como sobre o trabalho doméstico invisível realizado pelas mulheres em seus domicílios possam acontecer interligados a uma leitura crítica em relação à desigualdade de gênero, a divisão sexual do trabalho e principalmente tendo em vista os grandes avanços de alguns movimentos que são tidos como chave para o campo, em especial, os de mulheres, LGBTQIAPN+ e negros, assim contribuindo para um cenário de mudança com mais justiça social e bem-estar para todos e todas.

3 LICENÇA-PATERNIDADE, LICENÇA-MATERNIDADE E O TRABALHO REPRODUTIVO DA MULHER

Essa seção busca dissertar sobre as legislações que tratam da licença-paternidade e licença-maternidade, apresentando os dispositivos legais existentes que falam sobre os benefícios e o que eles refletem quando pensamos numa perspectiva de gênero. Além disso, em um segundo momento, é apresentado também os projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional no sentido da ampliação do período da licença-paternidade.

3.1 AS LICENÇAS “PARENTAIS”

A Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) traz discussões sobre o tema conciliação entre família e trabalho. De igual modo, a Recomendação nº 165 trata da igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores com Encargo de Família. A Convenção 183 da OIT estabelece ampla proteção à maternidade, que trouxe fundamento para a licença-parental, uma forma de gozo da licença-maternidade pelo pai do recém-nascido.

A licença-paternidade é remunerada e concedida para o empregado que, após o nascimento de seu filho, tem o direito de usufruir de tempo com sua prole, conforme artigo 7.º, inciso XIX, da Constituição Federal⁹. O ordenamento jurídico brasileiro, especificamente a Constituição, expressa que o período de licença-paternidade é contado a partir do nascimento do filho e não poderá haver desconto salarial durante esses dias, impedindo que sofra qualquer prejuízo econômico, pois são faltas justificadas.

Nossa Carta Magna, quando, no art. 1º¹⁰, menciona os fundamentos da República Federativa do Brasil, refere-se, além de outros, aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previa um dia de licença para o pai registrar o nascimento do seu filho. Já a Constituição Federal de 1988, em seu § 1º do art. 10¹¹ dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), versa que, até que lei venha a disciplinar o disposto no referido art. 7º, XIX, da CF, o prazo da licença-paternidade é de cinco dias. Ademais, nas empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã¹², instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, a chamada licença-paternidade poderá ser prorrogada por mais 15 dias, totalizando 20 dias, nos termos do art. 137, § 1º, II¹³, do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021:

⁹ 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;

¹⁰ Art. 1º. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

V - o pluralismo político.

¹¹ § 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.

¹² O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, destina-se a prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade e por quinze dias, além dos cinco já estabelecidos, a duração da licença-paternidade (Lei nº 13.257/2016).

¹³ Art. 137. O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 2008, é destinado a prorrogar: § 1º A prorrogação de que trata o caput: (...) II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que o empregado a requeira no prazo de dois dias úteis após o parto e comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

[...] será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que o empregado a requeira no prazo de dois dias úteis após o parto e comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável [...] (BRASIL, 2021, s. p.).

Diferentemente da licença-maternidade, a licença-paternidade não pode ser considerada um auxílio-previdenciário, pois não consta no rol de benefícios previstos no art. 201 da Constituição Federal, nem na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social). Já a proteção à trabalhadora gestante é garantida, no Brasil, tanto no âmbito do Direito do Trabalho como no Direito Previdenciário. Dentre as formas que se dá essa proteção, tem-se a licença-maternidade de 120 dias, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, inclusive em caso de adoção (arts. 392¹⁴ e 392-A¹⁵ da CLT).

De acordo com artigo 71-A¹⁶ da Lei nº 8.213/1991, os pais adotivos também dispõem do direito à licença frente aos casos de adoções, natimorto ou aborto. A diferença se concretiza no fato de que o prazo poderá ser maior, sendo até 120 dias. Porém, o pai adotivo só goza do direito de 120 dias de licença quando a mãe não requer o direito à licença-maternidade ou em situações em que apenas o pai é contribuinte. Ou seja, se apenas o pai possui vínculo empregatício mediante registro na CLT, ele terá o benefício da licença-paternidade de 120 dias.

Assim como a licença-paternidade, é possível a extensão do benefício, de modo que a empregada pode optar por querer ou não a licença ampliada. A Lei nº 11.770/2008 ampliou a licença-maternidade de 120 para 180 dias. A empresa necessita aderir voluntariamente a um programa e, em troca, receberá incentivos fiscais. A mãe deve requerer a ampliação até o final do 1º mês após o parto. Os dois meses adicionais serão concedidos de forma imediata, após o prazo constitucional de 120 dias.

