



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CARLA MARQUES FREIRE DE CARVALHO

**A (IM)POSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DE LICENÇA
NATALIDADE CONJUGADA NO ÂMBITO TRABALHISTA
EM FACE AOS NOVOS ARRANJOS FAMILIARES**

Salvador
2019

CARLA MARQUES FREIRE DE CARVALHO

**A (IM)POSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DE LICENÇA
NATALIDADE CONJUGADA NO ÂMBITO TRABALHISTA
EM FACE AOS NOVOS ARRANJOS FAMILIARES**

Monografia apresentada ao curso de graduação em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, como
requisito parcial para obtenção do grau de bacharel
em Direito.

Orientador: Prof. Adriana Wyzykowski.

Salvador
2019

TERMO DE APROVAÇÃO

CARLA MARQUES FREIRE DE CARVALHO

**A (IM)POSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DE LICENÇA
NATALIDADE CONJUGADA NO ÂMBITO TRABALHISTA
EM FACE AOS NOVOS ARRANJOS FAMILIARES**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais por toda o amor e carinho que me dispensaram ao longo de toda minha vida. Sou muito grata por todo o apoio, solidariedade, ensinamentos, ternura e apreço, por terem acreditado e me incentivado em todos os meus passos. Em especial, à minha mãe, Isaura, meu maior exemplo, agradeço do fundo do coração os conselhos, cuidados, intervenções para eu parar de estudar tanto e, principalmente, as provas de amor.

À minha família, muito obrigada por todo o suporte e carinho, vocês foram essenciais na minha trajetória. Em especial, meus avós, exemplos de pessoas íntegras, amorosas e de uma sabedoria infinita, agradeço por tudo.

Aos meus professores, por todos os ensinamentos e lições ao longo do curso. Agradeço por todas as palavras, estimulando reflexões que vão muito além da sala de aula.

À minha orientadora, Adriana, a qual eu nutro muito carinho e admiração, exemplo de pessoa íntegra, justa e compassiva, sendo de extrema importância na minha formação tanto acadêmica, com suas aulas impecáveis que me fizeram me apaixonar pela área trabalhista, como para meu crescimento como pessoa. Sou extremamente grata por você ter aceitado essa (des)orientanda, sendo essencial na construção desse trabalho, apoiando-me em todas as etapas.

Aos meus amigos, obrigada por sempre me incentivarem e acreditarem em mim. Agradeço por todo o apoio, zelo, risadas, neuras e companheirismo ao longo de todos esses anos.

“A única forma de chegar ao impossível é acreditar que é possível.”

Alice no País das Maravilhas

RESUMO

O presente trabalho versou sobre as possibilidades de concessão da licença natalidade conjugada diante dos novos arranjos familiares. A partir de observações do cenário brasileiro, observou-se que a separação de direitos relacionados à família e o labor pautada no gênero caracteriza-se como uma forma de perpetuar o modelo tradicional de arranjo familiar. Além disso, ele não leva em conta a existência de famílias homoafetivas e monoparentais, como também não oportunizando aos homens um ambiente para o exercício da paternidade responsável. Diante disso, o atual estudo visou apresentar um instituto largamente utilizado em outros países, como uma das formas de sanar as aludidas celeumas, bem como fomentar as discussões sobre os novos arranjos familiares e a necessidade de assegurar-lhes direitos e proteção, repercutindo no exercício de uma paternidade mais responsável, maior inserção da mulher no mercado de trabalho, tendo como último objetivo, a concretização do princípio da isonomia. Para tanto, foi utilizado o método hipotético-dedutivo proposto pelo filósofo Karl Popper, em que as hipóteses passarão pelo processo de falseamento, sendo realizada uma pesquisa qualitativa, trazendo hipóteses precárias que deverão ser interpretadas através de bibliográficas, complementadas por precedentes de Tribunais brasileiros, revistas, artigos disponíveis online e diplomas legais, para confirmar as suposições formuladas. Ao final, concluiu-se que pela possibilidade da adoção da licença natalidade conjugada no Brasil, sendo imperioso, num primeiro momento, a extensão da licença maternidade e paternidade para 180 e 20 dias, respectivamente, independentemente de filiação da empresa empregadora ao Programa Empresa Cidadã, para a partir disso ser implementada, de forma gradual, o aumento das licenças, visando a maior abrangência das entidades familiares existentes. Além disso, entendeu-se possível a previsão normativa de uma licença parental de 120 dias concedida aos pais membros de família monoparental, nos termos daquela concedida às mães, bem como a garantia do afastamento dos pais, espelhando a forma concedida pela licença adoção, para as famílias homoafetivas, independentemente do gênero de seus integrantes, em casos de reprodução biológica, sendo facultado aos companheiros decidirem a forma de gozo dos prazos da licença.

Palavras-Chave: Arranjos Familiares; Licença Maternidade; Licença Natalidade Conjugada; Isonomia.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI Ação Direta de Inconstitucionalidade

ADPF Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

art. artigo

CC Código Civil

CF Constituição Federal da República de 1988

CLT Consolidação das Leis Trabalhistas

ECA Estatuto da Criança e do Adolescente

MP Medida Provisória

RE Recurso Extraordinário

REsp Recurso Especial

RO Recurso Ordinário

STF Superior Tribunal Federal

STJ Superior Tribunal de Justiça

TRF Tribunal Regional Federal

TRT Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 O CONCEITO DE FAMÍLIA E OS NOVOS MODELOS FAMILIARES	13
2.1 CONCEITO DE FAMÍLIA	13
2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO DIREITO DE FAMÍLIA	16
2.3 MODELOS FAMILIARES TRADICIONAIS	20
2.3.1 Família matrimonial	21
2.3.2 Família monoparental	23
2.3.3 União estável	26
2.4 MODELOS FAMILIARES MODERNOS	29
2.4.1 Famílias paralelas ou poliamorismo	31
2.4.2 Família socioafetiva	33
2.4.3 Família homoafetiva	36
2.4.4 Família reconstituída	38
2.4.5 Família anaparental	41
3 LICENÇA PARENTAL NO BRASIL, O PAPEL SOCIAL DA MULHER E O DIREITO DO TRABALHO	43
3.1 O PAPEL SOCIAL DA MULHER E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A BUSCA DA ISONOMIA	44
3.2 INSTITUTOS LIGADOS A PROTEÇÃO DA NATALIDADE NO BRASIL	47
3.2.1 Licença maternidade	48
3.2.1.1 Estabilidade da gestante	51
3.2.1.2 Salário-maternidade	53
3.2.1.3 Situação da lactante	56
3.2.1.4 Gestante e lactante em local insalubridade: Alterações com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista	59
3.2.2 Licença paternidade	61
3.2.2.1 Estabilidade provisória	63
3.2.2.2 Salário paternidade	65
3.2.3 Licença Adoção	67

4 LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE À LUZ DOS NOVOS ARRANJOS FAMILIARES	71
4.1 POR QUE SE FALAR EM LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA NO BRASIL?	72
4.2 CONCEITO E DESTINATÁRIOS DA LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA	75
4.3 FUNDAMENTOS DA LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA	79
4.3.1 Isonomia	79
4.3.2 Tutela aos novos arranjos familiares	82
4.3.3 Tutela aos interesses da criança e do adolescente	85
4.4 A LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA EM OUTROS PAÍSES	88
4.4.1 Modelo sueco	89
4.4.2 Modelo português	91
4.4.3 Modelo espanhol	94
4.5 PROPOSTA DE UM MODELO DE LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA NO ORDENAMENTO JUSTRABALHISTA BRASILEIRO	95
5 CONCLUSÃO	103
REFERÊNCIAS	107

1 INTRODUÇÃO

Atualmente é possível observar profundas mudanças na sociedade brasileira, estando dentre elas as novas formas de organização familiar. Inicialmente, faz-se necessário ressaltar que o ordenamento jurídico pátrio traz fortes traços de um direito patriarcal, hierarquizado e heterossexual, onde o casamento entre homem e mulher é a principal e mais incentivada forma de constituição de família. No entanto, com as novas realidades sociais, percebe-se a existência de outras configurações familiares que devem ser reconhecidas e tuteladas pelo sistema jurídico brasileiro, tal qual a família matrimonial heterossexual.

Esse reconhecimento dos novos arranjos familiares, inclusive, encontram seus alicerces na nova ordem axiológica imposta pela Constituição Federal, diploma que traz em seu bojo relevantes princípios eleitos como norteadores, tendo como expoente a afetividade, igualdade, tutela dos interesses das crianças e adolescentes, bem como tutela dos arranjos familiares. Em face desses pressupostos fundantes, tem-se que o atual significado de família está relacionado aos laços de amor e carinho travados entre seus componentes, fazendo-se imperioso o reconhecimento desses mais diversos arranjos que fazem-se presentes na realidade pátria.

Ademais, foi com base na tradicional conjuntura familiar aludida que grande parte do aparato legal brasileiro foi criado. No tocante à seara trabalhista, percebe-se que os institutos da licença-maternidade e licença-paternidade são apenas alguns dos exemplos deste fato, posto que foram arquitetados para um modelo familiar heterossexual tradicional no qual o homem assume o papel de provedor e a mulher de cuidadora do lar. No entanto, verifica-se que tal modelo de concessão de benefícios à parentalidade não coadunam com o cenário nacional, uma vez que não contempla os anseios sociais das famílias existentes, bem como reforçando estereótipos que carecem de amparo para prevalecer, gerando consequências na inserção feminina no mercado de trabalho e quanto a divisão baseada em gênero do trabalho doméstico.

Por outro espectro, visualiza-se que países como a Suécia, Portugal e Espanha a adoção do instituto da licença natalidade conjugada, na qual o casal pode ter um tempo maior de ausência remunerada em conjunto, visando a repartição equânime das tarefas relativas a criação da prole, garantir um ambiente propício ao cuidado do recém-nascido em seus primeiros meses de vida e, por fim, promover condições e oportunidades igualitárias a homens e mulheres, bem como abranger os modelos compostos por pessoas de iguais gêneros ou monoparentais, já que não prevê qualquer distinção de sexo.

Diante deste panorama, o presente trabalho monográfico tem como escopo analisar a possibilidade da concessão de licença natalidade conjugada no Brasil, além de estudar em quais condições o instituto poderia ser implementado no ordenamento nacional, salientando quais as medidas que podem ser adotadas hodiernamente, urgindo a atenção do legislador para regulamentar essas situações presentes no panorama atual. Com efeito, insta salientar que o cerne deste estudo é apresentar o mencionado instituto como capaz de atender a necessidade dos novos arranjos familiares, os quais surgem na sociedade atual com demandas e necessidade.

Enfatiza-se que a importância da pesquisa reside na necessidade de se debater os direitos dos homens e das mulheres, no âmbito da seara trabalhista, com enfoque na licença natalidade conjugada, instituto largamente utilizado por outros países, principalmente europeus, sendo essencial como forma de proteção aos trabalhadores e suas famílias. Assim, entende-se que a nova disciplina do instituto irá repercutir positivamente no exercício de uma paternidade mais responsável, na maior inserção da mulher no mercado de trabalho, tendo como último objetivo, a concretização dos princípios norteadores do direito, principalmente a isonomia, os novos arranjos familiares e tutela dos direitos da criança e do adolescente.

Faz-se imperioso mencionar, porque oportuno, a relevância social do objeto de estudo, uma vez que impacta diretamente no âmago dos arranjos familiares, principalmente aqueles reconhecidos após a Constituição de 1988. Com isso, tem-se o intuito de demonstrar como a licença-maternidade e licença-paternidade impactam de forma direta na concretização de diversos princípios consagrados constitucionalmente, sendo que sua flexibilização seria um estrategema essencial para abranger os mais novos modelos familiares, bem como o interesse da prole, uma das principais destinatárias do instituto.

Além disso, insta salientar a grande relevância legal da discussão dessa temática, haja vista que a legislação vigente no Brasil que disciplina os direitos da maternidade e paternidade encontram-se ultrapassados, já que foram criados de forma a refletir um antigo modelo familiar, que não mais condiz com a realidade. Ademais, chama-se a atenção para a ausência de leis que tratem sobre a situação das novas famílias reconhecidas pelo ordenamento, a exemplo da monoparental e homossexual, sendo ululante sua disciplina. No particular, inclusive, infere-se que essa lacuna legislativa faz com que esses arranjos necessitem recorrer ao judiciário para ver seus direitos efetivados, gerando diversos posicionamentos dissonantes, revelando-se, assim, a relevância jurisprudencial do tema.

Diante de todo o exposto, visualiza-se como objetivos gerais do trabalho verificar, através de um estudo comparado, a possibilidade de concessão da licença natalidade conjugada no Brasil, além de avaliar em que moldes esta seria possível e quais seriam as repercussões da

mesma na realidade pátria, tendo como enfoque os novos arranjos familiares. Tendo como consequência do exposto, estimular o debate e uma reflexão crítica sobre tal temática, sendo este um dos caminhos possíveis para o País alcançar uma maior igualdade, desconstruir antigos padrões pautados no gênero e abarcar as novas formas de relações familiares.

Além disso, os objetivos específicos desse estudo, residem em demonstrar que a legislação brasileira, no tocante à licença-maternidade e licença-paternidade, se mostra insuficiente frente aos novos arranjos familiares. Verificar se a disciplina de tais institutos hoje está contribuindo para a manutenção das convenções tradicionais de gênero, além de dificultar a inserção da mulher no mercado de trabalho e do exercício da paternidade responsável. Nesse sentido, também objetiva-se refletir sobre a desigualdade de gênero ainda presente nos espaços de trabalho, podendo ser apontado como uma das causas o alto custo do labor feminino, trazendo à baila as dificuldades enfrentadas pelos novos núcleos familiares em usufruir de um benefício construído, única e exclusivamente, para contemplar as necessidades do modelo tradicional de família.

Embasando o trabalho, traz-se à baila pesquisas bibliográficas, complementadas por precedentes de Tribunais brasileiros, revistas, artigos disponíveis online e diplomas legais. Ademais, será utilizado o método hipotético-dedutivo proposto pelo filósofo Karl Popper, em que as hipóteses passarão pelo processo de falseamento. Além disso, quanto a abordagem do tema, a pesquisa será feita de forma qualitativa, trazendo hipóteses precárias que deverão ser interpretadas pelos materiais supracitados e, ao final, se alcançar uma conclusão lógica que confirme ou não tal suposição.

O trabalho, versa em sua primeira seção de conteúdo do estudo das famílias brasileiras, sendo realizado um panorama acerca do conceito da mesma e qual a legislação aplicada, bem como uma breve discussão dos chamados arranjos tradicionais e modernos. Chama-se a atenção que todos esses modelos familiares, em verdade, sempre estiveram presentes na sociedade, porém só a partir da segunda metade do século XX, com os movimentos de libertação de gênero, eles passaram a ter visibilidade e reconhecimento, uma vez que os laços que os unem são de carinho e maviosidade, havendo a necessidade de tutela de seus interesses e anseios.

A partir do segundo tópico, passou-se a uma análise dos benefícios ligados a parentalidade, demonstrando que a prevalência de direitos destinados a maternidade, em oposição aos concedidos aos pais, são decorrentes das raízes culturais que eivam a sociedade nacional machista e tradicional, que perpetua a imagem da mulher como dona do lar e homem provedor. Em face de tais fatos, num exame comparativo entre a licença maternidade,

paternidade e adoção, observa-se que a forma em que são concedidos hodiernamente não contemplam as conquistas feministas alcançadas, a paternidade responsável e os novos arranjos familiares.

Por fim, no terceiro segmento apresentará o instituto da licença natalidade conjugada, abordando as celeumas a qual ele propõe-se a sanar, bem como a quem o mesmo contempla e busca atingir. Além disso, será brevemente explanado os princípios fundantes da regulamentação e de como forma estes seriam concretizados no ordenamento pátrio. Além disso, após breve análise da aplicação da licença natalidade conjugada em diversos países a qual este foi implementado, será feita uma sugestão de como ela poderia ser adotada no Brasil, obtemperando-se sobre seus benefícios e prejuízos no cenário nacional e sociedade moderna.

Partindo das premissas em epígrafe, o trabalho irá trazer julgados e posicionamentos doutrinários, que confirmam como a licença-maternidade e licença-paternidade vem sendo entendidas, além de quais mudanças já podem ser visualizadas na sua aplicação ao caso concreto, como forma de se vislumbrar uma tendência a sua flexibilização para melhor atender as demandas sociais contemporâneas.

2 O CONCEITO DE FAMÍLIA E OS NOVOS MODELOS FAMILIARES

A palavra ‘família’ é polissêmica, sendo alvo de grande dificuldade para os doutrinadores conseguirem apresentar um conceito certo e definido a seu respeito. Pode-se dizer, no entanto, que o termo família é gênero do qual são espécies as suas diversas modalidades de constituição, que devem ser reconhecidas e tuteladas igualmente pelo ordenamento jurídico. Ademais, saliente-se que o art. 226, *caput* da Constituição Federal prevê que a família é um dos alicerces da sociedade, devendo ser sujeita a especial proteção do Estado. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2015, p. 38-39)

Partindo dessa premissa, o capítulo inaugural da presente pesquisa tem como escopo, inicialmente, trazer à baila temas basilares do Direito de família, visando esboçar os contornos de um possível conceito de família e seus desencadeamentos, principalmente os princípios que o rege. Ademais, serão apresentadas, numa perspectiva histórica, a evolução da legislação aplicável ao assunto, desembocando na normativa jurídica hodierna e entendimentos jurisprudenciais dos Tribunais Superiores.

Além disso, obtempera-se no atual capítulo, de forma sintética, os arranjos familiares entendidos como tradicionais e, em contraposição, aqueles tidos como atuais. Faz-se imperioso destacar que este trabalho não tem como objetivo exaurir os modelos familiares existentes, uma vez que estes são inúmeros e alteram-se a cada minuto, assim, selecionou-se aqueles imprescindíveis para o desenrolar do tema em foco, sem prejuízo de reconhecimento dos demais.

Desta forma, visa-se demonstrar que os modelos familiares, lenta e gradualmente, vem sendo reconhecidos e tutelados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Sendo, assim, notável a mudança de padrão, saindo do estrito reconhecimento de uniões heterossexuais chanceladas pela Igreja e pelo Estado através de uma série de formalidades matrimoniais, até o reconhecimento de uniões entre companheiros, independentemente de seus gêneros, que apenas preenchendo determinados requisitos legais, já têm seus direitos assegurados como núcleo familiar.

2.1 CONCEITO DE FAMÍLIA

Como é cediço, a palavra família abarca uma infinidade de significados, em razão deste ser um conceito mutável, que varia de acordo com a sociedade em que se está inserida,

tempo, espaço, entre diversos outros fatores. Assim, o propósito desta seção é trazer à baila, de forma abreviada, as diferentes feições que este fenômeno social teve ao longo da história, ressaltando-se como o direito e outras áreas do conhecimento o vislumbram no presente e, por fim, tentar delimitar seus contornos.

