

**II CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,
TECNOLOGIA E INTERNET**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização II Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Aguila, Presleyson Plínio de Lima e Rogério Borba da Silva – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-013-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Regulação do Ciberespaço.

1. Relações de Trabalho. 2. Teletrabalho. 3. Subordinação Algorítmica. 4. Políticas Públicas de Desenvolvimento. 5. Efetividade do Direito. I. II Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2024 : Franca, SP).

CDU: 34

II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Entre os dias 27 e 30 de agosto de 2024, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 – Relações de Trabalho e Tecnologia explorou as profundas mudanças nas relações de trabalho provocadas pelo avanço tecnológico. O debate incluiu a automação e os desafios da proteção dos empregos na Indústria 4.0, além do impacto da subordinação algorítmica no trabalho gerido por aplicativos. A reforma trabalhista e a expansão do teletrabalho, impulsionada pela pandemia, foram temas de destaque, assim como as novas formas de contratação no ambiente digital e os desafios do BYOD ("Bring Your Own Device"). As discussões também abordaram a Data Economy, o crowdsourcing, as novas profissões e as formas emergentes de organização do trabalho, como o cooperativismo de plataforma e a organização coletiva de trabalhadores em rede. As contribuições deste GT propõem uma análise crítica e reflexiva sobre a adaptação do Direito do Trabalho às inovações tecnológicas e seus impactos sociais e jurídicos.

LICENÇA PATERNIDADE VERSUS LICENÇA MATERNIDADE E A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.

PATERNITY LEAVE VERSUS MATERNITY LEAVE AND GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET.

Davi Paulino do Nascimento ¹

Valmir César Pozzetti ²

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar a legislação brasileira acerca da licença maternidade e paternidade, à luz do princípio da isonomia de gênero, estabelecido na Constituição Federal brasileira. A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e quanto aos fins, qualitativa. Concluiu-se que é necessário alterar a legislação vigente para estabelecer igualdade no tempo de licença paternidade, uma vez que a configuração da família brasileira sofreu alterações, no tocante ao “poder familiar”, atribuindo ao homem as mesmas funções da mulher, no tocante à responsabilidade parental.

Palavras-chave: Direito da criança, Igualdade de gênero na parentalidade, Licença maternidade, Licença paternidade, Mercado de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this research was to analyze Brazilian legislation regarding maternity and paternity leave, in light of the principle of gender equality, established in the Brazilian Federal Constitution. The methodology used in this research was the deductive method; As for the means, the research was bibliographic and as for the ends, qualitative. It was concluded that it is necessary to change the legislation to establish equality in the parental leave period, since the configuration of the Brazilian family has undergone changes, with regard to “family power”, attributing the same functions to men and women, regarding to parental responsibility.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Children's rights, Gender equality in parenting, Maternity leave, Paternity leave, Job market

¹ Jovem Cientista – do Programa PIBIC/CNPQ, graduando em Direito na UFAM - Universidade Federal do Amazonas

² Pós Doutor em Direito; Doutor em Biodireito; Professo da UFAM e da UEA, na graduação em direito e nos programas de Mestrado e doutorado.

INTRODUÇÃO

A licença paternidade, desde a criação da Constituição Federal, tornou-se um direito assegurado ao genitor, da mesma forma que o foi à genitora; entretanto o legislador não a contemplou com lei específica, o usufruto deste direito ao genitor. A ausência desta legislação gera muita discussão acerca dos direitos que são garantidos para homens e mulheres no Direito do Trabalho, no tocante à licença remunerada, uma vez que, enquanto a licença feminina está devidamente regulamentada, com direitos e benefícios garantidos por lei, a licença masculina não possui legislação específica que lhe estenda direitos, como o fez com a feminina.

Assim sendo, a Constituição Federal de 1988- CF/88, prevê em seu artigo 7º, inciso XIX que a licença paternidade é um direito dos trabalhadores. No entanto, desde a promulgação da Constituição de 1988, ainda não há lei específica que regulamente o período em que o pai deverá se ausentar do trabalho, em virtude do nascimento e/ou adoção de filho/a. Observando isso, o Supremo Tribunal Federal - STF determinou, em 2023, que o Congresso elaborasse, num prazo de 18 meses, legislação específica para regulamentar a licença paternidade, uma vez que o parágrafo 1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) já, há mais de três décadas, estabeleceu provisoriamente que a licença paternidade seria de 05 (cinco) dias, o que é insuficiente para que o pai desempenhe o seu papel diante da contextualização familiar que a sociedade brasileira passou a ter, com o advento do Poder Familiar e a extinção do Pátrio Poder; onde o homem tinha o papel de prover a casa enquanto a mulher cuidava d casa e dos filhos. Assim, nessa nova configuração familiar, onde agora se destaca o Poder Familiar, cabendo ao homem e à mulher, o dever de prover o lar e de cuidar, amar e amparar os filhos, verifica-se que não é mais tolerável a disparidade entre a licença maternidade (mínimo de 120) e a paternidade (cinco dias).