No âmbito do serviço público federal, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, seguindo o disposto no texto constitucional e no ADCT, estabeleceu o mesmo prazo de 5 dias de licença-paternidade, consoante redação de seu art. 208. No entanto, mais recentemente, foi editada a Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, que ampliou esse prazo para 20 dias, devendo o servidor requerer o benefício no prazo de dois dias úteis após o nascimento da criança ou de sua adoção. Já no serviço público estadual, pensando a situação específica da Bahia, a Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, prevê, em seu art. 155, que

¹⁴ Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

¹⁵ Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

¹⁶ Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

“pelo nascimento ou adoção de filho, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.” Para a servidora gestante, a licença é de 180 dias consecutivos, conforme o art. 154 do referido instrumento normativo, com redação dada pela Lei nº 12.214, de 26 de maio de 2011.

Evidente, portanto, que há uma discrepância enorme de tempo entre a licença paterna e materna, principalmente quando se leva em consideração que a própria Constituição Federal de 1988 versa acerca da igualdade de tratamento entre o homem e a mulher, sobretudo no que diz respeito ao grupo familiar. É de suma importância promover a igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho por meio do equilíbrio entre trabalho e família.

[...] No Brasil, é notória a ausência do Estado no apoio às famílias no que concerne às responsabilidades e aos afazeres domésticos. Mesmo para quem dispõe de recursos para contratar empregadas domésticas, o problema não está, em tese, resolvido. A mão de obra disponível é de baixa qualificação. O critério da confiança é fundamental quando se trata de serviços relacionados com o cuidado de crianças e de idosos. No mercado de trabalho doméstico, mesmo onde há fartura na oferta de mão de obra, não se tem a garantia do atendimento de tais qualificadores. A escolha de quem contratar é sempre um passo arriscado, pois está em jogo a responsabilidade de quem zela pela família. Nas atuais condições, pode-se afirmar que no Brasil é praticamente impossível se sentir livre para assumir compromissos profissionais quando se responde por família. Mais difícil ainda é conseguir conciliar em termos práticos as responsabilidades profissionais com as responsabilidades familiares. (PORTO, 2009, s. p.).

Nesse sentido, percebe-se que a legislação sobre licença-paternidade e licença-maternidade ainda é reforçada de maneira tradicional e com a clara divisão sexual. Se já consolidamos a igualdade formal entre homens e mulheres, a igualdade material ainda é um desafio. A licença-paternidade em prazo curto parece reforçar um padrão social que coloca o trabalho reprodutivo como de responsabilidade exclusiva (ou pelo menos prioritária) da mulher, reforçando também a imagem da estrutura familiar na qual o homem (pai) é chefe da família, enquanto a mulher (mãe) fica incumbida apenas dos cuidados com os seus filhos, além das tarefas domésticas, reificando assim as desigualdades entre os genitores.

Os pais podem afetar a dinâmica doméstica de diversas maneiras, e não apenas provendo financeiramente a família ou cuidando das crianças.

A quantidade de tempo que os pais passam com filhas e filhos e a forma como interagem com elas/eles importa. Em outras palavras, a qualidade e a quantidade da prestação de cuidados são importantes. Atividades como trocar fraldas, dar banho, brincar, estudar, alimentar e colocar para dormir, contribuem para construção de laços entre pais,

filhas e filhos, bem como para que os lares sejam mais igualitários. (PROMUNDO, 2019, p.28, grifos nossos)

Quando olhamos para fora do Brasil, verifica-se que o período da licença-paternidade, em alguns países, é muito mais amplo.

Nova Zelândia – 2 semanas não remuneradas; Austrália, Venezuela, Reino Unido, Bolívia e China – 2 semanas remuneradas; Áustria, Lituânia e Estônia – 4 semanas remuneradas; Portugal – 20 dias remunerados dos quais os dez primeiros são obrigatórios; França – 25 dias, que podem ser fracionados.

Croácia – 8 semanas remuneradas, mas nem sempre é o valor integral; Eslovênia e Islândia – 12 semanas remuneradas; Noruega – 15 semanas remuneradas; Espanha – 16 semanas remuneradas; Finlândia – 23 semanas remuneradas; Canadá – 37 semanas combinadas entre pai e mãe, sendo 17 semanas para os homens e o governo arca com parte do salário; Dinamarca – 52 semanas cobertas pelo governo, embora nem sempre com o salário integral. As mães têm um total de 18 semanas de licença-maternidade – quatro antes do nascimento e 14 depois, todas com pagamento total. Durante este período, o pai também pode tirar duas semanas consecutivas e depois, ambos podem dividir 32 semanas adicionais como preferirem. Coréia do Sul e Japão – 52 semanas, mas recebendo uma porcentagem do salário médio; Suécia – 68 semanas remuneradas, que podem ser divididos entre pai e mãe. O pai tem direito a 10 dias consecutivos, nos primeiros três meses, mais 30 dias não consecutivos, no primeiro ano; Estados Unidos – Em abril de 2021, o presidente dos EUA, Joe Biden, propôs um pacote de benefícios de 225 bilhões de dólares para fornecer licença-médica e familiar paga, o que permitiria tirar até 12 semanas de licença remunerada para cuidar de um recém-nascido ou membro da família. Até o momento, nada foi definido. Os EUA seguem sem uma política federal de licença-família paga, então a decisão fica a cargo das empresas privadas. (MACAGNAN, 2021, s.p. grifos nossos)

Isso pode significar que tais sociedades entendem que o envolvimento do pai na criação e cuidado com o filho é igual ao da mãe. A presença do pai na vida da criança ajuda a romper alguns paradigmas de que a mulher tem a responsabilidade de cuidar do filho sozinha, além de contribuir com a integração da mulher no mercado de trabalho, uma vez que o pai também tem o dever de ser responsável pelos cuidados da criança.