Da análise histórica das origens do termo ‘família’, verifica-se que este é oriundo da expressão ‘famel’, derivado da palavra latina *famul*, criado pelos oscos, povo habitante do norte da Itália. Tal vocábulo era usado para designar os servos ou escravos pertencentes ao mesmo senhor. Pode-se observar, com isso, que a palavra ‘família’ sempre esteve atrelada a idéia de agrupamento de pessoas. (FARIAS; ROSENVALD, 2015, p. 9)

Na Grécia Antiga as normas que disciplinavam o Direito de Família refletiam a disposição familiar da época, qual seja, um regime patriarcalista, no qual o homem era considerado o chefe da família, exercendo a autoridade do pater. Ademais, verifica-se que nesse momento histórico, a família sofria forte influência religiosa, ainda que não a cristã num primeiro momento, ao qual só se efetivou no futuro. (DELGADO, 1981, p. 3)

Na mesma esteira, de acordo com os documentos e registros históricos, afirma-se que a antiga família ocidental regia-se pelo patriarcalismo. Em Roma, existia a figura do *pater* que figurava como chefe político, sacerdote e juiz. A este homem era conferido os poderes do ‘pai de família’, detendo o direito de vida e morte sobre seus filhos, podendo vendê-los, castigá-los e apená-los, tal como se sua propriedade fosse. Quanto a figura da mulher, só lhe restava viver totalmente submissa à autoridade conjugal, não gozando de autonomia ou de capacidade jurídica, ou seja, não era titular de qualquer direito. (PEREIRA, 2017, p. 30-31)

Por outro prisma, ao analisar-se o Brasil, nota-se que este, entre os séculos XVI e XIX, tinha a família como alicerce da sociedade, tendo como base o casamento. Lembra-se que, por muitos anos, a Igreja Católica reteu o monopólio dos direitos matrimoniais, estando o instituto intimamente ligado a fé. Desta forma, verifica-se que o casamento era entendido como o pilar central das uniões familiares, guiado pelo caminho da religião, em virtude do matrimônio, cuja Igreja era detentora exclusiva de seus poderes, sendo que apenas através dele as famílias eram legitimamente constituídas. (CARNEIRO, 2017, p. 21-22)

Ainda no tocante à relação histórica entre a família e a religião, sobretudo católica, as únicas relações afetivas aceitas pela mesma eram aquelas oriundas do ato solene do matrimônio entre o homem e a mulher, visando o claro objetivo de procriar. Desta forma, percebe-se que o Cristianismo, inclusive no Brasil, teve papel importante na manutenção de ideais familiares patriarcais, heterossexuais e patrimonialistas, tendo como consequência disso

a premissa de que apenas havia formação de família com o casamento, sendo a Igreja o único instituto autorizado a chancelar essa união. (SOUZA; DIAS, 2000, p. 273)

Esse cenário, contudo, não sobreviveu à Revolução Industrial, principal responsável pela mudança de papel das mulheres, uma vez que elas passaram a integrar o mercado de trabalho e a também complementar a renda, ao lado dos homens. Assim, o arranjo familiar alterou-se, passou a ser nuclear, abarcando o casal e sua prole, que agora convivem em espaços menores, devido a migração para as cidades. Ademais, as famílias começaram a ser pautadas em vínculos afetivos e não mais no dever, típico dos casamentos arranjados dos séculos anteriores, sendo que, uma vez cessado o afeto, se tem a livre possibilidade de dissolução do matrimônio. (DIAS, 2017, p. 38)

Constata-se que, com o passar dos anos, foi tornando-se mais latente que a antiga ideia de família formada por um casal e seus filhos mudou. Isso porque, os antigos alicerces das relações sociais, como os vínculos sanguíneos, existência de poucas gerações supérstites e a heterossexualidade, vem dando espaço para os laços pautados na afetividade, princípio em que pautam as novas famílias. Por isso, conclui-se que o conceito de família não é estático, variando de acordo com as mudanças de paradigmas sociais. (ZAMBERLAM, 2001, p. 13)

Por outro ângulo, ao se analisar o objeto 'família' à luz da psicanálise, ramo que visa o estudo da mente humana, criado por Sigmund Freud, depreende-se que a família

afigura-se, a princípio, um grupo natural de indivíduos unidos por uma dupla relação biológica: a geração, que fornece os componentes do grupo; as condições do meio, postuladas pelo desenvolvimento dos jovens e que mantêm o grupo, desde que os adultos geradores assegurem sua função. Nas espécies animais, essa função dá lugar a comportamentos instintivos, frequentemente muito complexos. Tivemos de renunciar a fazer derivarem das relações familiares assim definidas os outros fenômenos sociais observados nos animais. Estes últimos, ao contrário, parecem tão distintos dos instintos familiares que os pesquisadores mais recentes os relacionam a um instinto original, dito de interação. (LACAN, 2003, p. 23)

Finalmente, faz-se imperioso ressaltar que na contemporaneidade os arranjos familiares se mostram diversos e plurais, sendo necessária a evolução do conceito de família de forma a abarcar todas essas formas de agrupamento, presentes na realidade. Percebe-se, nesse cenário inclusive, que vários desses novos modelos já foram reconhecidos pela doutrina e pela própria legislação, no entanto, não pode-se furtar de se admitir a existência de outras estruturas de família que sofrem com o preconceito diário. (MALUF, 2010, p. 120)

Observa-se, assim, que a família é um fenômeno social passível de ser vislumbrado no plano fático, ao qual constitui a base do Estado e de sua organização. Desta forma, ainda que o direito e outros ramos do conhecimento não se mostrem aptos a conceituá-la, dado que não

há uma identidade entre suas definições, esta se mostra uma instituição necessária e digna de ampla proteção pelo Estado. (GONÇALVES, 2017, p. 17)

Conclui-se, então, que a família é uma das formas mais antigas de agrupamento humano, estando inicialmente ligado à ideia de submissão, passando para um modelo autoritário e patriarcal até se alcançar a conjuntura atual, no qual vigora a proteção e tutela dos direitos isonômicos entre os cônjuges. Ressalta-se que o conceito exato de família é algo utópico de se alcançar, uma vez que este evolui e se renova de acordo com as mudanças sociais, no entanto, predomina hoje o conceito do mesmo como um gênero de unidade social.

2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO DIREITO DE FAMÍLIA

Ao analisar-se o Direito de Família numa perspectiva histórica brasileira, verifica-se que por anos a fio o Direito Brasileiro não passava de uma mera efígie do Direito Português. Assim, as Ordenações Filipinas publicadas em 1603, vigoraram na colônia por mais de 300 anos, uma vez que com a proclamação da República foi ordenado a manutenção das mesmas. Observa-se que as normas vigentes no Brasil por todo esse tempo tinham influência do Direito Romano, canônico e germânico, de veia marcadamente paternalista e patrimonialista, com profunda ligação com a Igreja Católica, que sacralizou o conceito de família, atribuindo-lhe função procriativa apenas. (RABELO; VIEGAS; POLI, 2012, p. 75-76)

Em 1916, inegavelmente influenciado pela Revolução Francesa, foi editado o Código Civil Brasileiro de 1916, ao qual refletia a cultura da época, disciplinando um modelo de família patriarcal e hierarquizado, cujos vínculos se davam, necessariamente, pelo matrimônio, só sendo dissolvidos com a morte, independentemente da felicidade pessoal do casal. Ademais, é indubitável o caráter patrimonial desses laços, uma vez que não era estranho a existência de uniões arrançadas, com o intuito de agregar os bens familiares, com a posterior transmissão aos herdeiros. (FARIAS; ROSENVALD, 2015, p. 4-5)

As evoluções, no tocante à família, no entanto, forçaram uma mudança legislativa no País. O primeiro expoente disso foi a publicação do Estatuto da Mulher Casada de 1962, responsável por alterações importantes no Código Civil vigente, excluindo a mulher das hipóteses de incapacidade e reservando-lhe a exclusividade dos bens frutos do seu trabalho. Menciona-se também o implemento do instituto do divórcio com a Lei 6.515 de 1977, marco da superação do ideário de família sacralizada, além da própria Constituição Federal de 1988, ao qual promoveu grandes mudanças de paradigmas. (DIAS, 2017, p. 40)

A Constituição Federal de 1988 pode ser considerada como um ‘divisor de águas’ no que tange o Direito de Família, uma vez que com ela restou latente a superação da mentalidade das antigas Constituições, ao adotar-se os princípios da isonomia e dignidade da pessoa humana como preceitos fundamentais em seu artigo 5º, ampliando o conceito de família como depreende-se da edição do artigo 226, ao qual reconhece como entidade familiar a união estável e as famílias monoparentais¹. (LACERDA, 2009, p. 168-169)

No particular, importante ressaltar o papel dos princípios na construção do novo paradigma familiar, concebido pela Carta Magna. Precipuamente, visualiza-se que atualmente o princípio da dignidade humana basilar para a ordem jurídica, conforme observa-se no momento em que a Constituição prediz que cabe ao Estado, a família e a sociedade procurar propiciar a realização da dignidade pessoal, reconhecendo todas as formas de família, desde que estas sejam fundadas em vínculos afetivos. Verifica-se, com isso, que a não reconhecimento de qualquer grupo familiar é uma afronta a própria dignidade humana. (LÔBO, 2004, p. 13)

Outro relevante princípio é o da liberdade, assegurado no caput do artigo 5º da Magna Carta e na Declaração Universal de Direitos Humanos, o qual se prevê que as pessoas são livres para escolher os sujeitos com quem elas querem construir uma relação e de optar pela natureza desses relacionamentos. A partir dessa premissa, valida-se as diversas formas de arranjos familiares contemporâneos, uma vez que é garantido para todo e qualquer cidadão a possibilidade de escolha dos vínculos ao qual ele quer construir. (MENDONÇA, 2017, p. 106)

Ademais, é notável a proteção ao princípio da igualdade estabelecido no ordenamento brasileiro, havendo previsão constitucional desta em relação aos cônjuges e companheiros e aos filhos. Desta forma, nota-se a superação do poder marital e do regime patriarcalista, que permeava o Código Civil de 1916 ao qual distinguia as tarefas da mulher e do marido, ressaltando-se o papel da mulher no âmbito familiar, titular de direitos isonômicos ao da sua contraparte masculina. Além disso, o referido diploma extirpou a possibilidade de tratamento diverso entre os filhos, independentemente da origem de sua filiação. (GONÇALVES, 2017, p. 24)

Ainda que não seja mencionado de forma expressa na Carta Magna, a previsão do princípio da afetividade é uma das maiores inovações trazidas por ela na seara do Direito de Família, servindo de amparo legal para o reconhecimento dos novos modelos familiares.

¹ Para Ana Carla Harmatiuk Matos (2000, p. 104-105), o princípio da dignidade da pessoa humana desencadeou um processo chamado de repersonalização das relações familiares e do Direito Civil, no qual reconhece-se que o propulsor dos laços familiares é a afetividade e não o patrimônio, cabendo ao Direito Civil o papel de regular as relações importantes para a pessoa humana.

Segundo ele, é elemento essencial para a caracterização de família o afeto inter partes, não se limitando a vínculos biológicos ou laços matrimoniais, sendo necessário apenas o carinho e o amor, típicos de um relacionamento familiar. (VIGO, 2017, p. 110-111)

Esse cenário proporcionado pela Carta Maior, com forte presença axiológica, propiciou o fim do modelo hierarquizado no qual se visava apenas a reprodução, dando lugar a chamada família eudemonista. A filosofia eudemonista tem como foco a felicidade, sendo esta a razão de agir do ser humano. Assim, entende-se que o arranjo familiar contemporâneo é aquele em que seus membros se unem por laços de solidariedade mútua e afetos, tendo como fim último a felicidade, não importando os vínculos biológicos ou propósito procriativo. (REIS; BERNARDES, 2017, p. 78)

É sensato deduzir que, diante tantas mudanças, principalmente as originárias da Constituição Pátria, as matérias disciplinadas pelo Código Civil de 1916 já não mais condiziam com o plano fático, sendo elaborado um novo diploma, que entrou em vigor em 2003. O grande problema é que o atual Código Civil é uma lei que nasceu velha, tendo em vista que seu projeto remete ao ano de 1975, anterior a própria Carta Maior. Ainda assim, chama-se a atenção para o artigo 1.593 ao qual reconhece as diversas formas de parentescos, sendo importante a previsão dos vínculos adotivo e socioafetivo, além do civil. Cita-se similarmente o artigo 1.596 que prevê a igualdade entre os filhos, independentemente de suas origens, como também o artigo 1.511 que estabelece a igualdade de deveres e direitos entre os cônjuges. (VIGO, 2017, p. 117)

Ademais, destaca-se a existência de leis esparsas que adotaram os preceitos constitucionais no âmbito familiar, como o Estatuto da Criança e do Adolescente, que reconhece a possibilidade de adoção tanto por cônjuges como pelo concubino. Além disso, a Lei do Inquilinato de 1991, no seu artigo 11, I, reconhece como sucessor o companheiro do inquilino falecido, como também a Lei Maria da Penha de 2006, a qual reconhece como parte do âmbito familiar aqueles sujeitos também unidos por laços de afinidade ou por vontade expressa. Por derradeiro, é imprescindível mencionar a Lei nº 9.278 de 1996, que alterou o texto constitucional para estabelecer em seu artigo 1º que “É reconhecida como entidade familiar a convivência duradoura, pública e contínua, de um homem e uma mulher, estabelecida com objetivo de constituição de família”, sendo um marco notório para a validação dos arranjos não matrimoniais de família.

Importante veicular no presente trabalho, as interpretações e decisões do Judiciário sobre o tema. O primeiro exemplo reside no voto de Joaquim Barbosa, em sede de Recurso

Extraordinário nº 227.114², ao qual fixou que “o foro especial para a mulher nas ações de separação judicial e de conversão da separação judicial em divórcio não ofende o princípio da isonomia”. Além disso, deve-se citar a decisão de Roberto Barroso, no âmbito do RE nº 878.694-MG³, onde firmou que “A Constituição brasileira contempla diferentes formas de família legítima, além da que resulta do casamento. Nesse rol incluem-se as famílias formadas mediante união estável”, sendo que a hierarquização desses tipos familiares é incompatíveis com os preceitos pátrios.

Postimeiramente, aduz-se a existência do Projeto de Lei nº 470 de 2013, que visa criar o Estatuto das Famílias, tendo sua tramitação encerrada em 21/12/2018, estando arquivado em razão do fim da legislatura. Ademais, cita-se também o Projeto de Lei nº 6.583/2013, que objetiva instituir o Estatuto da Família, encontrando-se, desde 06/11/2015, aguardando Deliberação do Recurso na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA). A principal diferença entre eles está no emprego da palavra família no plural e singular, respectivamente, o que desencadeia o efeito de o primeiro reconhecer como família tanto a união de pessoas heterossexuais como homossexuais e, o segundo, apenas dos casais formados por pessoas de gêneros opostos.

Conclui-se, portanto, que o Brasil, por um longo lapso temporal, apenas importava normas oriundas de Portugal, de caráter notadamente patriarcalista e patrimonial, ao qual a Igreja tinha grande influência, apenas reconhecendo aquelas famílias unidas por vínculos matrimoniais. Em 1916, foi publicado o Código Civil, o qual refletia as idiosincrasias da época,

² Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL. PRINCÍPIO DA ISONOMIA ENTRE HOMENS E MULHERES. AÇÃO DE SEPARAÇÃO JUDICIAL. FORO COMPETENTE. ART. 100, I DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. ART. 5º, I E ART. 226, § 5º DA CF/88. RECEPÇÃO. RECURSO DESPROVIDO. O inciso I do artigo 100 do Código de Processo Civil, com redação dada pela lei 6.515/1977, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. O foro especial para a mulher nas ações de separação judicial e de conversão da separação judicial em divórcio não ofende o princípio da isonomia entre homens e mulheres ou da igualdade entre os cônjuges. Recurso extraordinário desprovido.

³ Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL E CIVIL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. INCONSTITUCIONALIDADE DA DISTINÇÃO DE REGIME SUCESSÓRIO ENTRE CÔNJUGES E COMPANHEIROS 1. A Constituição brasileira contempla diferentes formas de família legítima, além da que resulta do casamento. Nesse rol incluem-se as famílias formadas mediante união estável. 2. Não é legítimo desequiparar, para fins sucessórios, os cônjuges e os companheiros, isto é, a família formada pelo casamento e a formada por união estável. Tal hierarquização entre entidades familiares é incompatível com a Constituição de 1988. 3. Assim sendo, o art. 1790 do Código Civil, ao revogar as Leis nºs 8.971/94 e 9.278/96 e discriminar a companheira (ou o companheiro), dando-lhe direitos sucessórios bem inferiores aos conferidos à esposa (ou ao marido), entra em contraste com os princípios da igualdade, da dignidade humana, da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente, e da vedação do retrocesso. 4. Com a finalidade de preservar a segurança jurídica, o entendimento ora firmado é aplicável apenas aos inventários judiciais em que não tenha havido trânsito em julgado da sentença de partilha, e às partilhas extrajudiciais em que ainda não haja escritura pública. 5. Provisamento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “No sistema constitucional vigente, é inconstitucional a distinção de regimes sucessórios entre cônjuges e companheiros, devendo ser aplicado, em ambos os casos, o regime estabelecido no art. 1.829 do CC/2002”.

porém, com as mudanças de paradigmas, foram sendo criadas leis esparsas que tentavam atualizar os institutos de família ao cenário contemporâneo, desembocando na edição da Constituição Federal em 1988, de forte caráter axiológico, consagrando importantes princípios como o da igualdade, liberdade e, principalmente, os da dignidade da pessoa humana e da afetividade. Estes, quando conjugados, formam um cenário no qual é indiscutível a possibilidade de modelos familiares diversos, desde que seja visível o afeto entre as partes, em razão de ser assegurado para todas as pessoas a igualdade, liberdade e, sobretudo, a dignidade, sendo esses princípios a base de sustentação do objeto do presente estudo, conforme será demonstrado posteriormente.

2.3 MODELOS FAMILIARES TRADICIONAIS

O presente capítulo tem como principal escopo demonstrar as principais características dos arranjos familiares entendidos até o momento como convencionais. Além disso, será feita uma breve digressão histórica dos mesmos, tendo em vista que eles sempre estiveram presentes na realidade, porém com o marco da Constituição Federal ganharam uma interpretação diversa da que até então lhes era atribuída, como também sua regulamentação atual e entendimentos adotados pelos Tribunais brasileiros sobre o tema.