Neste sentido, o objetivo desta pesquisa será o de analisar legislação brasileira referente à licença maternidade e à paternidade, à luz do princípio da isonomia de gênero, estabelecido no artigo 5º da Constituição Federal brasileira. A problemática que instiga esta pesquisa é: como conceder ao gênero masculino a mesma igualdade de tempo de licença que se concede ao gênero feminino, quando do nascimento ou adoção de filhos, uma vez que estas licenças tem implicação direta no mercado de trabalho?

A pesquisa se justifica, dada a importância da inexistência de lei específica acerca da licença paternidade, da desigualdade de gênero presente no mercado de trabalho e, principalmente, do descumprimento dos princípios constitucionais, estabelecidos no artigo 226.

Neste sentido, é de extrema urgência que o Congresso Nacional legisle sobre o assunto em pauta, uma vez que é necessário estimular o nascimento de pessoas, no Brasil; vez que o

país está envelhecendo e, em breve tempo, o país se equipará a países europeus que estão prestes a se tornar “desertos humanos”, em virtude da baixa natalidade. Desta forma, esta pesquisa se justifica tendo em vista o duplo aspecto que o aumento de dias de licença paternidade apresentará: isonomia e igualdade de gênero com o devido cumprimento, pelo homem, do poder familiar e a perpetuação de cidadãos nacionais no país, tendo como consequência a existência de cidadãos que ingressarão no mercado de trabalho e garantirão aos idosos, o direito à previdência social.

1. LICENÇA MATERNIDADE E LICENÇA PATERNIDADE: UM DIREITO DA CRIANÇA

O artigo 226 da Constituição Federal vigente – CF/88 destaca que “Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”. Este artigo foi regulamentado no ano de 2009, pela Lei nº 12.010/2009, que alterou o Código Civil brasileiro excluindo o instituto do “Pátrio Poder” e criando o instituto do “Poder Familiar”, trazendo obrigações conjuntas (deveres e direitos) ao pai e à mãe. Desta forma, verificou-se uma mudança na cultura e no aspecto “humano” da relação familiar, destacando que cabe ao homem e à mulher, em conjunto, administrar o lar em regime de igualdade, dedicando-se igualmente em nível de afeto e atenção e provimento das necessidades do novo rebento que passa a integrar o lar. Neste sentido, quando uma criança chega a um lar, seja pelo instituto da adoção ou da própria prole, pelo nascimento, ela precisa ser amparada, precisa ser cuidada, precisa se sentir aceita para que tenha uma vida material e emocional saudável.

Esses primeiros momentos para a criança serão extremamente importantes para o desenvolvimento das características da personalidade da criança, estabelecendo-lhe rumos positivos que lhe direcionarão emocionalmente durante a fase infantil. Neste sentido, é de se destacar que a licença maternidade e paternidade é um direito da criança: direito de conviver com maior intensidade com seus pais no momento em que chega ao lar. Este direito, não é direito dos pais, pois a chegada de uma criança ao lar não é doença ou algo que possa perturbar a saúde física da mãe ou do pai, mas é um direito da criança de ser recebida com atenção e amorosidade por ambos os genitores. Deve-se garantir à criança a presença da mãe e do pai para uma assistência direta, constante, com estabilidade emocional. Para que isso ocorra, é necessário que este casal tenha a estabilidade de emprego.

É no período da licença que mães e pais tem a oportunidade de acompanhar mais de perto os primeiros meses de vida de seus filhos, ficarem mais atentos, aumentando a sua capacidade de perceber diferentes aspectos ou mesmo anomalias durante o seu desenvolvimento inicial. As chances de acompanhar de perto esse desenvolvimento é extremamente importante para acompanhamento no pediatra, no banho de sol em horário adequado,, ou mesmo adotar medidas relevantes para a saúde e o bem estar do bebê.