3.2 PROJETOS DE LEI

Sabemos que um dos pilares do trabalho legislativo é o Projeto de Lei (PL) e, no Brasil, podemos verificar alguns deles em tramitação, trazendo importantes debates sobre o instituto da licença-paternidade.

No ano de 2020, foi criado o Projeto de Lei nº 559/2020, que tem o objetivo de assegurar ao trabalhador licença-paternidade de 20 dias, sem prejuízo do emprego ou do salário, em caso de nascimento de filho (a) ou de adoção de criança ou de adolescente. Esse PL encontra-se sujeito à apreciação do plenário sob o regime de tramitação com urgência.

Ainda em 2020, surgiu o Projeto de Lei nº 242/2020, alterando o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para que, em caso de recém-nascido com deficiência, sejam prorrogados os prazos de estabilidade provisória, de licença-maternidade e de licença-paternidade. O tempo de licença-maternidade seria prorrogado por 180 dias, assim como também a estabilidade provisória da gestante, permitindo ao genitor da criança que se ausente do serviço sem a perda da remuneração por 60 dias, contados da alta hospitalar. Encontra-se em trâmite na Câmara dos Deputados, aguardando o parecer do relator na Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Por conseguinte, foi elaborado o Projeto de Lei nº 1.974/2021, cuja finalidade é poder tratar das instituições de acolhimento de crianças no Brasil e de todos os direitos delas decorrentes, como a licença-parental. A sua última movimentação no congresso foi em 22 de junho de 2021, chegando à comissão para entrar na pauta de votações na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Outro Projeto de Lei muito importante é o de nº 442/2017, cujo desígnio é assegurar ao cônjuge, nos casos em que houver incapacidade psíquica ou física da mãe, o gozo por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, sendo que esse período não poderá ser inferior a 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora, nos 120 (cento e vinte) dias seguintes ao parto, o pai tem direito ao período de licença-maternidade remanescente.

Em todos esses casos, quem se encontra em licença-maternidade deve comunicar os fatos à entidade patronal, apresentar um atestado médico, devendo também informar a mãe da licença que gozou (se for o caso). O direito à licença-maternidade estende-se ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção e também ao ascendente, descendente ou colateral que, em razão da incapacidade física ou mental ou da morte da segurada, obtiver a guarda judicial de recém-nascido. Desde 09 de agosto de 2022, encontra-se pronto para pauta na comissão do senado.

Em 09 de março de 2016, o plenário do Senado aprovou o Projeto de Lei da Câmara nº 14 (PLC 14/2015) que, em decorrência dessa validação, foi transformada em norma jurídica que estabelece princípios e diretrizes para implementação de políticas públicas para a primeira infância, além de tratar de afastamentos do trabalho sem prejuízo do salário em situações específicas e de prorrogação da licença-paternidade na hipótese de o empregador optar pelo Programa Empresa-Cidadã.

Além dos casos já previstos em lei, o projeto permite que o empregado se afaste sem prejuízo no salário até dois dias para consultas médicas e outros exames complementares durante a gravidez de sua esposa ou companheira, bem como um dia por ano para acompanhar a criança de até seis anos para ir a uma consulta médica.

A prorrogação da licença-parental beneficia funcionários de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã de cinco para 20 dias, mesmo em caso de adoção. Durante a prorrogação da licença-paternidade, o assalariado tem direito à remuneração integral. Destaca-se que a licença-parental estendida não é obrigatória para todos os funcionários, mas apenas para funcionários de empresas que optaram pelo Programa Empresa Cidadã.

4 OS ECOS QUE AS DISCUSSÕES SOBRE A LICENÇA-PATERNIDADE (OU AUSÊNCIA DELAS) REFLETEM NO ÂMBITO DO JUDICIÁRIO BAIANO

Essa parte do artigo possui um caráter mais descritivo e analítico. Assim, na tentativa de lançar luz sobre os aspectos e discussões levantados nos tópicos anteriores desse artigo, buscou-se analisar as questões levadas para discussão no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia no 2º grau de jurisdição, tendo por foco o exercício da licença-paternidade pelos servidores públicos baianos, traçando, para tanto, o objetivo de visualizar e compreender como o debate sobre a licença-paternidade tem sido promovido no âmbito do Judiciário local.