Indaga-se, inicialmente, o que seria um modelo de família tradicional. Uma das acepções aceitas para a palavra tradicional, seria aquele ato ou conduta mais comum e adotado por uma grande parte de uma determinada sociedade, em um determinado espaço de tempo. Repare, pois, que haverá diversas tradições, a depender do momento histórico objeto de estudo. Isso posto, entende-se que a cada época tem-se uma tradição, onde aqueles detentores do poder de legislar serão os responsáveis por definir o que é tradicional e o que não o é, assim, entende-se que a tradição fica subordinada a lei. (MENDONÇA, 2017, p. 79)

Desde a aurora dos tempos, a família ocupa um papel privilegiado nas sociedades, existindo muito antes do Direito, Estado ou Igreja. Como já mencionado nos tópicos anteriores, o conceito de família é extremamente mutável, transformando-se a cada geração, como também, bastante abrangente, abarcando as mais diversas configurações possíveis. Por anos, contudo, é inegável que a única estrutura familiar aceita era a constituída pelo homem e pela mulher, ligados pelo casamento. (LOUZADA, 2011, p. 11-12)

Esse, no entanto, não é mais o cenário atual. As condições históricas alteraram-se, causando uma ruptura na família classicamente organizada, como por exemplo, a entrada da mulher no mercado de trabalho, aumento do número de creches, pré-escolas e universidades,

oportunizando maior escolaridade a todos, conjugada a diversas outras mudanças, criaram um ambiente propício ao desenvolvimento dos novos arranjos familiares. Exemplos dessas configurações são os casais sem filhos, os pais e mães solo, os solteiros com filhos, os separados ou viúvos com filhos, os solteiros com filhos que moram com os pais, entre outras infinitas configurações. (ZAMBERLAM, 2001, p. 71)

Alerta-se, porém, que não obstante as alterações promovidas pela Carta Magna, ainda se faz relevante o debate sobre o Direito de Família. Isso porque, ainda que estejamos vivenciando um momento de abertura do sistema jurídico, passando este a ser pautado numa série de princípios norteadores, uma interpretação restrita do texto, “pode servir outra vez para separar o Direito do não-Direito”. (MATOS, 2007, p. 2)

Verifica-se, então, que a família heterossexual matrimonializada ainda existe, claro, porém paralelamente a ela, diversas outras se afluíram, não podendo insistir na falácia de que os laços conjugais são os únicos capazes de constituir vínculos familiares. Desta forma, para este trabalho, reconhece-se que sempre estiveram presentes na sociedade formas plurais de organização familiar, no entanto, as entendidas aqui como tradicionais são aquelas disciplinadas expressamente pela Constituição, compostas por pais e seus filhos ou sem filhos, como também aquelas sem um dos pais.

2.3.1 Família matrimonial

O matrimônio é o instituto capaz de identificar a relação solene sacramentada pela Igreja, criando laços indissolúveis entre um homem e uma mulher. Faz-se notar que, por um longo lapso temporal da História, só era reconhecido pelo Estado como entidade familiar aquela ligada pelo casamento, fechando-se os olhos para os demais modelos, nos termos do já explanado. Ademais, ressalte-se que ainda é muito comum a associação da palavra ‘família’ com a ideia de casamento figurando no centro o pai, com sua esposa ao seu lado, dona do lar cercado de crianças. Essa, todavia, não é mais a realidade, tendo em vista a revolução ocorrida nesses papéis sociais, principalmente em razão dos movimentos feministas, que serão abordados posteriormente. (MADALENO, 2018, p. 8)

Precipualemente, numa digressão histórica, analisando-se a Roma Antiga, percebe-se que o casamento sempre resguardou grande intimidade com a religião, uma vez que os laços familiares eram forjados pela identidade de culto. Naquela época, observa-se que a principal forma de união entre homem e mulher era através de uma cerimônia religiosa solene, chamada de *confarreatio*. Ademais, também existia a modalidade de *mancipatio*, onde a mulher era

vendida para o marido e o *usus* na qual a mulher passava a estar subordinada ao pátrio poder do marido, se decorrido um ano de convivência comum. (VENOSA, 2017, p. 37) Subsequentemente, na Europa Ocidental, a Igreja Católica assumiu o monopólio dos poderes matrimoniais, passando a serem reconhecidos apenas aquelas relações familiares submetidas as solenidades religiosa, passando o casamento a ser considerado um sacramento cristão. (ARAÚJO JÚNIOR, 2018, p. 28)

No ordenamento Pátrio, o primeiro vestígio histórico alusivo ao matrimônio é o constante na Constituição de 1891, onde institui o casamento civil como aquele legitimado pelo Estado, o dissociando da ideia religiosa que o acompanhava até então, no seu artigo 72, §4º. Em 1934, com a publicação da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, a Família ganhou o seu capítulo, estando disposta entre os artigos 144 a 147, nos quais mais se discorria sobre as formalidade do casamento e outorgava-o especial proteção do Estado, do que sobre o instituto propriamente dito. Note, porém, que não houve em momento algum a definição do que seria família para o direito, omissão essa replicada nas Constituições seguintes, perpetuando o entendimento de que estaria ligada intrinsecamente ao matrimônio, até o advento da Carta Magna de 1988, fazendo cair por terra a ideia de que o casamento era o único formador e legitimador da família matrimonial. (PEREIRA, 2016, p. 197-198)

O casamento, nas palavras de Lafayette Rodrigues Pereira (2004, p. 29), é “[..] o acto solemne pelo qual duas pessoas de sexo diferente se unem para sempre, sob a promessa reciproca de fidelidade no amor e da mais estreita communhão da vida”. Verifica-se que esse era o entendimento adotado no Código Civil de 1916, todavia, tal conceito não se coaduna com a conjuntura social hodierna, como também o matrimônio não é mais visto como única forma de constituição familiar. O mencionado é nítido com a edição do Código Civil de 2002, que disciplinou em seus artigos 1.511 a 1.590, que o casamento consubstancia-se no vínculo forjado e reconhecido pelo Estado, através de sucessivas solenidades, que unem duas pessoas, ligadas por laços afetivos e visando constituir família, não mais buscando o acúmulo patrimonial, mas sim a comunhão plena de vida. (TARTUCE, 2017, p. 792-793)

Com efeito, ainda que anos a fio tenham se passado, o Brasil continua tendo entranhado em sua cultura a religião católica, permanecendo muito comum a cerimônia matrimonial no âmbito da Igreja. Assim, abre-se a possibilidade das chamadas duplas bodas, que significa a viabilidade do casamento religioso ocorrer paralelamente ao civil, ou seja, o casamento eclesiástico produzir os efeitos civis. Desta forma, é admitido tanto pelo artigo 226, §2º da CF, como pela Lei nº 6.015/73 e pelos artigos 1.515 e 1.516 do CC que, poderão os nubentes, tanto antes como depois da celebração pela autoridade religiosa reconhecida,

realizarem o processo de habilitação perante o Oficial do Registro, ao qual emitirá uma certidão na forma da Lei, devendo esta ser arquivada. (PEREIRA, 2017, p. 100-101)

Por derradeiro, ainda que a Carta Pátria expressamente fale na união entre pessoas de sexos diversos, verifica-se que desde 2011, os Tribunais vêm adotando em suas decisões a possibilidade do casamento entre pessoas do mesmo gênero, através da conversão da união homoafetiva, reconhecido por Luis Felipe Salomão, em sede de Recurso Especial, nº 1.183.378-RS. Também sobre o tema, pode-se citar o Enunciado 601 da VII Jornada de Direito Civil, no qual se firmou que “É existente e válido o casamento entre pessoas do mesmo sexo”. (NADER, 2016, p. 80)

Com base no exposto, é inegável que ao pensar-se no termo ‘família’ ainda se vem ao ideário popular a sua modalidade matrimonial. Isso, porém, é entendível numa retrospectiva histórica, ao observar que desde a Antiguidade família era aquela formada pela união do homem e da mulher com o intuito procriativo, formalizado por rituais religiosos. Analisando o tema sob o prisma do Brasil, verifica-se que a primeira Constituição Republicana previu a dissociação do matrimônio e da religião, porém persistiu no uso do mesmo como um quesito obrigatório para a formação de família. Com o advento da Constituição de 1988, por outro lado, reconheceu-se outros arranjos familiares, pautados nos laços afetivos. Assim, mesmo que inegável a existência de diversos modelos familiares, o casamento persiste como sendo o ‘padrão’ e o ‘tradicional’, porém, não se pode olvidar para a necessidade constante de sua atualização, como se vê da atuação dos tribunais no particular.

2.3.2 Família monoparental

A monoparentalidade sempre esteve presente na sociedade, não configurando a brasileira uma exceção. A própria colonização guarda profunda relação com este modelo familiar, haja vista que os colonizadores europeus, num primeiro momento, não trouxeram suas mulheres para o Novo Mundo, resultando na procriação com as índias que encontraram. O amor, no entanto, era meramente carnal, não tendo o pai interesse em educar ou cuidar da prole, aos quais receberam mais tarde o nome de mamelucos. Assim, as mulheres acabavam por responsabilizar-se pelos filhos de seus amantes portugueses, os criando sozinhas. (FREYRE, 2003, p. 162-163)

Pode-se sustentar que, por muitos anos, estas famílias eram marcadamente compostas por viúvas ou solteiras e seus descendentes, sendo que, na maioria dessas situações, as mulheres eram abandonadas por seus maridos ou estes morriam. . Esse é um dos traços que

se manteve constante ao longo da evolução deste tipo familiar, qual seja, a figura feminina que não tinha outra opção que não cuidar da prole, fruto do casal, desacompanhada. Desta forma, a família monoparental, por anos, era considerado como sinônimo de desestruturação, representando um estigma social. (LEONARDO; MORAIS, 2017, p. 19)

A Constituição Federal de 1988 foi pioneira, em comparação às demais Cartas, ao prever em seu art. 226, §4º, a existência das famílias monoparentais, sendo aquela composta pela mãe ou pelo pai e seu descendente, elevando ao status de entidade familiar composição que antigamente era motivo de desgosto e vergonha, principalmente para a mulher. No entanto, ainda que reconheça-se a importância de tal previsão no referido diploma, nota-se que não houve nenhum tipo de regulamentação dessa entidade familiar, uma vez que o Código Civil de 2002 nada dispôs sobre o tema. Assim, registre-se a necessidade de tal disciplina, visto que essa conjuntura familiar mostra-se cada vez mais presente no cotidiano. (SANTANA, 2014, p. 1231-1232)

Atribui-se às famílias monoparentais, usualmente, como causa de sua existência, a natalidade ou adoção de mães solteiras, sendo a segunda causa cada vez mais aplicada aos homens também. Além disso, existindo prévia relação, não necessariamente matrimonial, a família monoparental pode formar-se em razão do divórcio, separação de fato, viuvez, nulidade ou anulabilidade do casamento, como também, com o avanço da medicina moderna, através da fertilização *in vitro*, doação de esperma e outras formas de reprodução independente. (MADALENO, 2018, p. 49)

O Censo Demográfico sobre as famílias brasileiras de 2010, feito pelo IBGE, revela que 6.093.226 dos 20.635.472 pesquisados formam uma entidade familiar monoparental feminina com filhos, 1.995.399 são famílias monoparentais femininas com filhos e com parentes num mesmo domicílio particular, contrastando com as 881.716 famílias monoparentais masculinas e as 283.596 famílias monoparentais masculinas com parentes. Com base nesses dados, o Instituto concluiu que, entre os anos de 2000 e 2010, as famílias monoparentais femininas (com ou sem parentes) passou de 15,3% para 16,2%, ao revés, a família monoparental masculina manteve seus parâmetros, passando de 1,9% para 2,4% nesses mesmos 10 anos.

Da análise da pesquisa sobre o tema, infere-se que há uma predominância das entidades monoparentais chefiadas por mulheres, sendo que, normalmente, tais arranjos auferem renda *per capita* muito inferior ao das famílias biparentais. Ou seja, nota-se que estas, em sua maioria, pertencem às camadas mais humildes da sociedade, vivendo em condições precárias, principalmente no ponto de vista do aspecto econômico. Mostra-se, assim, a necessidade de maior fomento das discussões jurídicas acerca da temática em epígrafe, como

também buscar soluções para os possíveis impactos que a falta de um dos genitores pode gerar no lar. Visando sanar tal omissão, inclusive, o presente estudo propõe a implementação da licença natalidade conjugada, que será melhor discutida em tópicos seguintes. (BRAIDO, 2006, p. 10)

Atualmente, observa-se que as mulheres vem adotando como saída para as celeumas deste arranjo familiar as chamadas famílias solidárias. Este arranjo ainda carece de base legal, além de perene sua discussão doutrinária e jurisprudencial, no entanto, é uma realidade inegável, sendo muito comum para as mulheres e suas proles unirem-se a outras em situação conexas, visando a permanência no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, prestar auxílio a seus filhos em desenvolvimento, evitando a precoce institucionalização da criança. (MATOS, 2007, p. 5-6)

Ademais, no particular as novas formas de reprodução independente supramencionadas, insta salientar o crescimento dessa prática, conforme aponta o 11º Relatório do Sistema Nacional de Produção de Embriões divulgado em 25/10/18 pela Anvisa, no qual observa-se que em 2017 houve um registro de 78.216 embriões congelados, revelando um aumento de 17% da utilização dessa técnica no Brasil em relação a 2016. Além disso, a relevância da reprodução nesses moldes já foi inclusive reconhecida pelo Judiciário, ao passo que o STJ, no julgamento do Recurso Especial 1.617.970⁴, ocorrido em 20/09/2016, de relatoria de Herman Benjamin, que condenou o Estado do Rio de Janeiro a custear o tratamento de fertilização *in vitro* da autora, pela previsão contida na Lei do Planejamento Familiar, que

⁴ Ementa: ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. IMPOSSIBILIDADE STJ APRECIAR OFENSA À NORMA CONSTITUCIONAL. COMPETÊNCIA DO STF. AUSÊNCIA DE OMISSÃO, ART. 535, II, DO CPC. FALTA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 211/STJ. DEFICIÊNCIA NA FUNDAMENTAÇÃO DO RECURSO. SÚMULA 284/STF. 1. Não se configura a ofensa ao art. 535 do Código de Processo Civil, uma vez que o Tribunal a quo julgou integralmente a lide e solucionou a controvérsia, tal como lhe foi apresentada. 2. A indicada afronta dos arts. 36 e 52 da Lei 8.080/1990 e dos arts. 2º, 3º e 4º da Lei 9.263/1996 não pode ser analisada, pois o Tribunal de origem não emitiu juízo de valor sobre esses dispositivos legais. O Superior Tribunal de Justiça entende ser inviável o conhecimento do Recurso Especial quando os artigos tidos por violados não foram apreciados pelo Tribunal a quo, a despeito da oposição de Embargos de Declaração, haja vista a ausência do requisito do prequestionamento. Incide, na espécie, a Súmula 211/STJ. 3. É importante registrar a inviabilidade de o STJ apreciar ofensa aos artigos da Carta Magna, uma vez que compete exclusivamente ao Supremo Tribunal Federal o exame de violação a dispositivo da Constituição da República, nos termos do seu art. 102, III, "a". 4. O recorrente insiste na tese de que inexistente o direito à reprodução, portanto não cabe ao Estado custear tratamento de fertilização. Contudo, o acórdão recorrido não abordou especificamente essa questão, tendo decidido a lide sob o fundamento de que o planejamento familiar é garantido por norma constitucional, art. 294 da Constituição fluminense, e pela Lei 9.263/1996. Está caracterizada a deficiência na fundamentação do recurso. Dessa forma, sua pretensão esbarra no óbice da Súmula 284/STF. 5. O Estado do Rio de Janeiro foi condenado na obrigação de arcar com todo o tratamento da recorrida no local indicado pelo ente público, conforme se extrai dos trechos abaixo colacionados. Não tem pertinência alegação de que deve pagar o tratamento de fertilização *in vitro* em hospital particular, pois essa hipótese somente se concretizará com sua recusa em obedecer a determinação judicial. 6. O artigo 2º, § 1º, da Lei 8.080/1990 não foi violado. Sua interpretação pelo Tribunal fluminense está de acordo com os precedentes do STJ, no sentido de que é dever do Estado, incluindo os seus três entes políticos, a garantia da saúde da população. 7. Recurso Especial conhecido parcialmente e, nessa parte, não provido.

estabelece que “as instâncias gestoras do Sistema Único de Saúde (SUS) estão obrigadas a garantir à mulher, ao homem ou ao casal, em toda a sua rede de serviços, assistência à concepção e contracepção como parte das ações que compõem a assistência integral à saúde.”

A família monoparental caracteriza-se como aquela formada por um dos genitores e seus filhos, sendo bastante comum em casos de divórcio, adoção e mecanismos reprodutivos que independem de parceiro. Atualmente, esse modelo já representa parcela significativa da sociedade, sendo dispensado a ele, inclusive, proteção constitucional como núcleo familiar. Observa-se, no entanto, que ainda assim existem diversos obstáculos para esse arranjo, sendo um deles a necessidade de conciliação de vida-laboral e vida-doméstica, haja vista que todas as tarefas recaem em apenas um dos genitores. No particular, as famílias solidárias apresentam-se como uma forma de garantir os cuidados aos filhos enquanto os pais ou mães solo laboram, porém, o presente trabalho visa trazer uma nova solução, qual seja, a licença natalidade conjugada, a ser abordada em detalhes posteriormente.

2.3.3 União estável

A primeira aparição formal do instituto da união estável no ordenamento brasileiro ocorreu no Livro Quatro das Ordenações Filipinas, Título XLVI - Como o marido e mulher são meeiros dos seus bens, sancionada em 1595, por Filipe I. Ele dispõe que, além daqueles casados com o aval da Igreja Católica ou por meio de contrato particular assinado por duas testemunhas, também serão meeiros aqueles que estiverem convivendo em casa própria, de seu pai ou em outra “em publica voz e fama de marido e mulher por tanto tempo, que, segundo o Direito, baste que para presumir Matrimonio entre elles, posto se se não provem as palavras de presentes”.