Dessa forma, a responsabilidade para com esse cuidado com o bebê, seja ele filho gerado ou adotado, é tanto do pai como da mãe. Quanto mais cuidado a criança tiver, menor será a chance de ela sofrer prejuízos à sua saúde. Além disso, os laços de amorosidade que se formam nos primeiros momentos com a criança, se refletirão na vida toda, consagrando assim, laços de afetividade eterna. Vê-se, então, que a licença maternidade e a paternidade é muito mais um direito da criança do que meramente um direito dos pais. [Neste sentido é de se destacar, ainda que a configuração da família brasileiro tem sofrido alterações, alterando o conceito de que a família é formada por um homem e uma mulher; hoje temos casais homoafetivos, onde a família é formada por dois homens ou por duas mulheres. Necessário, então, reconhecer o mesmo lapso temporal de licença a ambos os cônjuges, como destacam Lima e Pozzetti (2018, p. 329) sobre a importância do papel da família:

Tais mudanças sociais estão sedimentadas na Constituição de 1988 que amplia o conceito de unidade familiar para além da figura do patriarcado e do casamento, reconhecendo diversas outras formas, como a união estável, a união homossexual e outras variedades, inclusive as que ainda poderão surgir no futuro.

No processo de adoção, esta convivência, dependendo da idade da criança, é ainda muito mais necessária, pois quando a criança já tem alguns anos de vida, na chegada da criança ao lar, a possibilidade de conviver com o pai e a mãe ao mesmo tempo por 120 dias é extremamente salutar para a criança, porque ela se sentirá muito mais incluída no ambiente familiar, com muito mais atenção.

Neste sentido, porque oferecer à criança essa convivência inicial somente com a mãe e não com o pai, também? Corroborando este entendimento, Pozzetti e Leite (2019, p. 426) destacam que “Nessa perspectiva, a licença maternidade torna-se instrumento de proteção ao núcleo familiar, pois constitui auxílio à criança e à mãe nos primeiros meses de convivência para formação do singular vínculo sócio afetivo entre mãe e filho”. Assim, a criança também possui o direito à licença paternidade, uma vez que o pai também tem obrigações na educação, nos cuidados, no educar e no amar o seu filho, incondicionalmente.

Assim sendo, pode-se concluir que a licença maternidade é um benefício social com o intuito de atender a um duplo aspecto: a proteção e o bem estar da genitora/adotante, quanto à

saúde psicológica e física da criança ou adolescente adotado, garantindo dessa forma que esses primeiros momentos do convívio familiar se estabeleçam com a cautela e afetividade devidas. Logo, a licença paternidade, agora com o novo conceito de “Poder Familiar” deve atender a esses pré-requisitos, também, pois a presença da figura paterna, dentro do lar, deve também trazer bem-estar ao filho gerado ou adotado. Neste sentido, é importante destacar que a CF/88 estabelece uma proteção especial à criança adotada:

Art. 227 Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

Destaca-se que é uma proteção especial porque a criança adotada exige dos pais, uma dedicação muito maior, tendo em vista que as anima um sentimento latente de rejeição; ou seja, é uma pessoa vulnerável e fragilizada, demandando maior esforço da família para que ela se sinta aceita, para criar laços de afeto para que superem eventuais traumas. Neste sentido, a presença do pai, por igual tempo que a da mãe, mostra-se extremamente importante para esta criança na condição de adotada.

2. LICENÇA MATERNIDADE E LICENÇA PATERNIDADE – DIREITOS DA MULHER, DO HOMEM E DA FAMÍLIA

A licença maternidade e a paternidade estabelecida na legislação, é um direito à trabalhadora e ao trabalhador, garantindo-lhes o estabilidade no emprego e salário durante o afastamento.

Neste sentido Tavares (2021, p. 3) define que “A licença-maternidade é um benefício de caráter previdenciário concedido à empregada gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, estando prevista na Constituição da República e na Consolidação das Leis do Trabalho”.

Já o § 1º art. 10, do ADCT – Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – estipula que os trabalhadores que tiverem filhos, terão direito à 05 (cinco) dias corridos como licença paternidade.

Logo, percebe-se aqui uma disparidade: enquanto as mães têm direito a no mínimo 120 dias de licença maternidade (24 vezes maior que a licença paternidade), bem como estabilidade para gestante, salário-família, intervalo para amamentação, auxílio-creche e outros benefícios, o pai possui apenas cinco dias de licença. Tal disparidade entre gêneros gera uma desigualdade e fere o princípio da isonomia em relação a sexo, assegurado no art. 5º da Constituição Federal

(Art. 5º, I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição).