Como já foi constatado no decorrer desse artigo, quando analisamos os institutos da licença-maternidade e da licença-paternidade, é possível identificar a existência de uma grande omissão do Estado, em especial na esfera legislativa, ante a ausência de mais dispositivos legais sobre a licença-paternidade. Na prática, pode-se dizer que as previsões constitucionais que tratam da igualdade entre homem e mulher não foram replicadas e, por essa razão, são importantes maiores discussões sobre o tema para que, quando forem levados casos concretos sobre o assunto ao âmbito do Judiciário, seja possível a efetiva e concreta igualdade de direitos para ambos os pais. É difícil encontrar discussões de forma exaustiva sobre a licença-paternidade, tanto na jurisprudência quanto na literatura jurídica.

As questões jurídicas socialmente relevantes são apreciadas em uma grande, diversificada e complexa parcela de processos judiciais. Nem todas as disputas de interesse encontram espaço para serem levadas ao judiciário, mas é por meio dele que o direito é posto à prova, com figuras públicas e privadas que desempenham papéis importantes para o regular funcionamento do sistema de justiça.

Foram observados dois pontos fundamentais sendo discutidos nos acórdãos que permaneceram na análise da pesquisa. A discussão acerca da licença-paternidade no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia aparece ora mobilizando debates sobre projetos de lei, que se converteram efetivamente em leis, mas que posteriormente foram declarados inconstitucionais no âmbito do tribunal por ausência de competência municipal para legislar sobre essa matéria e, por outro lado, há os processos em que se pleiteia a equiparação das licenças para os servidores do Regime Especial de Direito Administrativo (REDA).

Quadro 1: Acórdãos que compõem o corpo empírico da pesquisa

ACÓRDÃO	Nº DO ACÓRDÃO	CLASSE	FEZ PARTE DA PESQUISA
1	0113977-16.2004.8.05.0001	Apelação	Não
2	0009490-51.2011.8.05.0000	Mandado de Segurança	Não
3	0009963-95.2015.8.05.0000	Direta de Constitucionalidade	Sim
4	0019118-88.2016.8.05.0000	Mandado de Segurança	Sim
5	0019483-11.2017.8.05.0000	Direta de Constitucionalidade	Sim
6	0023648-38.2016.8.05.0000	Mandado de Segurança	Sim
7	0011449-47.2017.8.05.0000	Mandado de Segurança	Sim
8	0011449-47.2017.8.05.0000/50000	Embargos de Declaração	Sim

Fonte: Elaboração própria, 2022.

Conforme demonstra o quadro, dos seis documentos que permaneceram na pesquisa, foi possível verificar que três deles (acórdãos 4, 6 e 7) tratavam de mandados de segurança (MS) com pedido de aumento do período de gozo da licença-paternidade. O acórdão de número 8 se refere ao mesmo processo do acórdão 7. Desses três MS, observou-se que dois deles eram do mesmo autor, e que o primeiro mandado impetrado (acórdão 4) serviu de parâmetro na fundamentação do relator no outro mandado (acórdão 7). Em ambos houve a concessão.

O impetrante pleiteou a prorrogação da licença-paternidade em decorrência do nascimento dos filhos para o período total de 20 dias. No entanto, o pedido administrativo foi negado e, de acordo com o art. 2º do Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016, ele requereu administrativamente a licença dentro do prazo legal de dois dias úteis após o fato gerador para a concessão do benefício,

neste caso, o nascimento dos filhos do servidor. A Administração negou o pedido de prorrogação da licença-paternidade por mais quinze dias, além dos cinco dias determinados na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (art. 208). Examinou-se os autos e foi verificado que o impetrante foi contratado sob o Regime Especial de Direito Administrativo (REDA).

Os argumentos e fundamentações apresentadas pelos relatores (fundamentações iguais nos dois mandados de segurança) foram no sentido de que a Carta Magna não faz qualquer diferenciação entre os servidores em razão da natureza do seu vínculo (estatutário ou contratado emergencialmente). O fato do vínculo empregatício do impetrante com o Estado da Bahia ser temporário não é suficiente para afastar a incidência de direitos que são cabíveis aos servidores públicos estatutários, haja vista a ausência de limitação nesse sentido. Inclusive, este é o entendimento da jurisprudência de tribunais ao estender a prorrogação da licença-maternidade para servidores, independentemente do regime jurídico de trabalho. Segue abaixo a ementa do acórdão do mandado de segurança nº 0011449-47.2017.8.05.0000:

MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. PRELIMINAR DE INTERESSE PROCESSUAL REJEITADA. PRORROGAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE POR MAIS 15 (QUINZE) DIAS. POSSIBILIDADE. LEI FEDERAL Nº 11.770/2008 COM REDAÇÃO ALTERADA PELA LEI Nº 13.257/2016. EXTENSÃO AOS SERVIDORES DOREGIME ESPECIAL DE TRABALHO – REDA. AUSÊNCIA DE IMPEDIMENTO POR LEGISLAÇÃO ESTADUAL ENTRE OS VÍNCULOS COM OS SERVIDORES PÚBLICOS. DIREITO LÍQUIDO E CERTO. PRESENÇA. LIMINAR CONFIRMADA. SEGURANÇA CONCEDIDA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PREJUDICADO.