No particular, por muitos anos o Direito brasileiro, realizou a distinção entre concubinato puro e impuro, que vigorou até 1980. Assim, até então, o concubinato puro, leal ou próprio, referia-se aquele em que figuravam pessoas solteiras, viúvas, separadas judicialmente ou divorciadas (com o advento da Lei do Divórcio em 1977), ou seja, representava a união estável. Por outro lado, o concubinato impuro, desleal ou impróprio era caracterizado pelo laço formado por pessoas adúlteras e as impedidas de casar, como também designando os vínculos incestuosos. O Código Civil de 1916, no tocante, disciplinou diversas sanções cabíveis aos concubinos impuros, visando a proteção do patrimônio familiar, porém menosprezando a existência das uniões de fato contraídas entre pessoas desimpedidas de contrair núpcias. (HATEM, 2014, p. 293-294)

Diante disso, a jurisprudência e leis esparsas serviram para delimitar os contornos do, até então chamado, concubinato puro e suas consequências enquanto fato social. Merece destaque, assim, a Lei nº 883/49, revogada pela Lei nº 12.004/09, cujo art. 2º, alterado pela Lei nº 6.515/77, reconhece o direito à herança em condições isonômicas aos sucessores, independentemente da natureza da filiação, visando aplicar a todos os filhos o princípio da dignidade da pessoa humana. Além disso, a Lei 6.015/73, em seu art. 57, § 2º, incluído pela Lei nº 6.216/75, reconhece o direito civil da mulher ao nome do companheiro. Nota-se, porém, que essa segunda garantia serviu, na época, a um propósito muito mais conservador, tendo como objetivo a manutenção da ideia de superioridade do marido sobre a mulher, uma vez que este mesmo direito não era previsto ao homem que quisesse adicionar o sobrenome da companheira. (OLIVEIRA; HIRONAKA, 2005, p. 241-242)

Até a promulgação da Carta Magna de 1988, conforme já demonstrado, toda a relação mantida por um casal não revestido pela solenidade do matrimônio era entendido como concubinato. O art. 226, § 3º, do aludido diploma foi o responsável por reconhecer que “Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento”. Ademais, tal entidade familiar também é disciplinada nos artigos 1.723 a 1.726 do Código Civil de 2002 e em alguns diplomas esparsos, como o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo 42, §2º, ao qual assegura o direito de adoção para pessoas que vivam em união estável, não especificando a orientação sexual da união. (CHAVES, 2014, p. 24-25)

Faz-se indispensável mencionar a Lei nº 8.971 de 1994, que regula o direito dos companheiros a alimentos e à sucessão. Ela dispõe em seu artigo 1º os requisitos necessários para a caracterização da união estável, estabelecendo que os companheiros devem ser solteiros, separados judicialmente, divorciados ou viúvos, como também impõe um período de mais de cinco anos de convivência. Tal critério temporal, porém, já encontra-se ultrapassado com o advento da Lei nº 9.278/96, que preceitua em seu artigo 1º que “É reconhecida como entidade familiar a convivência duradoura, pública e contínua, de um homem e uma mulher, estabelecida com objetivo de constituição de família.”, conceito este também adotado pelo atual Código Civil em seu artigo 1.723. (FERNANDES, 2007, p. 142)

Com efeito, a união estável passa a ser entendida como aquele relacionamento mantido entre um homem e uma mulher, de forma contínua, pública e duradoura, tendo como objetivo o intuito de constituir família, desde que nenhuma das partes incida nas hipóteses de impedimentos matrimoniais previstas no artigo 1.521 do CC. Aponta-se, com isso, que podem constituir união estável pessoas solteiras, divorciadas, viúvas e aqueles separados de fato por

um lapso temporal longo o suficiente para se inferir que a realidade do sujeito separado não mais reflete seu estado civil. (REIS, 2000, p. 163)

No que concerne às uniões estáveis, traz-se à baila ainda, aresto do STF, julgado em 16/04/2015, pelo Plenário, tendo como relator Ministro Roberto Barroso. Com efeito, ficou decidido no Recurso Extraordinário 878.694⁵ pela equiparação dos direitos de herança entre cônjuges e companheiros, entendendo pela inconstitucionalidade do art. 1.790 do Código Civil, por prever tratamento diferenciado e discriminatório à companheira em relação à mulher casada, devendo ser aplicado, tanto nas hipóteses de casamento quanto nas de união estável, o regime do art. 1.829 do CC/2002. Tal decisão utilizou-se como fundamento o fato de que os novos modelos familiares são uma realidade inelutável, caracterizando-se como aqueles que “embora não constituídos pelo casamento, eram caracterizados pelo vínculo afetivo e pelo projeto de vida em comum”.

Por fim, ressalte-se ainda, porque oportuno, que no que circunda o concubinato, o qual era antigamente atribuído a uma relação impura, uma vez que não houve alteração em sua disciplina, ainda serve para designar uma relação firmada entre pessoas que não podem casar, devido a um impedimento matrimonial, assim, mesmo cumpridos os requisitos para a configuração da união estável, se as partes forem impedidas de casar, será entendido como concubinato. Diante a ausência de legislação expressa que a discipline, bem como o silêncio da Constituição no particular, parte da doutrina entende pela impossibilidade do concubinato como uma entidade familiar⁶, enquanto que outra parte aponta o oposto, tendo em vista que o concubinato é uma relação fundada nos laços de amor e afetividade, defendidos pela própria

⁵ Ementa: Direito constitucional e civil. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Inconstitucionalidade da distinção de regime sucessório entre cônjuges e companheiros. 1. A Constituição brasileira contempla diferentes formas de família legítima, além da que resulta do casamento. Nesse rol incluem-se as famílias formadas mediante união estável. 2. Não é legítimo desequiparar, para fins sucessórios, os cônjuges e os companheiros, isto é, a família formada pelo casamento e a formada por união estável. Tal hierarquização entre entidades familiares é incompatível com a Constituição de 1988. 3. Assim sendo, o art. 1790 do Código Civil, ao revogar as Leis nºs 8.971/94 e 9.278/96 e discriminar a companheira (ou o companheiro), dando-lhe direitos sucessórios bem inferiores aos conferidos à esposa (ou ao marido), entra em contraste com os princípios da igualdade, da dignidade humana, da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente, e da vedação do retrocesso. 4. Com a finalidade de preservar a segurança jurídica, o entendimento ora firmado é aplicável apenas aos inventários judiciais em que não tenha havido trânsito em julgado da sentença de partilha, e às partilhas extrajudiciais em que ainda não haja escritura pública. 5. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “No sistema constitucional vigente, é inconstitucional a distinção de regimes sucessórios entre cônjuges e companheiros, devendo ser aplicado, em ambos os casos, o regime estabelecido no art. 1.829 do CC/2002.

⁶ Nessa esteira, Belmiro Pedro Welter (1997, p. 73) entende que, diante os Enunciados de Súmulas 380 e 382, ambos do STF, e que continuam vigorando até hoje, é notável, que para a configuração do concubinato, só se exigido a demonstração de que as partes mantinham encontros frequentes, demonstrando assim um relacionamento sexual. *A contrario sensu*, para a configuração da união estável exige-se os requisitos típicos do matrimônio, como a vida comum, fidelidade recíproca, mútua assistência, sustenta, guarda e educação. Assim, seria latente a diferença entre os institutos, não sendo o concubinato capaz de gerar um arranjo familiar próprio, haja vista que é pautado na sordidez e lascívia.

Carta Maior como basilares da família.⁷ O presente trabalho filia-se a segunda posição, dado que a família eudemonista adotada pelo ordenamento Pátrio é aquela cujo fim último seria a felicidade, tendo como único requisito que os elos que ligam seus componentes sejam dotados de afetividade.

Observa-se, diante do acima exposto, que ao instituto da união estável, num primeiro momento, foi dado o nome de concubinato, uma vez que era uma relação travada entre pessoas não casadas, independentemente delas apresentarem qualquer impedimento para a contração do matrimônio. Com a Constituição de 1988, a união estável passou a ser reconhecida expressamente como uma entidade familiar, gozando de proteção especial do Estado e, posteriormente, também tendo previsão no Código Civil de 2002, de forma pioneira, uma vez que o CC anterior nada trouxe sobre esse arranjo. Desta forma, a união estável pode ser entendida como a relação mantida entre pessoas desimpedidas de casar, solteiras, viúvas, divorciadas ou separadas de fato ou judicialmente, desde que presentes os seguintes elementos: a relação deve ser contínua, pública, duradoura e com intuito de constituir família.

2.4 MODELOS FAMILIARES MODERNOS

É sabido que o instituto da família é amplamente estudado pelas mais diversas áreas do conhecimento, como a sociologia, psicanálise e antropologia, regidos por princípios e métodos próprios, diversos dos que vigoram no direito. Nesse diapasão, pode-se citar a crítica feita por François de Singly (2007, p. 79) a respeito do papel do Estado Francês na normatização do fato social da família. Segundo ele, a partir do momento em que o legislador adota uma posição mais conservadora, não elevando o concubinato ao mesmo patamar do casamento, por exemplo, ele vai de encontro àqueles que lutam pela liberdade da sociedade francesa de escolher seu modo de vida. Ao revés, quando este mesmo Estado adota uma postura voltada para as políticas sociais, reconhecendo os diversos modelos familiares, entra em confronto com a parcela da sociedade que defende a existência de uma única forma correta de família.

No cenário nacional, infere-se que o legislador constituinte de 1988 assumiu a segunda posição supramencionada, refletindo em seu bojo as inegáveis mudanças da estrutura

⁷ Nesse sentido, Paulo Luiz Netto Lôbo (2004, p. 15-16) infere que a união estável e o concubinato são dois núcleos familiares e, como tais, não é condizente reconhecer apenas uma relação como família e a outra como 'concubinária', uma vez que ambas são fundadas na afetividade, como também estarem previstos os requisitos da estabilidade e ostensibilidade, pela própria existência da prole. Assim, faz-se imperativo que as normas infraconstitucionais que versam sobre o adultério sejam interpretadas em conformidade com a Lei Maior, reconhecendo essa entidade familiar, além de distinguir seus efeitos no plano civil e criminal.

familiar, revelando um novo conceito para o núcleo familiar e seu papel na sociedade. Tais alterações só foram viáveis, pontue-se, pela entrada da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente, sua independência financeira, passando a figurar ao lado do companheiro papel ativo na estruturação familiar. Além disso, aponta-se a maior importância dispensada à proteção integral dos filhos, culminando numa participação ativa da família ao longo do seu desenvolvimento, como também, a regulamentação do divórcio, que possibilitou diversos casais infelizes a terem uma segunda chance para buscar seu júbilo próprio. (GOUVEIA, 2011, p. 30)

Diante disso, a Constituição de 1988 trouxe um novo modo de enxergar o direito. Revestida de princípios, a Constituição de 1988 revolucionou, tendo como principal alicerce a dignidade da pessoa humana, bem como a liberdade, igualdade, solidariedade, pluralismo das entidades familiares, proteção e afetividade. Aliado a isto, a Carta Magna trouxe diversos dispositivos que demonstram sua vontade de reconhecer todas as entidades familiares fundadas no afeto, carinho e solidariedade. Além da sua grande carga axiológica, a CF traduz em seus artigos 226, § 5º e seguintes, que a família tem como fim último ser um local propício ao desenvolvimento digno de seus membros. E, por esse motivo, deve ser admitido o reconhecimento de arranjos familiares implícitos, como o homoafetivo e paralelo. (RIBEIRO; ARAÚJO, 2009, p. 297-298)

Aponta-se ainda, porque oportuno, que a diversidade de relações familiares é uma realidade, ou seja, ela existe no plano fático independentemente de qualquer lei que as regule. Por outra banda, a ausência de normatização desses modelos familiares causa diversas repercussões negativas no âmbito jurídico, gerando lacunas e confusões em várias áreas do direito, como por exemplo a previdenciária, tendo como consequência decisões sortidas e inconsistentes proferidas pelos Tribunais. (MOREIRA, 2016, p. 21)

Desta forma, o capítulo em epígrafe tem como intuito precípuo a apresentação e breve discussão sobre algumas das ‘novas’ modalidades de arranjos familiares. Enfim, faz-se necessário estabelecer-se duas importantes premissas, sendo a primeira delas a asserção de que esses modelos aqui dispostos não são, em verdade, novos, uma vez que existem desde tempos remotos, no entanto, seu reconhecimento pela doutrina e jurisprudência ainda é tenro, sendo os debates acerca dos mesmos ainda recentes no âmbito legal. Além disso, ressalta-se que esse trabalho não tem a pretensão de exaurir todas as entidades familiares reconhecidas modernamente, fazendo-se necessária uma seleção daquelas em maior destaque e relevância como arcabouço teórico para o decorrer do texto.

2.4.1 Famílias paralelas ou poliamorismo

A união poliafetiva, costumeiramente chamada de famílias paralelas ou simultâneas, é aquela unidade familiar composta por mais de duas pessoas, na qual seus membros, pautados na afetividade e boa-fé, concordam com a pluralidade de laços mavirosos. Os participantes deste vínculo encontram diversos impasses hodiernamente, como os valores monogâmicos da sociedade, reciprocidade e dever de fidelidade, como também combater o ciúmes e exercitar a compersão, visando a formação de uma família. (VIEGAS, 2016, p. 11-12)

Nesta oportunidade, vale destacar que o instituto do poliamorismo não deve ser confundido com o do concubinato nem com a figura da amante. Isso porque, no primeiro modelo, os membros da relação decidem, no âmbito da sua liberdade e autonomia privada, manterem laços afetivos com mais de uma pessoa, visando a constituição de família. Nota-se com isso que as uniões paralelas travadas são consentidas, havendo uma relativização do dever de fidelidade, porém este ainda existe entre as partes do vínculo. (RANGEL, 2016, p. 53-54)

Ainda que este arranjo familiar encontre suporte nos axiomas supracitados, o poliamor representa enorme afronta ao suposto princípio da monogamia existente no ordenamento pátrio. Segundo esta máxima, família seria aquela composta por apenas dois companheiros, não admitindo-se que o casal contraia relações amorosas com terceiros. Tal imposição é entendida como uma forma de ordenar a população e seus membros, proporcionando o saudável desenvolvimento das pessoas e de seus vínculos. (GOECKS; OLTRAMARI, 2008, p. 122)

A monogamia, no entanto, nem sempre esteve presente nas sociedades. Revela Friedrich Engels (1984, p. 64) que o principal motivo da passagem do modelo de família sindiásmica, típica da barbárie e marcada pelos casamentos em grupo, para o modelo monogâmico seriam as mulheres. Para ele, em virtude das mudanças nas relações carnavais, que de selvagens passaram a carregar um cunho econômico e opressor, ditando às mulheres a castidade e o matrimônio com apenas um homem, as mesmas se viram obrigadas a encabeçar o movimento monogâmico. Assinala, ainda, que a aludida exigência jamais seria produto da insistência masculina, que jamais renunciariam à esbórnia das relações em grupo, sendo por isso que a estrita monogamia foi imposta apenas para as mulheres.

Por muitos anos, ao poliamor sempre foi carregado de estigmas, conforme dito, enquanto os homens relacionavam-se com diversas mulheres, as mesmas não tinham tal prerrogativa. Observa-se contudo, que, com as mudanças sociais, o direito de família se

transformou para abarcar os mais diversos arranjos familiares, pautados na afetividade e cumplicidade, como forma de concretizar a felicidade do indivíduo e, conseqüentemente, a dignidade da pessoa humana. Com isso, a poligamia não deve ser vista como algo condenável, uma vez que ela permite que um conjunto de pessoas desenvolvam laços de amor e carinho, alicerçado pelo respeito e consideração mútuos. (CARVALHO, 2013, p. 60)

Por derradeiro, assevera-se a existência de normas infraconstitucionais que não preveem a monogamia como requisito indispensável para a constituição do núcleo família, pondo por terra a discussão acerca da existência desse suposto princípio. A Lei Maria da Penha, por exemplo, no bojo do seu artigo 5º, II, disciplina que a família deve ser entendida como “a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;”. Cita-se também a Lei nº 10.836 de 2004, responsável pela criação do Programa Bolsa Família, que dispõe no seu art. 2º, § 1º, I que família é “a unidade nuclear, eventualmente ampliada por outros indivíduos que com ela possuam laços de parentesco ou de afinidade, que forme um grupo doméstico, vivendo sob o mesmo teto e que se mantém pela contribuição de seus membros.”

Além disso, já é possível averiguar situações no mundo fático que urgem os Tribunais a se posicionarem diante deste modelo familiar. Em 2012 foi noticiado pelo Instituto Brasileiro de Direito de Família que, na cidade de Tupã, interior de São Paulo, foi lavrada a primeira Escritura Pública de União Poliafetiva, reconhecendo a união de três indivíduos. Por outra banda, faz-se imperioso assinalar que, em recente votação, oito conselheiros do Conselho Nacional de Justiça decidiram pela proibição do registro do poliamor em escritura pública. (MONTENEGRO, 2018)

Conclui-se, por fim, que a capacidade de amar do ser humano é ilimitada, ou seja, é inerente a natureza das pessoas desenvolver irrestritamente laços de carinho e afeto com o maior número de indivíduos possíveis. Assim, a partir do momento em que o Estado cerra seus olhos para essas relações inerentes à natureza humana, ele apenas as marginaliza, porém jamais conseguirá extirpá-las da sociedade. Desta forma, essa ignorância do ordenamento em relação a esse tipo familiar constitui um retrocesso social, esbarrando em princípios basilares como o da dignidade da pessoa humana. Ademais, ressalte-se que tal relação se dá no âmbito da liberdade privada de seus membros, não causando qualquer prejuízo ao resto da população, sendo irrazoável tal vedação pelo Direito. (GOECKS; OLTRAMARI, 2008, p. 129)

Diante de todo o exposto, vislumbra-se que as famílias paralelas são aquelas constituídas por mais de duas pessoas numa mesma relação amorosa. Nos termos do já discutido, a Constituição trouxe nova feição a entidade familiar, passando esta a ser pautada

por princípios como o da dignidade da pessoa humana, felicidade e afetividade. Sendo que, no bojo dessas premissas, nasce o fundamento de existência das famílias simultâneas cujos membros, no exercício de sua liberdade e autonomia privada, escolhem criar vínculos amorosos com mais de uma pessoa, como forma de alcançar a sua felicidade pessoal. Mostra-se, assim, que não há qualquer razão para condenar e marginalizar essa entidade familiar, tão comum na gênese humana.

2.4.2 Família socioafetiva

A filiação é um fenômeno cultural, sendo caracterizado pelos laços travados entre duas pessoas, sendo que no ordenamento brasileiro é previsto três formas de se caracterizar tal vínculo. A legislação pátria contemporânea, indica como tipos de filiação a jurídica, biológica e socioafetiva. A filiação jurídica é aquela contida no enunciado do art. 1.597 do CC, onde visualiza-se a presunção *pater is est*. Já a filiação biológica é entendida como aquela oriunda dos vínculos consanguíneos, estando assentada na criação dos exames de DNA. Por fim, a filiação socioafetiva, fundada nos princípios constitucionais, prestigiando o amor e o afeto que revolvem a relação do filho e de suposta figura parental. (SILVA; THIBAU, 2013, p. 59)

A socioafetividade pode ser entendida como uma relação de fato, na qual exerce a função parental pessoa diversa do genitor, ou seja, o pai ou mãe da relação familiar não foi responsável por passar seus dados genéticos ao filho. Desta forma, é possível que, da análise do caso concreto, entender-se que a figura do pai foi exercida por pessoa diversa do genitor, isso porque o exercício do papel parental vai muito além do DNA, sendo calcado na cumplicidade, amor e afeto entre pai e filho. (FARIAS; ROSENVALD, 2015, p. 591-592)

Alerte-se, porém, que não é qualquer manifestação de dedicação que configura a socioafetividade, sendo imprescindível a demonstração do estado de posse de filho. Para a doutrina brasileira, deve-se demonstrar a posse de estado do filho⁸ para o reconhecimento da filiação, ou seja, servem como prova da identidade familiar desses membros não ligados biologicamente o uso do nome do pai socioafetivo pelo filho, como também a publicidade da convivência prolongada e da relação de afeto travado por ambos e, por fim, pela troca recíproca entre as partes de assistência e afeto, constituindo uma verdadeira manifestação concreta do vínculo de filiação que os une. (COSTA, 2008, p. 91-92)

⁸ No tocante, Christiano Cassettari (2015, p. 32) alerta que caberá ao magistrado analisar o caso concreto atentamente, com o escopo de verificar se a relação existente entre as partes é forte o suficiente para ser equiparado ao laço afetivo que une pais e filhos.