Por outro lado, a Constituição Federal prevê ainda em seu artigo 201, inciso II, que a proteção à maternidade através da promoção de políticas sociais e econômicas de interesse da família e da infância deve ser garantida pela Previdência Social. Verifica-se, então, que a CF/88 se preocupou em atender às necessidades da família, destacando que a licença deve buscar a harmonia familiar.

Assim sendo, é preciso destacar que na sociedade moderna, o antigo paradigma de que nas famílias a mulher é a cuidadora e o homem o provedor, esse conceito já foi abandonado. Este velho conceito, ao mesmo tempo em que traz uma “vantagem” contribui para a “desvantagem”, porque no mercado de trabalho as mulheres são discriminadas uma vez que grande parte dos empregadores prefere contratar a mão de obra masculina por acreditar que, se ele contratar mão de obra feminina, essa, um dia, será mãe e, por consequência deverá usufruir de licença maternidade, ficando ausente temporariamente (120 dias) do trabalho, trazendo um ônus ao empregador; ao passo que a mão de obra masculina, não possui esse direito quando da novel paternidade.

Ainda há a relação dentro do núcleo familiar, que deve ser observada para análise da ampliação da licença paternidade, uma vez que o artigo 226, § 5º da Constituição Federal determina que os direitos e deveres para com a sociedade conjugal devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher; e o artigo 229 da CF/88 destaca que os pais devem assistir, educar e criar os filhos.

Portanto, a equiparação da licença paternidade deve ser analisada, também, como forma de dividir igualmente o dever de criação de um filho.

Dentro do que dissemos, é importante destacar que no tocante ao contexto da afetividade, o homem fica em desvantagem com a mulher, quando da chegada do filho, seja ele gerado ou adotado; pois enquanto só possui a possibilidade de ficar 05 dias na chegada desta criança ao lar, a mulher fica no mínimo 120 dias, desenvolvendo mais laços com a criança do que o pai. Assim, há um prejuízo tanto para o pai com para a criança.

3. A NECESSIDADE DE SE AUMENTAR A LICENÇA PATERNIDADE PARA A SOBERANIA NACIONAL

O Brasil está se tornando um país de velhos: a população está envelhecendo e os mais jovens estão reduzindo o número de filhos ou os estão substituindo por pets (cachorros e gatos). Dessa forma, a natalidade está sendo reduzida e vai chegar um momento em que o Brasil sofrerá da mesma síndrome que alguns países do Oriente sofreram com o controle de natalidade, a população envelheceu e não há jovens suficientes para dar continuidade à nação.

Dentro deste contexto, o Brasil precisa desenvolver e estimular políticas públicas para promover a natalidade. Uma dessas políticas públicas deve trazer a alteração para o aumento dos dias de licença paternidade, igualando-a à licença maternidade; pois assim o país garante a sua soberania nacional com população produtiva e longeva e, ao mesmo tempo assegura mão de obra com capacidade de contribuição à Previdência social (que é quem paga a licença) e a para a empresa não há qualquer prejuízo no tocante ao afastamento para a licença maternidade e a licença paternidade com pelo menos 120 dias. Porque o salário neste período, é de responsabilidade da Previdência Social, não sai do “bolso” das empresas e a previsibilidade está contida no Artigo 392 da CLT: “a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do emprego e do salário”.

A possibilidade de se conceder um aumento da licença paternidade veio com o advento da lei nº Lei Federal nº 11.770/2008, também chamada de Programa empresa cidadã – PEC - que trouxe a seguinte previsão:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a **prorrogar**: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016).

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - será garantida **ao empregado** da pessoa jurídica **que aderir ao Programa**, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.
(gns)

Neste sentido, verifica-se que os empregados, homem ou mulher, que trabalhem em empresas que aderiram ao programa de empresa cidadã – PEC - o aumento do número de dias

de licença maternidade e paternidade: a mulher poderá ter o aumento de 60 dias na licença (totalizando 180 dias) e o homem poderá ter o aumento de 15 dias (totalizando 20 dias) de licença. Verifica-se que esta lei bucou trazer um plus aos dias de licença, também, do pai. Entretanto a disparidade, a desigualdade de gênero permanece.