1- Cuida-se de Mandado de Segurança impetrado por Valdemar Alves Cunha Netto com pedido de liminar, contra ato dito ilegal do Secretário de Educação do Estado da Bahia que indeferiu o pedido de extensão da licença-paternidade, de servidor contratado pelo Regime Especial de Direito Administrativo – REDA, pelo prazo de 15 (quinze) dias, configurando 20 (vinte) dias de afastamento.

2- Há que se rejeitar a prefacial de perda do objeto do mandamus porque o Impetrante atendeu aos requisitos do art. 2º do Decreto 8.737/2016, para requerer administrativamente a licença dentro do prazo legal de dois dias úteis após o fato gerador para a concessão do benefício, neste caso, o nascimento do filho do servidor, na data de 12/05/2017 (fl. 11).

3- Resta prejudicado os Embargos de Declaração (fls. 46/47) interpostos pelo Estado da Bahia, na medida em que os argumentos contidos neste Recurso foram os mesmos já analisados na preliminar apontada.

4-No mérito, não há qualquer limitação pela lei, impertinente interpretá-la de forma restritiva e prejudicial ao genitor e ao recém-nascido, pelo

simples fato de ter sido o servidor público contratado pelo Regime Especial de Direito Administrativo – REDA.

5- A proteção à paternidade é direito social, garantia fundamental de todo e qualquer genitor, previsto na Constituição federal.

6- É ilegal o ato coator que viola direito líquido e certo do Impetrante, relativo à prorrogação, por mais 15 (quinze) dias, da licença paternidade, ainda que detenha condição de servidor estadual temporário, a teor do preceituado na Lei Federal n.º 11.770/2008, com redação alterada pela Lei n.º 13.257/2016, art. 5.º, caput e art.7.º, XIX da Constituição Federal.

7- Oportuno registrar que, quando do nascimento de sua primeira filha, lhe foi concedida a segurança nos autos sob n.º 0019118-88.2016.805.0000, no sentido de assegurar, por mais quinze dias, o gozo da licença paternidade.

8- CONCESSÃO DA SEGURANÇA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PREJUDICADOS.

(Grifos nossos)

Foi possível concluir por meio da análise dos julgados acima mencionados que os argumentos levantados pelos relatores foram todos no sentido de proteger à família e o bem-estar da criança, sustentando que o intuito desse benefício é possibilitar o genitor a dar assistência aos seus descendentes em seus primeiros dias de vida, de modo a viabilizar a presença do pai junto ao neonato e, assim, garantir o melhor desenvolvimento da criança e o convívio familiar, com fundamento nos artigos 226¹⁷ e 227¹⁸ da Constituição Federal.

Os outros dois documentos restantes tratavam de ações diretas de inconstitucionalidade: acórdãos 3 e 5. No primeiro acórdão, cuida-se de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) proposta pela Prefeita Municipal de Pau Brasil/BA, Bárbara Suzete de Souza, em face da Câmara de Vereadores do município. A requerente, em sua inicial, sustentou que a Câmara de Vereadores, usurpando a iniciativa privativa do chefe do Poder Executivo municipal, aprovou o Projeto de Lei n.º 003/2017, dando oportunidade à promulgação da Lei n.º 410, de 11 de maio de 2017, que, a seu turno, alterou a redação dos arts. 110, 111 e 113 da Lei n.º 158/02 para ampliar a licença remunerada à gestante de 120 para 180 dias, a licença-paternidade de 05 para 10 dias e a licença-adoptante de 90 para 180 dias. Instadas a se manifestar sobre a matéria, a Procuradoria Geral do Estado da Bahia e da Procuradoria-Geral de Justiça emitiram parecer favorável a procedência da ação, entendendo ser devida a declaração de inconstitucionalidade da norma.

¹⁷ Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

¹⁸ Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado 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. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

Os argumentos e fundamentações apresentadas pelos relatores foram totalmente favoráveis à requerente, uma vez que a lei impugnada foi proposta pela Câmara do Município de Pau Brasil/BA e, para sua aprovação, até mesmo derrubou o veto da Prefeita municipal, em nítida afronta aos princípios da simetria e da tripartição dos poderes, insertos no art. 1.º, § 2.º, da Constituição do Estado da Bahia e, ainda que implicitamente, nos arts. 2.º, 25, 29 e 125, c/c os arts. 1.º e 18, todos da Carta Magna. Segue abaixo a ementa do acórdão da ADI nº 0019483-11.2017.8.05.0000.

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE PROPOSTA PELA PREFEITA MUNICIPAL DE PAU BRASIL, POR INTERMÉDIO DE PROCURADOR COM PODERES ESPECIAIS. RITO SUMÁRIO PREVISTO NO ARTIGO 12 DA LEI 9.868/1999. CAUSA MADURA PARA JULGAMENTO. AÇÃO SUBMETIDA DIRETAMENTE AO TRIBUNAL PLENO PARA JULGAMENTO DEFINITIVO. AMPLA DEFESA E CONTRADITÓRIO PRESERVADOS.