Pontue-se ainda que, sob a luz da psicologia, a socioafetividade restará constituída quando houver a formação de um vínculo voluntário e bilateral entre pai e filho não biológico. A reciprocidade, então, revela-se elemento imprescindível, não podendo a afetividade ser uma via de mão única, atendendo meramente a uma expectativa social. Aponta-se, então, que a prática de condutas socialmente esperadas pelos pais e seus filhos não são suficientes para suprir a necessidade de amor e afeto que embasam o vínculo familiar, sendo que, por outra banda, visualiza-se a possibilidade de pessoa diversa daquela que partilha genes com o filho, desenvolver o papel de figura parental deste, sendo o maior expoente do abordado as famílias adotivas. (DURI, 2016, p. 204-205)

Nesse diapasão, a Lei nº 12.010 de 2009 disciplina o procedimento necessário para a adoção no sistema brasileiro, cujo ato final é uma sentença judicial que declara a filiação do adotado com seu parente adotivo, como também o Provimento nº 63 de 2017 do Conselho Nacional de Justiça que “dispõe sobre o reconhecimento voluntário e a averbação da paternidade e maternidade socioafetiva no Livro "A" e sobre o registro de nascimento e emissão da respectiva certidão dos filhos havidos por reprodução assistida.”. Ademais, a Lei 13.509 de 2017, estabelece que o artigo 39, § 3º, passará a contar com a seguinte redação “Em caso de conflito entre direitos e interesses do adotando e de outras pessoas, inclusive seus pais biológicos, devem prevalecer os direitos e os interesses do adotando.”. (SILVA; THIBAU, 2013, p. 67)

Com base no exposto, observa-se que o atual ordenamento jurídico brasileiro reflete as premissas já fixadas. Expoente disso reside no bojo do artigo 1.593 do Código Civil, cuja redação traz que “O parentesco é natural ou civil, conforme resulte de consangüinidade ou outra origem.”. Como também, na medida em que a Constituição Federal, em seu artigo 227, §6º, preceitua que “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”. Para ilustrar o quanto disposto, colaciona-se ao presente trabalho a decisão da Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº 692.186 RG/PB⁹, de relatoria do ministro Luiz Fux, julgada em 29/11/2012, firmando o precedente de que “A prevalência da

⁹ Ementa: RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. DIREITO CIVIL. AÇÃO DE ANULAÇÃO DE ASSENTO DE NASCIMENTO. INVESTIGAÇÃO DE PATERNIDADE. IMPRESCRITIBILIDADE. RETIFICAÇÃO DE REGISTRO. PATERNIDADE BIOLÓGICA. PATERNIDADE SOCIOAFETIVA. CONTROVÉRSIA GRAVITANTE EM TORNO DA PREVALÊNCIA DA PATERNIDADE SOCIOAFETIVA EM DETRIMENTO DA PATERNIDADE BIOLÓGICA. ART. 226, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PLENÁRIO VIRTUAL. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. 1.A prevalência da paternidade socioafetiva em detrimento da paternidade biológica é relevante sob os pontos de vista econômico, jurídico e social, configurando, destarte, a existência do requisito da repercussão geral.

paternidade socioafetiva em detrimento da paternidade biológica é relevante sob os pontos de vista econômico, jurídico e social, configurando, destarte, a existência do requisito da repercussão geral.”.

Em face do discorrido, observa-se que a paternidade socioafetiva passou a integrar a pauta de discussões das doutrinas e tribunais, ganhando relevância. Nota-se, inclusive, o privilégio dado pelos Tribunais a paternidade socioafetiva em detrimento da biológica, como também da aceitação da multiparentalidade, configurada pela simultaneidade de filiação biológica e socioafetiva. Nota-se, com isso, a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, da afetividade e da igualdade, passando a criança a receber o dobro de carinho, amor e afeto de seus parentes (SOUZA, 2016, p. 69). Corroborando o aludido, a decisão proferida no âmbito do REsp 1.704.972/CE¹⁰, de relatoria do Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, julgada pela Terceira Turma do STJ em 09/10/2018, em que se depreende que “Observada a existência de mais de um vínculo paterno, biológico e afetivo, ambos devem constar no registro civil, sem qualquer diferença hierárquica, caracterizando a pluralidade de laços afetivos, também chamada de família multiparental”.

Tendo em vista o quanto aludido, pode-se concluir que o ordenamento brasileiro consagra em sua legislação algumas espécies de filiação, estando entre elas a filiação socioafetiva, cujas partes formam um núcleo familiar reconhecido e protegido pelo direito. Ademais, tal arranjo familiar pode ser vislumbrado, por exemplo, na adoção, uma vez que em nela a relação de parentalidade é formada entre pessoas que não compartilham dados biológicos, sendo que o vínculo que os une é puramente afetivo. Desta forma, comprova-se que os

¹⁰ Ementa: RECURSO ESPECIAL. DIREITO DE FAMÍLIA. SOCIOAFETIVIDADE. ART. 1.593 DO CÓDIGO CIVIL. PATERNIDADE. MULTIPARENTALIDADE. POSSIBILIDADE. SÚMULA Nº 7/STJ. INDIGNIDADE. AÇÃO AUTÔNOMA. ARTS. 1.814 E 1.816 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. 1. Recurso especial interposto contra acórdão publicado na vigência do Código de Processo Civil de 1973 (Enunciados Administrativos nºs 2 e 3/STJ). 2. A eficácia preclusiva da coisa julgada exige a tríplice identidade, a saber: mesmas partes, mesma causa de pedir e mesmo pedido, o que não é o caso dos autos. 3. Na hipótese, a primeira demanda não foi proposta pelo filho, mas por sua genitora, que buscava justamente anular o registro de filiação na ação declaratória que não debateu a socioafetividade buscada na presente demanda. 4. Não há falar em ilegitimidade das partes no caso dos autos, visto que o apontado erro material de grafia foi objeto de retificação. 5. À luz do art. 1.593 do Código Civil, as instâncias de origem assentaram a posse de estado de filho, que consiste no desfrute público e contínuo dessa condição, além do preenchimento dos requisitos de afeto, carinho e amor, essenciais à configuração da relação socioafetiva de paternidade ao longo da vida, elementos insindicáveis nesta instância especial ante o óbice da Súmula nº 7/STJ. 6. A paternidade socioafetiva realiza a própria dignidade da pessoa humana por permitir que um indivíduo tenha reconhecido seu histórico de vida e a condição social ostentada, valorizando, além dos aspectos formais, como a regular adoção, a verdade real dos fatos. 7. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 898.060, com repercussão geral reconhecida, admitiu a coexistência entre as paternidades biológica e a socioafetiva, afastando qualquer interpretação apta a ensejar a hierarquização dos vínculos. 8. Aquele que atenta contra os princípios basilares de justiça e da moral, nas hipóteses taxativamente previstas em lei, fica impedido de receber determinado acervo patrimonial por herança. 9. A indignidade deve ser objeto de ação autônoma e seus efeitos se restringem aos aspectos pessoais, não atingindo os descendentes do herdeiro excluído (arts. 1.814 e 1.816 do Código Civil de 2002). 10. Recurso especial não provido.

princípios norteadores consagrados na Carta Magna como os da solidariedade, afetividade e dignidade da pessoa humana, vem sendo concretizados através do prestígio outorgados a esta relação de pais e filhos fundadas plenamente no amor, e não apenas em laços de sangue.

2.4.3 Família homoafetiva

A temática da homoafetividade foi, por anos a fio, domínio da medicina e da psicanálise. No que diz respeito a primeira seara, vigorou até pouco tempo o entendimento de que a homoafetividade era consequência de um defeito numa área específica do cérebro, sendo recorrente o uso de tratamentos cirúrgicos que visavam remover os lóbulos frontais do mesmo, ligados aos impulsos sexuais e fantasias eróticas. (FRY; MACRAE, 1991, p. 71) Por outro giro, nota-se que a psicanálise trilhava caminho bastante parecido, comumente associando a homoafetividade com a perversão, algo ligado a imagens demoníacas e depravação. (BARBERO, 2005, p. 69-70)

Assim, por muitos anos a comunidade LGBT Q+ ocupava um lugar de extrema marginalidade na sociedade, entendidos como doentes incuráveis, todavia, desde a metade do século passado, verifica-se grandes transformações nesses tabus, sendo a Revolta dos anos 60 uma das principais responsáveis por isso, encabeçada por jovens clamando pela liberdade sexual. Essa mesma juventude participou das marchas contra a Ditadura de 64, posicionando-se contra a opressão e pregando a felicidade como objetivo maior do ser humano. Com isso, abriu-se espaço para reflexões sobre o sexo, indo muito além da mera necessidade de perpetuação da espécie, passando a ser entendido como uma forma de alcance do prazer e de satisfação. Desde então, percebe-se o crescente número de casais que se libertam das amarras de uma suposta moral, típica do patriarcalismo e de ideais cristãos, e passam a procurar seu contentamento próprio. (MATOS, 2000, p. 92)

Com efeito, é possível ratificar a verossimilhança de tal premissa nos dias atuais. A pesquisa Mosaico, realizada em 2008 pela Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, coordenada pela psiquiatra Carmita Abdo, do Programa de Estudos em Sexualidade (ProSex) do Instituto de Psiquiatria, ouviu 3 mil participantes de sete regiões metropolitanas: São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Salvador, Belém, Porto Alegre e Distrito Federal. Da sua análise percebe-se que dos 538 homens cariocas entrevistados 14,5% denominaram-se homossexuais e 4,8% bissexuais, já das 301 mulheres pesquisadas no estado do Rio de Janeiro 7% identificavam-se como homossexuais e 2,3% bissexuais.

Para Ivone M. C. Coelho de Souza e Maria Berenice Dias (2000, p. 278-279), a união homoafetiva é uma realidade que deve ser desmistificada, uma vez que negar a sua existência não a fará desaparecer magicamente. Segundo as autoras, a Constituição de 88, atendendo aos reclames sociais, reconheceu e tutelou as famílias de origem distinta da matrimonial, no entanto, numa vã tentativa de exercer o controle social, expressamente disciplinou o relacionamento travado entre homem e mulher, apenas. Assim, entende-se que a Carta Magna “por absoluto preconceito de caráter ético, deixou de regular certas espécies de relacionamento que não tem como pressuposto a diversidade de sexos.”.

Desta forma, visualiza-se a lentidão do legislativo brasileiro em atualizar suas teses no âmbito do direito de família. Ainda que de um lado exista projetos como o de Lei nº 470 de 2013, que visa instituir o Estatuto das Famílias, reconhecendo a união entre pessoas, independentemente de gênero. Por outra banda, a bancada evangélica, considerando a homoafetividade uma doença, apresentou o Decreto Legislativo nº 234 de 2011, nomeado de “cura gay”, que encontra-se arquivado desde 02/07/2013. (MOREIRA, 2016, p. 21)

Diante deste impasse, o Judiciário viu-se obrigado a atuar, atraindo para si o papel de construir um terreno de igualdade e proteção para as relações homoafetivas. A verdadeira mudança de paradigma deu-se com o julgamento da ADI 4277 e da ADPF 132 pelo STF, em 05/05/2011, onde foi dado provimento às ações, com eficácia *erga omnes* e efeito vinculante. A partir disso, a união travada por pessoas de mesmo gênero passa a ser reconhecida como entidade familiar, gozando dos mesmos direitos e deveres equiparados à união estável prevista no art. 226 da CF e 1.723 do CC. (RABELO; VIEGAS; POLI, 2012, p. 82-83)

Há quem defenda, inclusive, a possibilidade de casamento entre pessoas de idêntico gênero. De igual modo, Alexandre Freitas Câmara (2012, p. 261) entende que não há qualquer diferença substancial entre o instituto da união estável e do casamento, posto que ambos são relações de igual afeto e carinho. Assim, por força dos princípios da igualdade, liberdade, dignidade da pessoa humana e segurança jurídica, valores consagrados no próprio preâmbulo da Carta Magna, não se devem impor barreiras para este arranjo familiar, desconstruindo as marcas do preconceito de gênero enraizadas na sociedade.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 175 de 14 de maio de 2013, na qual indica que “É vedada às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo.”. Isso se deu porque, ainda que o Supremo Tribunal Federal venha reconhecendo a união estável de casais homoafetivos desde 2011, os cartórios recusavam-se a realizar o

registro dos mesmos. Segundo notícia divulgada pelo CNJ (MONTEIRO, 2018), desde a edição de aludida Resolução, já foram celebrados ao menos 19,5 mil casamentos homoafetivos.

Por derradeiro, é notável que as discussões em torno da temática de gênero remontam tempos imemoriais. A legislação pátria, todavia, ainda não reflete as transformações sociais modernas, incubindo ao Judiciário, diante da realidade nacional, a responsabilidade de disciplinar a união dos casais de mesmo gênero, em prol do princípio da igualdade e dignidade da pessoa humana, passando a ser reconhecida no Brasil a entidade familiar homoafetiva. Ressalte-se ainda a necessidade de uma maior tutela dos interesses dessa entidade familiar, uma vez que ela tem anseios e necessidades tal como qualquer outra, almejando o casamento, bem como filhos, devendo ser a eles outorgados tais prerrogativas, sendo que, no particular, a licença natalidade conjugada apresenta-se como uma solução viável, conforme será discutido em seguimento próximo.

2.4.4 Família reconstituída

As famílias reconstituídas, também conhecidas como recompostas, mosaico ou sequenciadas, vem ganhando cada vez mais espaço no cenário da sociedade moderna. A própria incerteza terminológica, não estando ainda pacificado qual denominação melhor lhe designa, já é um indício da sua imaturidade e da resistência que o ordenamento apresenta para reconhecê-la. Figuram neste modelo familiar o cônjuge ou companheiro e a prole de outra pessoa, advinda de relações pretéritas. (LOBO, 2017, p. 86)

É errôneo, todavia, enquadrar esse arranjo como monoparental, ou seja, restringir a família apenas ao genitor e seu filho. Isso porque, do novo casamento, é possível que essa pessoa crie um vínculo com a prole, revestido de afetividade e carinho, constituindo assim uma família. Tanto é que a esta pessoa é assegurado o direito de adoção unilateral, segundo o artigo 41, §1º do Estatuto da Criança e do Adolescente. Como também a possibilidade do enteado ou enteada acrescentar ao seu nome o do padrasto ou madrasta, assegurado pela Lei 11.924 de 2009, que alterou o § 8º do artigo 57 da Lei no 6.015, sem prejuízo ao sobrenome anterior do procriador. (DIAS, 2017, p. 155-156)

A peculiaridade da família recasada reside na multiplicidade de vínculos afetivos que o compõem, entrelaçando pais, crianças e adolescentes de relacionamentos diversos, formando um emaranhado de laços revestido de solidariedade, fundindo esses núcleos familiares. Desta forma, visualiza-se a formação de elos entre esses sujeitos, oriundos da assistência e dedicação mútua e cotidiana, tendo impactos que vão muito além do novo

casamento ou união dos pais biológicos repercutindo em diversas outras responsabilidades. (GOUVEIA, 2011, p. 35)

Atualmente, o arranjo familiar em comento mostra-se cada vez mais presente. Aponta-se como razão para isso, por exemplo, o advento da Lei nº 6.515 de 1977 que dispõe sobre o divórcio no Brasil, uma vez que houve uma ressignificação do instituto do casamento, que não mais é eterno, oportunizando as pessoas a contraírem relacionamentos sendo-lhes assegurado a possibilidade de se separar, sem sofrer a estigma social de outrora. Assim, tornou-se muito comum no cenário nacional pessoas que ao longo da vida contraíram mais de uma núpcias e, de cada uma delas, leve os filhos dos relacionamentos anteriores, passando estes a serem criados pelos novos companheiros. (CASSETTARI, 2015, p. 55)

Corroborando o acima entabulado, a Estatística do Registro Civil de 2017, divulgada pelo IBGE em 2018, indica que foram concedidos em primeira instância ou por escritura judicial 373.216 divórcios no Brasil. De acordo com o estudo houve um aumento no número de divórcios em relação a 2016, passando de 2,38% para 2,48%. Ademais, houve uma redução do tempo médio em que as pessoas passam casadas, sendo observado em 2017 uma variação entre 11 e 18 anos de duração do matrimônio até a separação. Por fim, nota-se que 45,8% dos divórcios se deu em famílias constituídas somente com filhos menores de idade, sendo também perceptível a predileção do Judiciário em conceder a guarda compartilhada, nesses casos, indo de 16,9% dos casos em 2016 para 20,9% em 2017.

O ordenamento jurídico pátrio, contudo, não reflete tais dados, uma vez que ele reflete ainda a ideia de um primeiro e único casamento, sendo a possibilidade do divórcio algo recente. O Código Civil de 2002 traz, de forma sucinta e incipiente, o primeiro indício deste núcleo familiar em seu artigo 1.595, o qual indica que “Cada cônjuge ou companheiro é aliado aos parentes do outro pelo vínculo da afinidade.”, ou seja, o enteado ou enteada e seu respectivo padrasto ou madrasta estão ligados por uma relação de afinidade de primeiro grau em linha reta. Percebe-se, porém, que nada mais se é falado a respeito deste arranjo, não havendo qualquer disposição disciplinando as relações jurídicas advindas deste vínculo. (TEIXEIRA; RODRIGUES, 2015, p. 16)

Consequência dessa lacuna legislativa é vista, por exemplo, no desamparo e confusão nos papéis desempenhados pelos padrastos e madrastas, aos quais não sabem se, após uma eventual separação, terão direito a continuar convivendo com seus enteados ou se deverão arcar com a obrigação alimentar dos mesmos. No tocante a este último, Beatriz Cavaliere Dantas Oliveira e Adauto de Almeida Tomaszewski (2017, p. 286) entendem que, uma vez reconhecido o vínculo afetivo e de solidariedade travado entre enteado e padrasto, nasce uma

relação socioafetiva e, por isso, estaria sim ele obrigado ao pagamento de alimentos. Nesse sentido inclusive, o Enunciado 341 do Conselho da Justiça Federal, o qual preceitua que “Para os fins do art. 1.969, a relação socioafetiva pode ser elemento gerador de obrigação alimentar”

De igual modo, revela-se o posicionamento do Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Em voto proferido em 17/03/2016 pela Quarta Câmara de Direito Civil, no âmbito da Apelação Cível nº 2015.050506-3¹¹, de relatoria de Renato Guilherme Gomes Cunha, no qual se entendeu que “a patente relação de parentesco por socioafetividade entre os autores e o requerido, de fato, tem o condão, no caso, de ensejar o dever de assistência daquele que, por mais de 15 (quinze) anos, foi arrimo da família”.

Mesmo para aqueles que vão em esteira contrária, entendendo que a relação de afinidade estabelecida entre enteado e padrasto não gera parentesco, muito menos obrigação alimentar, haja vista que ninguém teria a obrigação de custear os gastos oriundos de prole que não fosse sua. Sobre esses argumentos, todavia, não se pode olvidar as relações de afeto construídas no dia a dia dessas pessoas, havendo constante troca de carinho e assistência, como também compartilhando experiências de vida. (LIMA, 2014, p. 24)

As famílias reconstituídas são, assim, representadas pelo emaranhado de laços formados entre dois núcleos familiares que se fundem, dando origem a um novo relacionamento familiar, pautado na solidariedade e assistência, prestada cotidianamente, entre os novos pais, mães, filhos comuns e enteados. A Lei Civil institui que padrasto e enteado são parentes afins de primeiro grau em linha reta, sendo que para muitos este relacionamento está fundado na socioafetividade, do qual pode se derivar inclusive, obrigações e direitos, como o alimentar e de convivência, uma vez que o principal objetivo é o desenvolvimento saudável dos filhos num seio familiar seguro.