Já em 2022, a Lei nº 14.457/2022, que criou o programa “Emprega + Mulheres”, com outras normas para incentivar a empregabilidade das mulheres e incentivar a participação dos homens na dinâmica familiar, acrescentando novos direitos para as mulheres que laboram, nas empresas partícipes do Programa Empresa Cidadã, a respeito dos 60 dias de prorrogação da licença-maternidade. Neste sentido, os 60 dias adicionais poderão ser compartilhados entre a empregada e o seu companheiro (pai), desde que ambos trabalhem na mesma empresa (art. 1º, §3º da lei 11.770/08). A lei de 2022 ainda traz a possibilidade de a mãe optar por utilizar sozinha os 120 meses de licença, podendo os 60 dias do PEC ser transformado em 120 dias com a mãe trabalhando apenas meia jornada, mas recebendo o salário integral:

Art. 1º-A. Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã autorizada a **substituir o período de prorrogação da licença-maternidade** de que trata o inciso I do caput do art. 1º desta lei **pela redução de jornada de trabalho em 50%** (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias:

§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o “caput” deste artigo:

I – **pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120** (cento e vinte) dias;

II – **acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida.**

§ 2º A substituição de que trata o “caput” deste artigo poderá ser concedido na forma prevista no § 3º do art. 1º desta lei. (lei 11.770/08). (gns)

E ainda, no retorno da licença-maternidade da mãe, a lei permite que o pai, em acordo com a empresa, suspenda o contrato de trabalho por até 5 meses para a realização de curso de forma não presencial com carga horária máxima de 20 horas semanais (art. 17 da Lei nº 14.457/2022).

Verifica-se então que não há igualdade de gênero, o princípio da isonomia está sendo desrespeitado neste particular, mesmo porque há uma ausência de legislação específica para prever a licença paternidade. Entretanto, mesmo que não haja lei, os princípios são normas que devem ser respeitadas. Previsto no artigo 4º da LINDB – Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro, o legislador estabeleceu que na ausência de lei, o juiz deverá utilizar-se dos princípios, da analogia e da equidade para decidir.

Neste sentido, Pozzetti, Pozzetti e Pozzetti (2020, p. 178) destacam que “Os Princípios são mecanismos normativos que subsidiam a construção de uma norma jurídica. Nenhuma Lei terá força jurídica, caso descumpra os Princípios Jurídicos, uma vez que quem constrói os

princípios é a própria sociedade de determinada região/país em virtude da sua cultura e costumes”. Já Gomes e Pozzetti (2018, p. 84) explicam que “a palavra princípio designa início, começo, origem, ponto de partida. Assim, princípio, como fundamento de Direito, têm como utilidade permitir a aferição de validade das leis, auxiliar na interpretação das normas e integrar lacunas”. Neste contexto, isonomia significa “igualdade”. Logo, a força de norma que o princípio da igualdade/isonomia tem no ordenamento jurídico brasileiro é tão grande, que o legislador não pode deixar de legislar à respeito deste assunto.

Pois bem, analisando a legislação acima descrita, no tocante à empresa cidadã, é preciso destacar que os benefícios só alcançam o empregado e a empregada que trabalhem em empresas cidadãs. E os que não trabalham em empresa cidadãs? É de se destacar que a empresa cidadã é aquela empresa que realiza suas operações contábeis e tributárias pelo Regime de Lucro real e, além de serem optantes por esse regime, ainda há a necessidade de que a empresa opte por ser empresa cidadã, pois os 60 dias adicionais da licença maternidade são deduzidos do Imposto de renda a pagar. E isso só ocorre se a empresa apresentar lucro em seu balanço no final do período. Assim, somente as grandes empresas é que possuem a possibilidade de conceder o acréscimo de 60 dias de licença maternidade e os 15 dias de licença paternidade. As pequenas e microempresas, não podem optar por conceder esse benefício porque o regime de tributação não permite a apuração do imposto de renda e realizar a dedução. Sendo assim, esse privilégio não abrange, não alcança todos os trabalhadores e trabalhadoras brasileiro. O que fere o princípio da isonomia estabelecido no inciso I, do artigo 5º da CF/88.

Assim, mesmo com essa regra, podemos verificar que a lei embora tenha tentado aproximar direitos, para incentivar a participação masculina na dinâmica familiar, está longe de proporcionar ao homem a participação ideal no compartilhamento do ônus de cuidar e educar os filhos. Além disso, a lei privilegia apenas uma “casta” de trabalhadores, sendo que a maior parte de trabalhadores e trabalhadoras brasileiras não conseguem ter esse direito, visto que a maior empregabilidade no Brasil, está nas micro e pequenas empresas, que de longe conseguem ser partícipes do regime de tributação pelo lucro Real, dado o teto de faturamento empresarial. Assim, é necessário e urgente que o governo brasileiro legisle e estabeleça Políticas Públicas para igualar o lapso temporal da licença paternidade à da maternidade.