1- Nítida afronta às regras do processo legislativo. Lei do município de Pau Brasil, proposta pela câmara municipal, que ampliou os períodos de licença- maternidade, licença-paternidade e licença- adotante dos servidores.

2- A Constituição do Estado da Bahia, em simetria com a Constituição Federal, estabelece, em seu artigo 77, iv, que leis relativas ao regime jurídico dos servidores são de iniciativa privativa do chefe do poder executivo. Violação ao princípio fundamental da separação e independência dos poderes e a inconstitucionalidade da lei municipal nº 410/2017, por vício de iniciativa.

3- Ação direta julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade da lei impugnada, por vício formal.

Já o segundo acórdão trata-se também de ADI proposta pela Prefeita Municipal de Macururé, em face da Emenda à Lei Orgânica Municipal nº 001, de 16 de março de 2015, que modificou os incisos X e XI do artigo 77, § 2º, da Lei Orgânica do Município, ampliando a licença remunerada à gestante, de 120 para 180 dias e a licença-paternidade de oito para 30 dias, violando o artigo 77, II, III e IV, da Constituição do Estado da Bahia. Nesse caso, o pedido também foi julgado procedente.

O relator igualmente argumentou que o legislador municipal, ao propor a ampliação da licença-maternidade e da licença-paternidade dos servidores municipais, indubitavelmente, usurpou iniciativa do Chefe do Poder Executivo, pois o legislador local não está autorizado a fugir dos parâmetros processuais determinados pelos constituintes federal e estadual, sob pena dos atos por ele editados incidir em grave vício de inconstitucionalidade formal e violarem o princípio da separação de poderes. Logo, no caso, a Câmara de Vereadores de Macururé contrariou essa estrutura simétrica do processo legislativo, editando

ato que atenta contra a Constituição da Bahia. Segue abaixo a ementa do acórdão da ADI nº 0009963-95.2015.8.05.0000.

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE – IMPUGNAÇÃO DE LEI MUNICIPAL ANTE A CONSTITUIÇÃO ESTADUAL – ART. 77, § 2º, X E XI, DA LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE MACURURÉ, ALTERADA PELA EMENDA Nº 001/2015 – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE PARA 180 DIAS E DA LICENÇA PATERNIDADE PARA 30 DIAS – VIOLAÇÃO AO ARTIGO 77, IV, DA CONSTITUIÇÃO ESTADUAL – PROCEDÊNCIA DO PEDIDO – INCONSTITUCIONALIDADE DECLARADA – EFEITO EX NUNC.

- O legislador municipal, ao propor a ampliação da licença maternidade e paternidade dos servidores municipais, indubitavelmente, usurpou iniciativa do Chefe do Poder Executivo, consoante estabelecido no art. 77, IV, da Constituição Estadual, de forma que os atos por ele editados incidiram em grave vício de inconstitucionalidade formal e violaram o princípio da separação de poderes.

- Inobstante a flagrante inconstitucionalidade dos dispositivos impugnados, não se pode emprestar efeito ex tunc à decisão que julgar procedente a presente ação direta, sob pena de se prejudicar servidores que, de boa fé, foram beneficiados com a alteração legislativa.

Em suma, portanto, o que se verifica da análise dos acórdãos acima é que os argumentos apresentados pelos relatores são todos justificados no sentido de que estaria havendo uma usurpação às escâncaras da iniciativa do gestor municipal, em evidente invasão de competência legislativa, hipótese que autoriza, indubitavelmente, a declaração de inconstitucionalidade do diploma legislativo municipal.

Diante do que se constatou nesses acórdãos, pode-se afirmar que haveria a necessidade de ressignificação do papel dos homens e da mulher frente ao trabalho reprodutivo, que já tem impactado também no sentido de que em algumas cidades já há “movimentos” no sentido de pedir a ampliação da licença-paternidade. Todavia, esse movimento tem encontrado barreiras numa questão procedimental: a questão de competência. Os órgãos que têm proposto a ampliação não são os órgãos competentes, na leitura do Tribunal, para decidir sobre a matéria. Ademais, embora o instituto esteja previsto, há uma displicência diante do que está posto na legislação. E, na ausência de lei, verifica-se uma maior necessidade de o Judiciário então responder a algumas questões.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da inserção da mulher no mercado de trabalho de maneira progressiva, surgiu não somente a necessidade, mas principalmente a importância do estabelecimento de normas que de certa forma proporcionem

a ela segurança no que diz respeito à conciliação entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, evitando assim que seu direito à ascensão profissional, bem como sua seguridade econômica não fiquem prejudicados em virtude da sua condição biológica, já que essas diretrizes foram criadas sob o olhar de que tudo que diz respeito ao trabalho de cuidado seja de obrigação exclusiva da mulher, fortalecendo assim as características de uma sociedade que além de patriarcal, também é machista e com pensamentos misóginos.