¹¹Apelação Cível. Direito de Família. Alimentos. Demanda Proposta Pela Ex-companheira e por Dois Filhos Dela (enteados do Demandado). Sentença Fixadora de Pensionamento Alimentar Temporário (um Ano - Já Findo Em 26.01.2016) à Ex-convivente e à Enteadada, no Patamar de Um Salário Mínimo para Cada Uma, e, Ainda, Indeferidora, de Outro Lado, de Pensionamento Ao Enteadado.(...) Assim, Ainda Que, Hoje, Tendo Alcançado a Maioridade Civil, é Justo Que, Em Decorrência da Paternidade Socioafetiva, Tenha a Enteadada (porque o Enteadado Já Aparentemente Formado e Com Renda Própria) Direito à Conclusão do Curso Superior a Que, Igualmente de Forma Comprovada, Dedicou-se, Inobstante as Sentidas Dificuldades Financeiras Decorrentes do Fim da Convivência Marital Entre a Genitora e o Genitor Socioafetivo, Este, Em Verdade, Ostentando, Confessadamente, Altíssimo Padrão Econômico-financeiro de Vida. Apelo do Demandado: Pretensão à Extinção do Encargo Conferido à Enteadada e a Exoneração E/ou Diminuição do Prazo Referente à Ex-companheira. Sentença Impecável. Recursos dos Autores e do Demandado Conhecidos e Desprovidos.

2.4.5 Família anaparental

Trata-se de arranjo familiar comum na realidade brasileira, ainda que muitas vezes seja despercebido. A família anaparental caracteriza-se como aquele núcleo de pessoas, sem a figura comum do ascendente, ou seja, são aqueles grupos compostos por parentes em linha colateral ou até mesmo amigos ou conhecidos. Deve-se observar, com isso, que as pessoas que nela figuram resguardam laços puramente afetivos, numa união de esforços que garantam o auxílio mútuo, sem qualquer conteúdo sexual. (MENEZES, 2008, p. 127)

Diante disso, pode-se dizer que são expoentes do arranjo familiar em epígrafe irmãos que resolvem morar sob o mesmo teto, amigos idosos que decidem juntar suas aposentadorias e proverem ajuda mútua, primos morando conjuntamente, entre outras infinitudes de combinações. Assim, resta latente que para a formação deste grupo familiar, ainda que sem aparato expresso pelo legislador que o discipline, é indispensável o afeto e o animus de constituir família por meio da convivência mútua entre seus participantes. (MALUF, 2012, p. 225)

A presença deste modelo familiar, aos poucos, pode ser visto nos Tribunais pátrios, reforçando a necessidade de normatização urgente, sendo uma realidade e uma tendência no cenário brasileiro. O Supremo Tribunal de Justiça, em sede de REsp 1217415¹², julgado em 19/06/2012, de relatoria da ministra Nancy Andrighi, entendeu como válida a adoção realizada entre dois irmãos, com fulcro na adoção conjunta prevista no art. 42 do ECA, uma vez que o fim precípua da norma é a inserção do adotado em família estável. Fundamentando sua decisão, deduziu a turma que “o conceito de núcleo familiar estável não pode ficar restrito às fórmulas clássicas de família, mas pode, e deve, ser ampliado para abarcar a noção plena de família, apreendida nas suas bases sociológicas”.

¹² CIVIL. PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. ADOÇÃO PÓSTUMA. VALIDADE. ADOÇÃO CONJUNTA. PRESSUPOSTOS. FAMÍLIA ANAPARENTAL. POSSIBILIDADE. Ação anulatória de adoção post mortem, ajuizada pela União, que tem por escopo principal sustar o pagamento de benefícios previdenciários ao adotado - maior interdito -, na qual aponta a inviabilidade da adoção post mortem sem a demonstração cabal de que o de cujus desejava adotar e, também, a impossibilidade de ser deferido pedido de adoção conjunta a dois irmãos. [...] O primado da família socioafetiva tem que romper os ainda existentes liames que atrelam o grupo familiar a uma diversidade de gênero e fins reprodutivos, não em um processo de extrusão, mas sim de evolução, onde as novas situações se acomodam ao lado de tantas outras, já existentes, como possibilidades de grupos familiares. O fim expressamente assentado pelo texto legal - colocação do adotando em família estável - foi plenamente cumprido, pois os irmãos, que viveram sob o mesmo teto, até o óbito de um deles, agiam como família que eram, tanto entre si, como para o então infante, e naquele grupo familiar o adotado se deparou com relações de afeto, construiu - nos limites de suas possibilidades - seus valores sociais, teve amparo nas horas de necessidade físicas e emocionais, em suma, encontrou naqueles que o adotaram, a referência necessária para crescer, desenvolver-se e inserir-se no grupo social que hoje faz parte. Nessa senda, a chamada família anaparental - sem a presença de um ascendente -, quando constatado os vínculos subjetivos que remetem à família, merece o reconhecimento e igual status daqueles grupos familiares descritos no art. 42, §2, do ECA. Recurso não provido.

Traz-se à baila, ainda, porque oportuno, a existência das famílias unipessoais, que são descritas como aquelas formadas por apenas uma pessoa, sendo reflexo direto do novo individualismo que rege o século XXI, como se vê na efemeridade dos casamentos, com um conseqüente aumento do número de divórcios e separações, na redução do tamanho do núcleo familiar, como também, na maior proporção de casais sem filhos. No particular, pode-se entender como presentes os elementos estruturantes da família - existência de elos afetivos, conjugação de esforços e comunhão de vida - uma vez que estes se dão de forma unilateral, com um objetivo de buscar a felicidade sozinho. (COSTA, 2011, p. 326)

Tendo em vista o acima explanado, observa-se que as famílias anaparentais, ainda que consubstanciadas laços pautados no amor e afetividade, não gozam de qualquer amparo jurídico expresso, sendo sua jurisprudência e discussão doutrinária, inclusive, bastante rasa e perene. Tal realidade, no entanto, não mais condiz com o ordenamento jurídico vigente, assim, deve-se entender que “ É injustiça - indigna do Estado de Direito - deixá-los à margem ou à míngua dos direitos humanos familiares, seja do direito fundamental à família, seja dos direitos de família operacionais”. (BARROS, 2003, p. 6)

Diante do acima relatado, é inelutável afirmar que a família anaparental ganham cada vez mais força no cenário moderno do século XXI. Tal fenômeno tem como razão de ser a assimilação dos laços de amor e afeto como requisitos fundantes da relação familiar, podendo ser contraído entre amigos, irmãos, tios, primos e conhecidos, bastando a cumplicidade e o animus de constituir família, ou seja, de juntar esforços para a convivência em comum. Desta forma, são sujeitos que, amparados pelos princípios constitucionais da pluralidade de arranjos familiares e felicidade, formam uma entidade familiar, sem a necessidade de um ascendente. Nota-se seu reconhecimento e tutela por partes dos Tribunais, tendo em vista ser prerrogativa do Estado a proteção a todas as formas familiares e de seus membros.

3 LICENÇA PARENTAL NO BRASIL, O PAPEL SOCIAL DA MULHER E O DIREITO DO TRABALHO

Tendo em vista o abordado no item anterior, é possível visualizar que atualmente a sociedade brasileira vem passando por profundas mudanças, estando dentre elas as novas formas de organização familiar. Vislumbra-se, com isso, que o ordenamento jurídico pátrio traz fortes traços de um direito patriarcal, hierarquizado e heterossexual, onde o casamento entre homem e mulher é a principal e mais incentivada forma de constituição de família. No entanto, com as novas realidades sociais, percebe-se a existência de outras configurações familiares que devem ser reconhecidas e tuteladas pelo sistema jurídico brasileiro, tal qual a família matrimonial heterossexual.

Na presente seção, será demonstrado, num primeiro momento, que grande parte do aparato legal nacional foi criado com base nessa tradicional conjuntura familiar, tendo como principal enfoque sua influência na seara trabalhista. No particular, percebe-se que os institutos da licença-maternidade e licença-paternidade são apenas alguns dos exemplos desse fato, posto que foram arquitetados para um modelo familiar heterossexual tradicional, no qual o homem assume o papel de provedor e a mulher de cuidadora do lar.

A partir de uma análise de ambos os institutos, com a presença de dados, entendimentos jurisprudenciais e da doutrina atual nacional sobre o tema, busca-se demonstrar que os direitos trabalhistas relacionados ao equilíbrio vida-laboral e vida-familiar, reforçam a ideia de família tradicional, composta por um homem e uma mulher, em que o primeiro é o responsável por ‘sustentar o lar’ e o segundo pelas tarefas domésticas, entre elas a de cuidar dos filhos, reafirmando a tese de família matrimonial que perdurou por anos.

Diante do exposto, visa-se com o atual ponto discorrer sobre o impacto da perpetuação de tal premissa tradicional patriarcal brasileiro no tocante a inserção feminina no mercado de trabalho e quanto a divisão baseada em gênero do trabalho doméstico. Ademais, também será debatido os institutos das licenças parentais brasileiras e a sua lenta evolução, a qual vem ganhando força recentemente, principalmente em razão da atuação do Judiciário. Sendo que a sua nova disciplina, conforme será sustentado em seção posterior, poderá repercutir no exercício de uma paternidade mais responsável, numa maior inserção feminina no mercado de trabalho, como também, na concretização do princípio da isonomia.

3.1 O PAPEL SOCIAL DA MULHER E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A BUSCA DA ISONOMIA

Conforme sustentado alhures, a figura feminina passou de uma parceira passiva, sujeita às imposições de seus maridos nas famílias matrimoniais tradicionais, para conquistar espaços antes pensados apenas para os homens. Adquiriu o direito de votar e ser votada, concorrer a cargos políticos, estudar em faculdades, ingressar no mercado de trabalho, concorrendo pela sua sobrevivência no cenário global. Com isso, nota-se que a figura da mulher na sociedade atual, ainda que formalmente haja expressa previsão constitucional de igualdade de direitos com os homens, não houve a efetivação no plano fático de tal isonomia, uma vez que o padrão da sociedade patriarcal ainda repercute na contemporaneidade, reproduzindo a imagem do homem detentor de autoridade e importância, sobrepujando a figura feminina. (ZAMBERLAM, 2001, p. 70-71)

Tais conquistas, porém, foram consequências de um longo processo de refiguração da mulher, fruto de várias lutas e pressões sociais. As mulheres sempre laboravam de forma não remunerada e invisível nos afazeres domésticos, com a Revolução Industrial, porém, passou-se a ser utilizada a mão de obra feminina e infantil, não havendo qualquer proteção à gestação e amamentação, repercutindo negativamente na sociedade e famílias da época, gerando diversas doenças e sequelas. Tais consequências foram o estopim das primeiras normas de proteção ao labor da mulher na Europa.¹³ Verificou-se, porém, que após a implementação da legislação protetiva, passou a mulher a ser discriminada no mercado, preferindo o empregador a contratar homens, os quais tinham menores restrições e proibições. Nesse diapasão, iniciou-se uma nova fase de promoção do trabalho da mulher, no qual se prega que tais medidas protetivas não devem servir de óbice para a sua contratação, combatendo a discriminação de gênero e buscando-se a isonomia. (GARCIA, 2017, p. 1099)

Por outro giro, no âmbito nacional, o primeiro marco de maior expressividade no direito laboral feminino, pode ser atribuído a criação da Federação Brasileira Pelo Progresso Feminino, encabeçado por Nísia Floresta e Bertha Lutz entre os anos de 1919 a 1937, cujas principais reivindicações giravam em torno do direito ao voto feminino, da possibilidade de instrução da mulher e de uma legislação reguladora do trabalho feminino, uma vez que a mulher só podia trabalhar com a autorização do marido. Também a respeito desta primeira onda feminista no Brasil, cita-se o manifesto de 1917 da União das Costureiras, Chapeleiras e Classes

¹³ Na mesma esteira de entendimento, a título exemplificativo, cita-se a Convenção 3 e 4 da OIT de 1919, a Convenção 100 de 1951, como também a própria Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948.

Anexas, as quais ressaltam que só será possível uma legislação igualitária entre homens e mulheres, com o reconhecimento das suas profundas disparidades. (MENDÉZ, 2005, p. 60)

Tais reivindicações foram sentidas pelo legislativo brasileiro, culminando a publicação do Decreto 21.417-A, de 1932, o qual regulou o labor feminino em estabelecimentos comerciais e industriais, que previu de forma inédita a licença-maternidade. Já a Carta Maior de 1934, versava em seu art. 121 acerca da vedação a discriminação salarial da mulher, o exercício da atividade em local insalubre, além de prever as primeiras normas no âmbito constitucional de proteção a maternidade, garantindo sua estabilidade. A partir deste marco, o ordenamento brasileiro criou, gradualmente, um aparato de blindagem ao trabalho da mulher, tendo como principal efeito a discriminação do labor feminino. Iniciou-se, então, um movimento de promoção da participação da mulher no mercado de trabalho, desembocando no diploma de 1988, que passou a permitir o labor em local insalubre, além de uma série de direitos em seu art. 7º, visando a concretização da igualdade de direitos assegurado no art 5º entre homens e mulheres, não recepcionando dispositivos que levam a uma discriminação desrazoável. (GARCIA, 2017, p. 1102)

Nesse mesmo sentido, no plano infraconstitucional, observou-se uma maior preocupação em promover a inserção da mulher no mercado de trabalho. O Decreto Lei 229 de 2967, alterou o art. 374, 389 e 392 da CLT para permitir a compensação de jornada para a mulher, desde que prevista em norma coletiva, além de assegurar direitos para o pós-parto. Além disso, a Lei 6.138 de 1974 passou o ônus da licença-maternidade à Previdência Social, tirando tal encargo do empregador e, conseqüentemente, extinguindo com um dos óbices do labor feminino. Ademais, a Lei 7.855 de 1989 merece destaque por revogar os arts. 374, 375, 379, 380 e 387, passando a permitir o labor noturno feminino e o seu trabalho em subterrâneos, mineração, pedreiras e obras de construção civil, passando esta a conquistar mais um espaço de atividades.

Menciona-se, também, às mudanças promovidas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Tal diploma revogou o parágrafo único do art. 372 da CLT o qual previa que os preceitos reguladores do trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, salvo em casos de “trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho”. Ademais, também houve a revogação do art. 384, II da CLT, cujo intervalo de 15 minutos lá previsto, tal qual os outros dispositivos acima aludidos, é reminiscente de uma visão patriarcal e machista da sociedade, uma vez que tal intervalo era conferido para as mulheres pedirem autorização aos

seus maridos para permanecerem até mais tarde no trabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 147-148)

Ainda que se possa argumentar que o referido intervalo é constitucional, servindo ao propósito de concretizar a proteção ao labor feminino, estando em consonância com a realidade que as mesmas vivem, precisando muitas vezes realizar duplas ou até mesmo triplas jornadas. Isso porque, é sabido que até os dias de hoje, a mulher ainda é responsável pela maioria das atividades do lar e cuidados com os filhos, conforme os dados veiculados em capítulo posterior do presente trabalho, requerendo assim a tutela da saúde física e mental dessas trabalhadoras, sendo o período de descanso uma forma de fazê-lo. É inegável, contudo, que o fundamento do mencionado instituto reflete um momento histórico patriarcalista e reacionário, servindo atualmente com fator de desigualdade e discriminação ao trabalho da mulher. (ZANATTA *et al.*, 2017, p. 15)

Desta forma, verifica-se que vários foram os diplomas subsequentes a CLT que contribuíram para a promoção da mulher no mercado de trabalho, além de buscar uma maior igualdade entre os gêneros, observando-se sempre suas peculiaridades para justificar qualquer dissimilitude de tratamento. Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 600), “os fundamentos da proteção jurídica especial destinada à mulher são de ordem fisiológica, já que a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem, e social, porque interessa a toda a sociedade a defesa e proteção da família humana”. Tal premissa justifica, por exemplo, o quanto disposto nas normas de proteção à maternidade, restrições a atividades com levantamento de cargas pesadas (art. 390 da CLT), além das políticas específicas de inserção do sexo feminino nos quadros laborais.

Ressalte-se, ainda, porque importante que, apenas em 2002, o Brasil ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, assinada pela República Federativa do Brasil, em Nova York, no dia 31 de março de 1981, através do Decreto nº 4.377. O artigo 11 da referida Convenção, discorre sobre a necessidade de criação de normas, por parte dos Estados-partes, com o escopo de “eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos [...]”.

Diante do exposto, nota-se que os sistemas adotados para a proteção do labor feminino, tem como principais alicerces o próprio momento atual da realidade social brasileira, calcada numa veia machista e patriarcalista que remontam à aurora dos tempos. Tais premissas que ditavam a inferioridade da mulher, seja no casamento, no labor, ou em outras searas sociais, fizeram parte do processo histórico-cultural brasileiro, cuja estigma ainda é sentida nos dias

atuais. Assim, ainda que seja possível ver uma grande evolução na legislação pátria, principalmente no tocante a inserção da mulher no mercado de trabalho, faz-se necessário a realização de alterações em diversos institutos, como o da licença parental conforme será discutido adiante, para a concretização de uma verdadeira isonomia.

3.2 INSTITUTOS LIGADOS A PROTEÇÃO DA NATALIDADE NO BRASIL

Não paira dúvidas que, no concernente ao labor feminino, a mulher foi alvo de normas extremamente protecionistas pelo Estado, o qual visava proteger a família e a sociedade, gerando, contudo, um cenário de extrema discriminação. Com o advento da Constituição de 88, fixou-se expressamente o princípio da isonomia, importante conquista, tendo em vista a longa história de opressão e superioridade masculina. O constituinte, assim, previu em seu art. 5º a igualdade, ou seja, entendeu-se que, apesar de juridicamente iguais, homens e mulheres são fisiologicamente e biologicamente distintos, sendo autorizado o tratamento desigual visando a correção desta diferença, consagrando o aspecto material do princípio supramencionado. Assim, admite-se distinções entre esses gêneros, como expoente disso cita-se a gestação, função biológica exclusiva da mulher. (LEITE, 2018, p. 600-601)

O direito do trabalho prevê em seu bojo o importante instituto das licenças remuneradas. Elas são caracterizadas pelo tempo em que o trabalhador está dispensado das atividades laborais, seja por força de lei ou por acordo, sendo devidas, entretanto, as parcelas correspondentes ao seu salário. No particular, inclusive, cita-se a presença da licença para disputa eleitoral, atuação em comissão de conciliação prévia, atuação em conselho curador do FGTS, como também aquelas foco do presente capítulo, a licença-maternidade e paternidade, bem como a licença adoção. (MARTINEZ, 2017, p. 597)

Nesse sentido, os artigos 6º e 7º da CF asseguram expressamente o direito social à proteção da maternidade e infância, além de expressamente prever a proteção específica do mercado de trabalho da mulher. Nesse sentido, disciplina especificamente a concessão de licença-gestante a todas as trabalhadoras pelo prazo de 120 dias. Resta demonstrado que a licença parental é um direito fundamental, que deve ser concretizado de forma ampla e eficaz, sendo essencial a criação de mecanismos para a proteção e promoção da infância, maternidade e paternidade responsável. (SANTOS, 2011, p. 65)

Inferese, com isso, que o ordenamento pátrio autoriza a distinção de direitos baseado no gênero, como um estratagema usado para corrigir a desigualdade entre eles. Um desses institutos é o da licença parental, disciplinada de forma diversa para os homens e

mulheres, ou seja, existem direitos específicos na licença-maternidade não salvaguardados ao instituto da licença-paternidade. Partindo desta premissa, serão avaliados a seguir os aspectos e peculiaridades de cada um destes instrumentos, como também entendimentos atuais sobre os mesmos.