CONCLUSÃO

A problemática que instigou esta pesquisa foi a de analisar como se poderá conceder ao gênero masculino a igualdade de tempo de licença paternidade que se concede ao gênero feminino, quando do nascimento ou adoção de filhos, uma vez que estas licenças tem implicação direta

no mercado de trabalho. Os objetivos foram cumpridos à medida em que se analisou as posições doutrinárias, e a legislação à respeito do assunto. Os resultados a que se chegou foram os de que o legislador brasileiro, ao extinguir o instituto do pátrio Poder e criar o instituto do poder Familiar, alterou a constituição familiar, incentivando o trabalho da mulher além do lar e estabeleceu obrigações igualitárias ao homem e à mulher na criação e educação da prole e, assim sendo deve dar condições ao pai de exercer a paternidade plena, com os mesmos direitos que a mulher possui Assim, é preciso que o pai goze do mesmo lapso temporal de licença maternidade, quando da chegada de um filho neste lar, seja ele um filho gerado ou adotado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto lei nº 5.452 de 1.943.** Presidência da República, Rio de Janeiro, 1946.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do.** 1988. Congresso Nacional, Brasília: 1.988.

BRASIL. **Lei 8.069, de 13 de junho de 1990.** Dispõe sobre o estatuto da criança e do adolescente e da outras providencias. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L18069.htm. Acesso em 26 jun. 2024.

BRASIL. **Lei 13.257, de 08 de março de 2016.** Dispõe sobre políticas públicas para a primeira infância. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13257.htm. Acesso em 26 jun. 2024

BRASIL. **Lei n. 8.213/91 Lei de benefícios da previdência social.** Congresso Nacional, Brasília, 1991.

BRASIL. **Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003, altera o número de dias de licença maternidade. Congresso Nacional, Brasília: 2003.**

BRASIL. **Lei nº 14.457/2022 – Extensão da Licença maternidade e paternidade.** Congresso Nacional, Brasília, 2022.

BRASIL. TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/cms/ver_Texto.asp?serviço=jurisprudenciaSumula. Acesso em: 26 jun. 2024.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**, 8º ed. São Paulo: Saraiva 2011.

.

.

GOMES, Wagner Robério e POZZETTI, Valmir César. O PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO E O PACOTE DO VENENO: O PROJETO DE LEI Nº 6.299/2002 E AS ESTRATÉGIAS PARA ENFRAQUECER A FISCALIZAÇÃO DOS AGROTÓXICOS NO BRASIL. *Rev. de Direito Agrário e Agroambiental*. Porto Alegre; v. 4; n.2; p. 71–90|Jul/Dez. 018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210565443.pdf>, consultada em 30 jun. 2024.

LIMA, Helton Carlos Praia de e POZZETTI, Valmir César. PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO: UMA ABORDAGEM TRIBUTÁRIA E EMPRESARIAL. *Revista Jurídica Unicuritiba*. vol. 03, n.º. 52, Curitiba, 2018. pp. 324-352. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:hC7cP41nSMkC, consultada em 26 jun. 2024.

POZZETTI, Valmir César e LEITE, Kaleen Sousa. Licença maternidade nas relações homoafetivas: um olhar sob o princípio da isonomia material. *Revista Percorso/Unicuritiba*. ANAIS DO VIII CONBRADEC vol.01, n.º.28, Curitiba, 2019. pp. 422-429. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3444/371371874>, consultada em 26 jun. 2024.

POZZETTI, Valmir César; POZZETTI Daniel Gabaldi e POZZETTI, Laura. A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO NO ÂMBITO DA CONSERVAÇÃO AMBIENTAL. *Revista Campo Jurídico*, barreiras-BA v.8 n.2, p.175-189, Julho-Dezembro, 2020. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:f2IySw72cVMC, consultada em 30 jun. 2024.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. atual. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000. 84.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 2º ed. ver.e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

TAVARES, Priscilla Rezende. A POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE NO CONTEXTO DAS NOVAS CONFIGURAÇÕES FAMILIARES À LUZ DO RE 1.211.446/SP. Revista Caderno Virtual. Portal de Periódicos IDP. Disponível em : <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/download/5370/2142/17322>. Consultado em 26 jun. 2024.