Esses fatores apenas reforçam as limitações para que exista de fato uma inserção da mulher de maneira mais plena e eficaz no âmbito do trabalho assalariado, já que o mercado por si só já apresenta uma resistência maior no que tange à contratação de mulheres, vistas como trabalhadoras que necessitarão se afastar do trabalho para cuidar da família, intensificando, assim, a conjectura de que a contratação delas acarretaria prejuízo para o empregador e empregadora.

Assim sendo, percebe-se que as concepções tradicionais no que diz respeito à família e também à divisão do trabalho estão passando por um processo de mudança social, mas há pouca atuação e interesse do legislativo em trabalhar nas questões que envolvem a licença-paternidade, reforçando um modelo de família que dificulta o alcance efetivo de uma igualdade entre homens e mulheres.

Independente do gênero, todos os indivíduos devem ser motivados a se enxergarem como provedores financeiros e como cuidadores, bem como receberem apoio nas duas funções. Essa distribuição desigual do “trabalho de cuidar” encontra-se enraizada na história, sendo perpetuada em um nível sistêmico.

Por meio da pesquisa realizada, constatou-se que alguns (poucos) sujeitos, já cientes do compromisso paterno, acionaram o Judiciário para reclamar por uma licença-paternidade maior. Os fundamentos levantados pelos relatores ao concederem o pedido em alguns dos acórdãos ratificam o que foi abordado nos momentos iniciais desse artigo, em que a presença paterna é de suma importância na vida de sua prole, desde os primeiros dias de vida. Também, observou-se que há um esforço em alguns municípios para alcançar essa ampliação, mas acabam encontrando uma barreira formal na questão da competência.

Forçoso concluir que, na tentativa de identificar se haveria nesses documentos jurídicos algum argumento que reforçasse ou se aproximasse do debate acerca da parcela/divisão do trabalho entre homens e mulheres, tais argumentos não foram identificados. Logo, o que se reproduz é uma lógica mais legalista, mas que não entra em questões de gênero. Se a percepção da importância da função paterna e da ampliação da licença aparece mais ou menos segmentada no âmbito das empresas privadas, quando aderem ao Programa Empresa Cidadã, ainda não se observa isso no âmbito do Estado.

Ao analisarmos os institutos da licença-maternidade e da licença-paternidade, identificamos a existência de uma grande omissão do Estado perante a regulamentação da licença-paternidade. Dessa forma, a legislação brasileira contemporânea ainda não é suficiente para atender totalmente à finalidade de proteção à maternidade e à criança, pois a presença do pai logo nos primeiros dias de vida se torna tão importante quanto a presença da mãe para o desenvolvimento da criança. Porém, o período atribuído aos homens permanece ainda muito limitado, necessitando que sejam feitas reflexões mais profundas acerca desse benefício social, sendo imprescindíveis para os cidadãos compreenderem a importância social da participação do pai na família.

Embora exista algumas previsões legais que beneficiam trabalhadores homens com filhos sob seus cuidados, essa se mostra insuficiente, pois o contexto de que as mulheres são as únicas responsáveis pela vida familiar, pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com os filhos ainda prevalece. A falta de legislação específica atendendo ao que está disposto no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias abre espaço para a permanência dessa desigualdade entre homens e mulheres. Os projetos de lei precisam avançar no sentido de consolidar essa previsão legal para que se tenha um prazo de licença-paternidade mais adequado para romper com essa estrutura social que atribui à mulher prioritariamente o trabalho e cuidado com o filho, e para fortalecer as relações entre pais e filhos, gerando um relacionamento que deve ser levado para a vida compartilhada em sociedade, garantindo uma maior qualidade de vida para a criança.

Apenas cobrar um maior envolvimento dos pais sem também cobrar que o Estado faça a sua parte, pensando que pais e mães necessitam apenas de condições minimamente adequadas para cuidar de seus filhos e filhas, seria fechar os olhos para uma questão que é social antes de ser individual. Um possível aumento no tempo de licença-paternidade e maiores políticas públicas reforçando a importância da presença paterna contribuiria no combate à discriminação no mercado de trabalho e poderia ser o primeiro passo para conscientização da ideal repartição de papéis familiares, protegendo os bens jurídicos e assegurando o desenvolvimento de convivência e de afeto entre pai e filho.

REFERÊNCIAS

BAHIA, **Lei nº 12.214**, 26 de maio de 2011. Altera dispositivos da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/26336444/lei-n-12214-de-26-de-maio-de-2011-da-bahia> > Acesso em: 13 de outubro de 2022.

BAHIA. **Tribunal de Justiça da Bahia**. Jurisprudência. Disponível em: <https://jurisprudencia.tjba.jus.br/> Acesso em: 22 de agosto de 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 09 de Abril de 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. [S. l.], 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituição](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao)>. Acesso em 01 de Agosto de 2022.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, XX – 1988. Acesso em: 10 de Agosto de 2022.