3.2.1 Licença maternidade

Fazendo-se uma digressão histórica, percebe-se que, em verdade, a licença-maternidade remunerada fez sua primeira aparição nos artigos 9º e 10º do Decreto nº 21.417-A de 1932, já relatado alhures, estabelecendo que tal afastamento deverá ser custeado pela Previdência Social ou, em sua ausência, pelo próprio empregador. Após isso, o instituto recebeu proteção constitucional na Carta Maior de 1934, sendo repetido em todas as Constituições seguintes, no art. 137 da CF de 1937, a qual restringiu o repouso em período anterior e posterior do parto, regulado pela redação original do art. 392 da CLT. Chama-se a atenção, também, para o art. 164 e 157 da Carta de 46, a qual munida de largo arcabouço de direitos sociais, consagrou como obrigatória a assistência à maternidade, à infância e à adolescência, além da estabilidade da gestante antes e depois do parto, sem prejuízo a sua remuneração e instituição da previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade. (AMARAL, 2012, p. 95-96)

Logo quando instituída, tal instituto gerou grande comoção entre os empregadores, os quais consideravam ser o período de afastamento demasiadamente longo. Assim, diante das diversas ameaças de demissão de funcionárias mulheres, ou ainda, de apenas realizar contratações de mulheres solteiras, sendo que para isso, passaram a exigir exames na admissão que assegurassem que a empregada não estivesse grávida, foi editada a Lei 9.029 de 1995, a qual proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. (CALIL, 2000, p. 63)

Atualmente, no tocante aos prazos de gozo da licença-maternidade, a Constituição Federal de 88 deixa claro, em seu artigo 7º, XVII, que o benefício será de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário da mãe. Ademais, o art. 39, § 3º, e 201, III, do mesmo diploma, disciplina que o mesmo prazo deverá ser aplicado aos servidores ocupantes de cargo público e para aquelas de regime próprio, respectivamente. Ademais, no âmbito infraconstitucional, o art. 392 da CLT repete o comando constitucional, sendo o mesmo também aplicado para casos de

parto antecipado, prevendo também a possibilidade de prorrogação do repouso por 2 semanas, mediante atestado médico nesse sentido.

No particular, cita-se a lei específica sobre o tema aplicável aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a Lei nº 8.112/1990, cujo art. 207 estabelece que “será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração”, sendo assegurado tal direito inclusive em casos de natimorto e aborto atestado por médico oficial, mas apenas pelo prazo de 30 dias. Além disso, saliente-se que com o advento da Lei nº 11.770/08, responsável pela criação do Programa Empresa-Cidadã ao qual oferece isenções fiscais, os empregados, tanto homens como mulheres, cujos os empregadores ou pessoa jurídica aderiram ao programa, restou prorrogado o prazo da licença. Assim, para as mulheres, além dos dias concedidos pelo texto constitucional, também usufruirão de mais 60 dias de licença, desde que a requeiram até o final do primeiro mês após o parto.

Ademais, insta salientar a existência do Projeto de Lei nº 10.062, de 2018, a qual visa alterar os arts. 392 da CLT e 71 e 71-A da Lei nº 8.213/91, para majorar o prazo da licença-maternidade, de 120 para 180 dias, e permitir ao pai acompanhar a mãe do nascituro nas consultas e exames durante a gravidez, garantindo, com isso a licença de 180 dias para todas as mães, independentemente de vinculação ao programa Empresa-cidadã. Nesse mesmo sentido, chama-se a atenção também ao Projeto de Lei nº 4.177, de 2015, com o escopo de garantir à empregada gestante direito à licença-maternidade de 365 dias prorrogáveis por mais 180 dias nos casos em que a prole apresenta algum dos impedimentos previstos no art. 2º da Lei nº 13.146.

Por outro giro, urge ressaltar que, com o passar dos anos, os paradigmas sociais foram mudando, havendo um novo significado para a maternidade. A título exemplificativo, chama-se atenção aos casos de doação temporária do útero, também conhecida como gestação de substituição e barriga solidária, autorizada nos termos da seção VII, da Resolução 2.121 de 2015 do CFM, em casos de existência de “problema médico que impeça ou contraindique a gestação na doadora genética ou em caso de união homoafetiva”. Preenchidos tais parâmetros, poderá ser escolhida uma doadora temporária do útero que pertençam à família de até 4º grau de um dos parceiros, sendo defeso a sua prática com intuito lucrativo ou comercial.

Nesses casos, a jurisprudência já vem reconhecendo paulatinamente o cabimento dos benefícios derivados da maternidade. O Tribunal Regional Federal da 5ª Região, em sede

da Apelação Cível nº 0004161-23.2011.4.05.8300¹⁴, de relatoria do juiz Francisco Cavalcanti, em decisão proferida em 30/08/2012, manteve a sentença de piso, entendendo que a fazia jus a mãe de três filhos tidos através da fertilização *in vitro*, licença de 180 dias destinadas às mães gestantes, pontuando que não seria caso de adoção, ou seja, de gozo de apenas 150 dias de afastamento, uma vez que, no caso dos autos, a autora é, em verdade, mãe biológica, conforme sustentado na seção de família monoparental.

No particular, insta salientar a fase embrionária da doutrina e jurisprudência sobre o assunto, não havendo ainda um grande número de casos conhecidos. No entanto, deve-se chamar a atenção para um óbice que poderá ser imposto para esses casos de concessão de benefício previdenciário quando terceiro gera em seu ventre criança destinada para outra família, que é a fonte de custeio, uma vez que a lei não prevê a possibilidade de concessão de dois benefícios para o mesmo fato gerador, como ocorre no caso em tela. Como forma de resolução desta problemática, Juliana de Oliveira Xavier Ribeiro (2005, p. 76) propõe ou a repartição ao meio do benefício, garantindo proteção social para ambas as mães, sendo que no caso aludido cada uma gozaria de 90 dias da licença, como também a possibilidade de repartir o benefício em dois períodos que correspondem a antes e depois do parto, assim, na hipótese em epígrafe, ambas as mães gozariam da licença de 45 dias antes e depois do parto.

Outra situação que vem ganhando espaço nos tribunais brasileiros, envolve a possibilidade de concessão de dupla licença-maternidade para o casal homoafetivo composto por duas mulheres. O TRT-6, na reclamação trabalhista nº 0000183-54.2018.5.06.0193, a juíza Maria Carla Dourado de Brito Jurema reconheceu, em 26/06/2018, a concessão da dupla licença-maternidade à família homoafetiva, composta por duas empregadas da mesma empregadora, a qual concedeu a licença-maternidade para a gestante e licença-paternidade para a companheira. O Juízo *a quo* baseou sua decisão nos princípios da isonomia, dignidade, proteção à mulher, à diversidade e à infância.

¹⁴ EMENTA: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. LICENÇA MATERNIDADE. PRAZO DE 180 DIAS. FERTILIZAÇÃO “IN VITRO” EM “BARRIGA DE ALUGUEL”. DANOS MORAIS. INEXISTÊNCIA. 1. Hipótese em que a autora tendo realizado fertilização “in vitro” e gestação em “barriga de aluguel”, em virtude das dificuldades em engravidar, pretende seja reconhecido o seu direito à licença maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta dias) dias e não de 150 (cento e cinquenta) dias como deferido pela UFPE, bem como indenização por danos morais. 2. Devem ser computados aos prazos previstos nos artigos 207 e 210, da Constituição Federal, os prazos estabelecidos nos Decretos nºs. 6.690/2008 e 6.691/2008, resultando o benefício de 180 (cento e oitenta) dias para a mãe gestante e 150 (cento e cinquenta) dias para a mãe adotante. 3. A autora é, efetivamente, mãe biológica, não importa se a fertilização foi “in vitro” ou com “barriga de aluguel”. Os filhos são sanguíneos e não adotivos. A autora faz jus à licença maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, o que se justifica, sobretudo, por serem 03 (três) os filhos. [...]

Contudo, os efeitos da decisão monocrática restam suspensos desde o julgamento do MS - 0000553-30.2018.5.06.0000¹⁵ em 06/11/2018, numa analogia com o art. 392-A, § 5º, da CLT, que confere a concessão da licença-maternidade a apenas um dos adotantes, a ser analisada em momento posterior do trabalho, restringiu a licença-maternidade a apenas uma das mães, não sendo visualizado qualquer prejuízo à prole. O presente trabalho, no entanto, coaduna com o entendimento exarado pela juíza de primeira instância, em razão dos princípios norteadores consagrados na CF, defendidos ao longo do texto.

Conforme explanado, a licença-maternidade é o afastamento remunerado da obreira gestante ou adotante, que será visto à frente, sendo que seus prazos encontram previsão tanto constitucional como em lei ordinária, correspondendo a 120 dias, cabendo sua prorrogação. Com o avançar dos anos, porém, a maternidade responsável e a proteção à prole passaram a ter um maior destaque, como pôde-se ver com a criação do programa Empresa-Cidadã, que prevê a prorrogação da licença, concedendo, em contrapartida, isenções fiscais para as empresas que se filiaem ao programa. Observa-se, contudo, que o aparato jurídico atual sobre o assunto não se mostra suficiente para abarcar todas as situações concretas advindas da contemporaneidade, como o caso da doação temporário do útero e casais homoafetivos. Esses porém, são apenas alguns dos desafios oriundos do instituto da licença-maternidade concedida nos moldes atuais, sendo que no segmento posterior serão discutidos alguns dos mecanismos possíveis para ajudar a sanar tais celeumas.

3.2.1.1 Estabilidade da gestante

Preliminarmente, é impreterível a realização da distinção entre os institutos da garantia de emprego e a estabilidade. Isso porque, o primeiro é gênero do qual o segundo é espécie, já que a garantia de emprego, além de prever a estabilidade, ou seja, a limitação ao exercício do poder potestativo do empregador de dispensa, também abarca mecanismos para redução do desemprego, reinserção do trabalhador no mercado, sua capacitação, desestimulação da dispensa e incentivo de admissão. Todas essas são todas medidas de garantia

¹⁵ MANDADO DE SEGURANÇA. CONCESSÃO DE DUPLA LICENÇA-MATERNIDADE. FAMÍLIA HOMOAFETIVA. PREVISÃO DE CONCESSÃO DO BENEFÍCIO A SOMENTE UMA DAS MÃES. LICENÇA NÃO CONCEDIDA. A litisconsorte, empregada pública, teve seu pedido de concessão de licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias indeferido, tendo em vista a concessão da licença maternidade à sua companheira, responsável pela gestação da filha do casal. Inexiste norma específica concessiva de licença-maternidade à mãe que não seja a biológica ou a adotante, devendo o caso ser decidido de acordo com a analogia. Assim, aplica-se ao caso a Lei nº 12.873/2013, a qual prevê que, em caso de adoção, apenas um dos adotantes terá direito à licença-maternidade. Deste modo, considero demonstrado o pressuposto fundamental para a concessão da segurança postulada.

do emprego, fazendo com que esse instituto extrapole o âmbito trabalhista apenas, sendo um verdadeiro artifício político-social-econômico, enquanto que a estabilidade é um direito do obreiro de não ser despedido, salvo nas hipóteses previstas em lei ou no contrato. (CASSAR, 2019, p. 1129-1130)

Neste diapasão, o legislador elegeu situações em que ensejariam a limitação do poder de diretivo do empregador, no tocante a possibilidade de dispensa arbitrária e sem justa causa do empregado, seja por determinado lapso temporal ou de forma permanente. Assim, entre o rol de hipóteses ocasionam a estabilidade provisória do empregado, está alocado o caso das obreiras gestantes, a qual só poderá ser dispensada pelo empregado se incorrer em um dos incisos do art. 482 da CLT, o qual lista os atos de justa causa. Nesse sentido, o art. 10, II, *a*, do ADCT prediz que “Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Sobre o dispositivo, a jurisprudência ainda diverge no que concerne o momento da confirmação da gravidez. O debate gira em torno se a estabilidade provisória já se veria configurada desde o momento da comunicação, pela empregada, ao empregador da gravidez, ou se seria necessária prova pela empregada da gestação, mediante atestado médico, levantando debates no tocante a, por exemplo, se o empregador desconhecesse da gravidez no momento da dispensa, a gestante perderia a vantagem. Sobre o tema, o TST consubstanciou seu entendimento, através da Súmula 244, sobre o tema, cujo item II pacifica que “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)”, assim, deve ser levado em conta pelo julgador se a obreira estava, efetivamente, grávida no momento da dispensa, ou não. (LEITE, 2018, p. 566)

A mesma Súmula, inclusive, apazigua qualquer dúvida quanto ao cabimento da estabilidade da gestante em casos de contrato por tempo determinado, como no caso de contrato de safra e de experiência. Em seu item III, alterado em 14.09.2012, através da Resolução. 185/2012, o TST deixou claro que “A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, da ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”. Tal alteração teve como principal fundamento o fato de que o próprio artigo 10 da ADCT não traz a aludida restrição, além de que o fim precípua do instituto é a proteção à prole e a maternidade. Alerta-se, por outra banda, que tal previsão ainda que benéfica para as mulheres, pode representar um empecilho para a sua contratação por tempo determinado, uma vez que o empregador sempre poderá contratar um homem sem correr o risco

de ter que mantê-lo por momento maior que o necessário para suprir sua necessidade transitória. (MELO; ARAÚJO, 2014, p. 9-10)

No âmbito da legislação infraconstitucional, chama-se a atenção, ainda, para o art. 391-A da CLT, incluído pela Lei nº 12.812, de 2013, garantindo a estabilidade provisória para a empregada cujo estado de gravidez é confirmado, no curso do contrato de trabalho, ainda que no prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, consagrando o entendimento que basta ser comprovada a gravidez no curso do contrato laboral para a concessão da vantagem. Ademais, caso ainda não regulado em lei, porém cuja posição já vem se consolidando pelos tribunais, são os dos natimortos, os quais o TST vem decidindo adotando esta mesma lógica, como pode-se ver pela recente decisão de relatoria de Marcelo Lamago Pertence, julgado em 23/10/2018, no âmbito do RR nº 4139-32.2010.5.12.0051¹⁶, em que entendeu pela concessão da estabilidade para a reclamante, ainda que seu filho tenha nascido morto.

A estabilidade provisória da gestante pode ser compreendida, assim, como o instituto que visa a proteção da mulher grávida, vedando a possibilidade de sua dispensa sem justa causa ou arbitrária pelo empregador, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ademais, já é pacífico pela doutrina que a empregada doméstica, a obreira contratada por prazo determinado e, até mesmo, a trabalhadora que esteja cumprindo com aviso prévio, estão abarcadas pela vantagem, desde que objetivamente reste comprovado que esta engravidou no curso do contrato de trabalho. Por fim, traz-se à baila os novos casos enfrentados por esse instituto que vem ganhando visibilidade pelos tribunais brasileiros, como é o caso da estabilidade da gestante ainda que em caso de natimorto, uma vez que o critério objetivo para a concessão da vantagem foi cumprido.

3.2.1.2 Salário-maternidade

O salário-maternidade encontra-se dentro do rol de benefícios criados pelo Estado, tendo como objetivo precípuo a proteção da maternidade. Faz-se importante distinguir a licença-maternidade do salário-maternidade, sendo o primeiro previsto pela CLT em seu artigo 392, enquanto que o segundo é um benefício previdenciário regulamentado pela Lei nº

¹⁶ Ementa: GESTANTE. NATIMORTO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. O art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias dispõe que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O requisito objetivo para a aquisição da referida estabilidade é a concepção na vigência do curso do contrato de trabalho, não estando o direito condicionado ao nascimento com vida da criança. Logo, ainda que nascido o filho sem vida (natimorto), a empregada faz jus à estabilidade provisória conferida à gestante. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido, no particular.

6.136/74. O referido diploma representou uma mudança de paradigma, inclusive, ao determinar que o salário-maternidade tem natureza de prestação previdenciária, devendo a Previdência Social custear o afastamento de doze semanas da empregada, conforme regulado na época, sendo muito comum, nos casos de relação de emprego, que a empresa custeie e o INSS restitua o valor posteriormente. (CASTRO; LAZZARI, 2018, p. 750)

Diante disso, reitera-se que o salário-maternidade, em verdade, trata-se de um benefício previdenciário, não tendo natureza de parcela salarial, ainda que sua denominação leve a crer em tal premissa. A verba em epígrafe é garantida para as seguradas da Previdência Social, abarcando não apenas às empregadas, como também trabalhadoras, avulsas e domésticas, seguradas facultativas e especiais, nos termos da Lei 8.213/91. Ademais, os artigos 71 a 73 do mesmo diploma, incluem as hipóteses de parto, aborto não criminoso e de adoção, durante os 120 dias da sua licença-maternidade. (LEITE, 2018, p. 448)

Nessa esteira, inclusive, é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho consubstanciado na Orientação Jurisdicional nº 44 fixada pela Primeira turma da Subseção Especializada em Dissídios Individuais. Nos termos da referida OJ: “É devido o salário maternidade, de 120 dias, desde a promulgação da CF/1988, ficando a cargo do empregador o pagamento do período acrescido pela Carta”.

Em verdade, conforme já explanado, nos casos de relação de emprego ocorre que o empregador adiantará o pagamento da referida verba, devendo a Previdência reembolsá-lo. Ademais, com o advento do Decreto nº 6.122 de 2007, o qual alterou o art. 97 do Regulamento da Previdência Social, definindo que o salário-maternidade será devido enquanto existir relação laboral, como também no período de graça, alterando o entendimento administrativo do INSS, passando a abranger também os casos de seguradas desempregadas, casos de demissão ou dispensa, antes ou durante a gravidez, cujo benefício deverá ser pago diretamente pela Previdência Social, reforçando ainda mais a tese de que trata-se de um benefício previdenciário, não confundindo-se com parcela salarial.

Acerca disso, cita-se no presente trabalho entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 1125) sobre a aplicação do artigo 97 do supracitado diploma. Segundo ele, seria razoável a interpretação extensiva do aludido dispositivo, com o escopo de abarcar outras formas de cessação do contrato de trabalho, como expoente disso cita-se os casos de extinção da empresa e por motivo de força maior. Faz-se a ressalva, porém, que para a concessão da verba, a obreira deve ter mantido sua condição de segurada, ainda que não ocorra o recolhimento das contribuições.

Faz-se pertinente, também, a discussão a respeito da possibilidade da concessão do salário maternidade nos casos de trabalhadoras menores de 16 anos, haja vista que o Regulamento da Previdência Social, art. 11, traz que a idade mínima do segurado facultativo é de 16 anos, em consonância com o disposto no art. 7º, XXXIII, da CF, ao qual veda a prática de qualquer labor aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Sobre o tema, o STJ já entendeu, no âmbito do REsp 1.440.024/RS¹⁷, julgado em 18/08/2015, de relatoria de Napoleão Nunes Maia Filho, pela concessão do benefício para a menor de 16 anos, uma vez que comprovou-se efetivo labor em atividade campesina, em atinência ao caráter protetivo da norma que trata sobre a infância e a família.