BRASIL, **Lei nº 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm > Acesso em: 14 de outubro de 2022

BRASIL, **Lei nº 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm > Acesso em 14 de outubro de 2022

BRASIL, **Decreto nº 10.854**, de 10 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. Disponível em > http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm > Acesso em 14 de outubro de 2022.

BRASIL, **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm > Acesso em 13 de outubro de 2022.

BRASIL, **Lei nº 13.257**, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990

(Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm > Acesso em: 24 de outubro de 2022.

BRASIL, **Lei nº 6677**, de 26 de setembro de 1994. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Disponível em: < <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-6677-de-26-de-setembro-de-1994> > Acesso em: 24 de outubro de 2022.

BRASIL, **Lei nº 8112**, 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos cíveis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm> Acesso em: 13 de outubro de 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei da Câmara nº 14**, de 2015. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120182> > Acesso em: 13 de outubro de 2022.

BRASIL, **Projeto de Lei do Senado nº 442**, de 2017. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/131646> > Acesso em: 13 de outubro de 2022.

BRASIL, **Projeto de Lei nº 1.974**, de 2021. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867> > Acesso em: 13 de outubro de 2022.

BRASIL, **Projeto de Lei nº 559**, de 2020. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238554> > Acesso em: 13 de outubro de 2022

BRASIL, **Projeto de Lei nº 242**, de 2020. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140637> > Acesso em 13 de outubro de 2022.

BRASIL, **Decreto nº 8.737**, de 3 de maio de 2016. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm> Acesso em: 22 de outubro de 2022.

CELLARD, André. A análise documental. *In*: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 295-316

CONCEIÇÃO, Claudio. MONTEIRO, Solange. Educação é cada vez mais importante para recuperar a participação da mulher no mercado de trabalho, 2022. FGV-IBRE, **Blog da Conjuntura Econômica**. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/educacao-e-cada-vez-mais-importante-para-recuperar-participacao> Acesso em: 20 de setembro de 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, vol. 6: Direito de Família**. 9ª Edição. Editora Saraiva, 2012. Acesso em: 09 de agosto de 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmndsBWQ/?format=pdf> . Acesso em: 01 de outubro de 2022.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo, SP: Editora Pedagógica e Universitária, 1986.

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/> Acesso em: 20 de outubro 2022.

MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. **Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz?** Scielo, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/n6MkFMkdcWNq4JfhfzW7DQh/?lang=pt> . Acesso em: 09 de setembro de 2022.

MURARO, Rosie Marie; BOFF, Leonardo. **A nova consciência. Feminino e Masculino: uma nova consciência para o encontro das diferenças**. Rio de Janeiro: Record, 2010.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 156**, de 11 de agosto de 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm Acesso em: 12 de agosto de 2022.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 165**, de 23 de junho de 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm Acesso em: 12 de agosto de 2022.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 183**, 15 de Junho de 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf . Acesso em: 12 de agosto de 2022.

PEREIRA, Rodrigo da C. **Direito de Família - Uma Abordagem Psicanalítica**, 4ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2012. E-book. 978-85-309-4413-1.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-4413-1/>. Acesso em: 02 set. 2022.

PORTO, Comba Marques. **Convenção 156 da OIT: trabalho e família em harmonia**. Brasil, 23 set. 2009. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/547/Conven%C3%A7%C3%A3o+156+da+OIT:+trabalho+e+fam%C3%ADlia+em+harmonia>. Acesso em: 28 de setembro de 2022.

PROMUNDO. **A Situação da Paternidade no Brasil 2019**: Tempo de Agir. Rio de Janeiro, Brasil: Promundo, 2019. Disponível em: <https://promundo.org.br/recursos/spb2019/>. Acesso em: 01 de outubro de 2022.

REDE Nossa São Paulo. **Viver em São Paulo: Mulher**. Disponível em: <https://www.nossasaopaulo.org.br/wp-content/uploads/2021/03/ViverEmSP-Mulher-2021-apresentacao.pdf>. Acesso em: 09 de setembro de 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D.; GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História e Ciências Sociais**, São Leopoldo, RS, Ano 1, n.1, Jul., 2009.

SCHYMURA, Luiz Guilherme. **O “gender gap” no mercado de trabalho pode ser mitigado por boas políticas públicas**. 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-gender-gap-no-mercado-de-trabalho-pode-ser-mitigado-por-boas-politicas-publicas>. Acesso em: 15 de outubro de 2022.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/issue/view/3038/363>. Acesso em: 01 de outubro 2022.

SPINK, Peter Kevin. Análise de documentos de domínio público. *In*: SPINK, Mary Jane (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**: aproximações teóricas e metodológicas. Rio de Janeiro: Cortez, 2013. p. 100-126.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir da abordagem de economistas feministas**. Niterói: Revista Gêneros, 2008, v.9, n.1. Acesso em: 08 de Agosto de 2022.

THOME, Candy Florêncio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade**. São Paulo: LTr, 2009. Disponível em: < https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27207/candy_flarencio_thome.pdf?sequence=1 > Acesso em: 01 de outubro de 2022.