No mesmo sentido, traz-se à baila importante decisão concernente às mulheres indígenas menores de 16 anos. O Ministério Público Federal ajuizou ação civil pública visando o reconhecimento do direito das mesmas ao salário-maternidade, na condição de seguradas especiais, sendo que em 27/04/2017, foi julgado o REsp 1.650.697/RS¹⁸, de relatoria de Mauro

¹⁷ PREVIDENCIÁRIO. RECURSO ESPECIAL. SALÁRIO-MATERNIDADE. TRABALHADORA RURAL MENOR DE 16 ANOS. ATIVIDADE CAMPESINA COMPROVADA. ART. 11, VII, c, § 6o. DA LEI 8.213/91. CARÁTER PROTETIVO DO DISPOSITIVO LEGAL. NORMA DE GARANTIA DO MENOR NÃO PODE SER INTERPRETADA EM SEU DETRIMENTO. IMPERIOSA PROTEÇÃO DA MATERNIDADE, DO NASCITURO E DA FAMÍLIA. DEVIDA A CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. RECURSO ESPECIAL DO INSS DESPROVIDO. 1. O sistema de Seguridade Social, em seu conjunto, tem por objetivo constitucional proteger o indivíduo, assegurando seus direitos à saúde, assistência social e previdência social; traduzindo-se como elemento indispensável para garantia da dignidade humana. 2. A intenção do legislador infraconstitucional ao impor o limite mínimo de 16 anos de idade para a inscrição no RGPS era a de evitar a exploração do trabalho da criança e do adolescente, ancorado no art. 7o., XXXIII da Constituição Federal. 3. Esta Corte já assentou a orientação de que a legislação, ao vedar o trabalho infantil, teve por escopo a sua proteção, tendo sido estabelecida a proibição em benefício do menor e não em seu prejuízo, aplicando-se o princípio da universalidade da cobertura da Seguridade Social. 4. Desta feita, não é admissível que o não preenchimento do requisito etário para filiação ao RGPS, por uma jovem impelida a trabalhar antes mesmo dos seus dezesseis anos, prejudique o acesso ao benefício previdenciário, sob pena de desamparar não só a adolescente, mas também o nascituro, que seria privado não apenas da proteção social, como do convívio familiar, já que sua mãe teria de voltar às lavouras após seu nascimento. 5. Nessas condições, conclui-se que, comprovado o exercício de trabalho rural pela menor de 16 anos durante o período de carência do salário-maternidade (10 meses), é devida a concessão do benefício. 6. Na hipótese, ora em exame, o Tribunal de origem, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, asseverou que as provas materiais carreadas aliadas às testemunhas ouvidas, comprovam que a autora exerceu atividade campesina pelo período de carência exigido por lei, preenchendo todos os requisitos para a concessão do benefício. 7. Recurso Especial do INSS desprovido.

¹⁸ PREVIDENCIÁRIO. RECURSO ESPECIAL. ENUNCIADO ADMINISTRATIVO 3/STJ. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDÍGENAS MENORES DE 16 (DEZESSEIS) ANOS. CONDIÇÃO DE SEGURADAS ESPECIAIS. CONCESSÃO DE SALÁRIO-MATERNIDADE. CABIMENTO. PRECEDENTES. RECURSO ESPECIAL NÃO PROVIDO. 1. Quanto à alegada violação do artigo 374 do CPC/2015, a irrisignação não pode ser conhecida, porquanto ausente o necessário prequestionamento. 2. No caso, o Ministério Público Federal ajuizou ação civil pública, com o objetivo de reconhecer direito individual homogêneo das indígenas, menores de 16 anos, ao salário-maternidade, na condição de seguradas especiais do Regime Geral de Previdência Social. 3. O sistema previdenciário protege os indígenas, caso desempenhem trabalho remunerado. A Constituição da República de 1988, a Convenção 129 da Organização Internacional do Trabalho e o Estatuto do Índio são uníssonos ao proteger os direitos indígenas e garantir à esta população, no tocante ao sistema previdenciário, o mesmo tratamento conferido aos demais trabalhadores. 4. A limitação etária não tem o condão de afastar a condição de segurada especial das indígenas menores de 16 (dezesseis) anos, vedando-lhes o acesso ao sistema de proteção previdenciária estruturado pelo Poder Público. Princípio da primazia da verdade. Precedentes. 5. As regras de proteção das crianças e adolescentes não podem ser utilizadas com o escopo de restringir direitos. Nos

Campbell Marques, no qual entendeu como devida a concessão do benefício previdenciário, tendo como escopo principal a proteção à maternidade e à prole, não sendo razoável decisão em contrário.

Diante do exposto, conclui-se que o salário-maternidade é uma verba de natureza previdenciária, cujo valor é devido para as seguradas da Previdência Social, cuja principal hipótese de concessão são os casos de gestação, sendo pago no período do afastamento da obreira por força da licença-maternidade, porém também abrangendo outros casos. A verba deverá ser adiantada pelo empregador, porém será reembolsada pela Previdência Social, havendo casos específicos, porém, em que a autarquia previdenciária arcará diretamente com tal ônus, como no caso de adoção, que será visto em tópico posterior.

3.2.1.3 Situação da lactante

A família, conforme já explanado, é um dos bens jurídicos consagrados pelo Estado como digno de proteção, sendo imperioso a existência de um aparato de proteção legal à amamentação, posto que esta é de responsabilidade da sociedade e do Estado. A amamentação é um processo natural e biológico do sexo feminino, ressalvadas as particulares de cada mulher que podem influenciar no desmame, sendo alvo de estudos tanto das ciências humanas como da saúde, estando profundamente entrelaçada com o desenvolvimento da criança, principalmente nos meses subsequentes ao parto. Tem-se, assim, que “a amamentação constitui uma das dimensões fundamentais do cuidado à saúde da mulher e da proteção da criança que demandam a integração de duas instâncias: família e Estado”. (LIMA; LEÃO; ALCÂNTARA, 2014, p. 67-68)

Por muitos anos a amamentação não era tratada com a naturalidade hodierna, sendo inclusive bastante raro que a mãe o fizesse, isso porque a infância e a maternidade eram concebidos de forma distinta da atual. No particular, conforme os estudos sobre o tema avançaram, foi-se revelando os inúmeros benefícios da amamentação, uma vez que o leite materno, além de ser um alimento essencial e suficiente para garantir o saudável desenvolvimento do bebê, também impacta de forma significativa nos laços criados entre mãe e filho. (DA SILVA et al., 2018, p. 17)

casos em que ocorreu, ainda que de forma indevida, a prestação do trabalho pela menor de 16 (dezesesseis) anos, é preciso assegurar a essa criança ou adolescente, ainda que indígena, a proteção do sistema previdenciário, desde que preenchidos os requisitos exigidos na lei, devendo ser afastado o óbice etário. 6. Recurso especial não provido.

Tendo isso em vista, a Lei nº 13.509/2017 alterou a redação do artigo 396 da CLT, passando este a constar que “Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um”. Além disso, a Lei da Reforma Trabalhista, também de 2017, foi o responsável por incluir o § 2º no aludido dispositivo legal, que traz em seu bojo que “Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador”.

À luz do texto de lei, verifica-se que, mesmo antes da alteração da redação do mencionado artigo, a CLT já garantia a lactante um intervalo para que esta possa interagir com a prole, por no mínimo os seis primeiros meses de vida do mesmo. Por outro lado, o §2º, em consonância com o espírito da Lei nº 13.467/2017, entendeu no sentido de que o empregada e empregador, no âmbito de suas faculdades individuais, deverão realizar um acordo, estabelecendo os parâmetros do seu descanso. Alerta-se, todavia, sobre a grande possibilidade de abuso de tal poder, haja vista que o empregador, no âmbito de seu poder potestativo, sempre terá a possibilidade de dispensar a trabalhadora, dando margem para os cenários em que a lactante terá que renunciar a suas preferências. (BEZERRA, 2018, p. 605)

No particular ao intervalo do caput do artigo, a doutrina majoritária entende que este deve ser remunerado e somados na jornada de trabalho da obreira e, conseqüentemente, o não regular pagamento da verba gera a necessidade de pagamento de horas extras, como também de danos morais, por atingir a dignidade da mãe e do filho. Os alicerces de tal entendimento reside na própria necessidade de congruência interna na norma, isso porque o intervalo é concedido visando proporcionar maior tempo de interação entre mãe e filho, a não inserção do mesmo como jornada teria como consequência a necessidade da mulher ficar mais tempo afastada de sua prole. Foi nesse sentido, inclusive, decisão tomada pela 3ª Turma do TST, publicada em 16/03/2018, no âmbito da ARR - 20114-24.2015.5.04.0025¹⁹, de relatoria

¹⁹ Ementa: [...] 4. INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. HORAS EXTRAS. Esta Corte tem se posicionado reiteradamente no sentido de que o desrespeito ao intervalo previsto no art. 396 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT. Precedentes. 5. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO . 5.1. A expressão "dano" denota prejuízo, destruição, subtração, ofensa, lesão a bem juridicamente tutelado, assim compreendido o conjunto de atributos patrimoniais ou morais de uma pessoa, sendo passível de materialização econômica. 5.2. O art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe que "todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos", devendo "agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade". 5.3. Desbravar o princípio da dignidade da pessoa humana, em face dos contornos jurídicos que envolvem a responsabilidade pela reparação, configura atividade essencial para que se compreenda o perfeito alcance do conceito de dano juridicamente relevante. 5.4. Em uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I), incumbe ao empregador diligente, sob a premissa da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), promover o meio ambiente do trabalho saudável, para que o trabalhador possa executar as suas atividades com liberdade, sem olvidar a responsabilidade social. 5.5. Pois bem. O intervalo de que trata o art. 396 da CLT visa ao cuidado materno e à amamentação do bebê, possuindo caráter

do ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, em litígio no qual houve supressão do intervalo previsto no art. 396 da CLT.

Por outra banda, ao analisar-se a realidade atual das trabalhadoras formais brasileiras, observa-se que mesmo sendo nítida a necessidade de assegurar-se ao bebê uma dieta exclusiva de leite materno, por no mínimo 6 meses, tal premissa não encontra apoio no mundo fático, haja vista que as mulheres que laboram, principalmente fora de casa, raramente tem tal oportunidade, mesmo aquelas no mercado formal, gozando de todos os benefícios maternos. Isso se dá em razão de que a maioria dessas mulheres não têm a possibilidade de laborar, voltar para casa e amamentar, para novamente voltar a empresa para seu próximo turno. Nesse sentido, a flexibilização da jornada, mais notadamente entre aquelas ocupantes de cargos de maior destaque, a existência de creches dentro das circunscrições do empregador e a participação no programa de incentivo ao aleitamento pela empresa, revelam-se como importantes artifícios para as empregadas lactantes. (BRASILEIRO et al., 2010, p. 1707)

Diante de todo o exposto, verifica-se que a amamentação é um processo biológico essencial para a mãe e ao bebê, uma vez que repercute na criação do vínculo entre eles, além do leite materno ser alimento essencial ao desenvolvimento da criança, por ser rico em diversos nutrientes necessários para o seu desenvolvimento saudável. Por ser, assim, elemento essencial para a criação de um ambiente familiar digno, o Estado o tutelou na forma do art. 396 da CLT, como forma de tentar compatibilizar o labor da lactante e a amamentação. Percebe-se, contudo, que não raramente tal intervalo é desrespeitado, carregando diversas consequências, tanto de ordem jurídica como social, levando as trabalhadoras a buscarem outras estratégias para realizar a amamentação devida.

Desta forma, resta evidenciada a necessidade de uma maior política pública, englobando principalmente a área da saúde, de conscientização da importância do período de amamentação, haja vista o descaso com que este é tratado, além de haver um maior incentivo aos empregadores de proporcionarem ambientes laborais de promoção e proteção da lactante²⁰.

nitidamente social, estando inequivocamente amparado no princípio da dignidade humana. De fato, a norma legal está inserida no capítulo da proteção do trabalho da mulher, mais precisamente na seção que se dirige à proteção da maternidade. Diante de tal constatação, a inexistência do intervalo para amamentação renega tanto à empregada como ao recém-nascido o direito à preservação da dignidade e ainda viola garantia instituída para assegurar a correta alimentação do bebê nos seus primeiros meses de vida. Evidenciada, assim, a conduta ilícita, impõe-se o dever de indenizar. [...]

²⁰ Nesse sentido, cita-se o Projeto de Lei nº 514, de 2015, aprovado pelo Senado em 12/03/2019, que garante o direito à amamentação em público, transformando em crime a sua violação, que também ensejará indenização por danos morais à vítima, assim, ainda que haja espaço específico para amamentação, caberá exclusivamente às mães escolherem se querem ou não utilizar o local. Tal norma tem como principal escopo garantir o respeito e dignidade a mãe lactante, em locais públicos e privados, uma vez que há previsão de multa para quem proibir a amamentação.

3.2.1.4 Gestante e lactante em local insalubridade: Alterações com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista

A mulher, em razão dos anos de abuso e marginalidade por si sofridos, cujas estigmas fazem-se presentes até os dias atuais, são alvo de atenção especial pelo Estado e, nesse sentido, o legislador infraconstitucional previu o capítulo III da Consolidação das Leis Trabalhistas, intitulado como “da proteção da mulher”. Com o advento da ‘Reforma Trabalhista’, porém, tal capítulo passou por diversas alterações, conforme já mencionado, dando nova redação ao art. 394-A da CLT, o qual diz respeito ao labor da gestante e lactante em local insalubre.

Precipualemente, as condições do labor caracterizadoras da insalubridade estão discriminadas na Norma Reguladora nº 15, da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho, atualmente extinto pela nº 870, de 2019, estabelecendo os agentes químicos, físicos e biológicos a saúde do empregado, bem como seus limites de tolerância. Nota-se, assim, que em razão a possível deterioração à saúde do empregado, a CLT impõe em seu art. 192 a observância de adicional, correspondente a 10, 20 ou 40% do salário mínimo.²¹ Tal aparato protetivo encontra respaldo nos artigos 7º, XXII, e 225 da Constituição, cujo escopo precípua é resguardar a saúde do trabalhador, sendo de suma relevância a proteção do meio ambiente do trabalho. (CASSAR, 2019, p. 973-974)

Da análise do arcabouço legal sobre o tema, urge esclarecer que o artigo 394-A da CLT foi incluído pela Lei nº 13.287, de 2016, contando com a seguinte redação: “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”. No ano posterior, porém, tal texto foi modificado pela Lei nº 13.467/2017, além de serem incorporados os incisos I, II e III, além dos §§ 2º e 3º. Desta forma, no atual bojo do artigo vigora que, em caso de gestante laborando em ambiente insalubre de grau máximo, esta será afastada automaticamente de suas funções, sem prejuízo de sua remuneração. Já para aquelas que laboram em local insalubre no grau médio ou mínimo, o afastamento ocorrerá desde que apresentado atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança nesse sentido. Por fim, no período de amamentação, o afastamento será devido, independentemente do grau de insalubre em que a lactante labore, se também houver atestado médico o recomendando.

²¹ No tocante, a Súmula nº 17 do TST, republicada em 2008, traz uma ressalva ao preconizar que: “O adicional de insalubridade devido a empregado que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional será sobre este calculado”.

Chama-se a atenção para a tentativa da MP 808, editada em 14/09/2017, de corrigir tal distorção ao dispor sobre alterações na CLT, inclusive no tocante ao art. 394-A e seus §§2º e 3º, porém a mesma perdeu sua eficácia em 23/04/2018, voltando a vigorar a redação dada pela Reforma. Com efeito, a Medida dava a seguinte redação ao artigo aludido “a empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade”. Além disso, de forma contrária ao texto da Lei 13.467, também foi previsto que “o exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde”, bem como a determinação de que a empregada lactante “será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança”.

Com isso, nota-se que o referido texto de lei previsto pela Reforma, encontra-se em flagrante desalinho com o ordenamento pátrio. A premissa instalada resta evidenciado uma vez que o próprio art. 611-B, XVII, também incluído pela Reforma na CLT, entende apto para configurar objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho àqueles que restringirem normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Assim, tendo em vista que o espírito do ordenamento atual é de ‘negociado sobre acordado’, se por meio de acordo não é possível suprimir tais normas, resta por óbvio, que lei ordinária também não o pode. (SEVERO; MAIOR, 2017, p. 98)

Observa-se também que, além de haver incongruência interna na norma infraconstitucional, tal artigo afronta diretamente os preceitos constitucionais aludidos no tocante a saúde, direito social, universal e igualitário, ao condicionar o afastamento da gestante e lactante à apresentação de atestado médico. Por essa razão, inclusive, tramita atualmente no STF a ADI nº 5938, protocolada em 26/04/2018 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, que, por meio de medida cautelar publicada em 03/05/2019, determinou a suspensão da eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, previsto na mencionada norma trabalhista.

Observa-se, assim, que a redação atual do art. 394-A da CLT não deve prosperar, surgindo na doutrina diversas tentativas de interpretação. Nesse sentido, Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 98), visando melhor compatibilizar o aludido dispositivo com o ordenamento jurídico atual, entende que deve ser considerada “atendida a exigência legal

apenas se a empregada apresentar atestado que comprove, cientificamente, que as condições reais do trabalho não resultarão em prejuízo para ela nem para seu filho.”

Com isso, entende-se que o texto do art. 394-A, II e III, encontra-se em dissonância com os preceitos da própria Lei 13.467 e da Constituição Federal. Isso porque, ao ser definido no conteúdo programático do Estado o direito fundamental à saúde, todo o ordenamento deve empenhar-se em criar normas que o garantam, visando eliminar da melhor forma possível as hipóteses que podem incorrer no risco da mesma. Assim, não há de prosperar uma lei que aumente o rol de hipóteses de exposição à saúde de qualquer trabalhador, tal premissa se agrava no particular a gestante e lactante, abarcando também a vida da criança que está em risco. Esse entendimento, inclusive, ganha maior relevância haja vista que já tramita no Superior Tribunal Federal ação para a declaração de inconstitucionalidade do dispositivo.

3.2.2 Licença paternidade

Para a discussão do instituto em epígrafe, faz-se mandatório resgatar conceitos já dirimidos, no tocante a família patriarcal brasileira e as conquistas femininas. Por anos a fio, a dominação patriarcal acarretou na submissão das mulheres, reduzidas a dona do lar e responsável pelo cuidado da família, restando ao homem trabalhar e prover pela casa, implicando na desigualdade histórica entre os sexos. Nessa acepção, pode-se citar o próprio instituto da licença parental, uma vez que representa um expoente de repartição de tarefa doméstica, a qual era atribuída, efetivamente, apenas para a figura feminina, dado o ínfimo prazo concedido aos homens. (LEITE *et al.*, 2017 p. 3-4)

Em face das revoluções feministas, a qual clamavam pelos seus direitos, numa igualdade de condições com os homens, gerando profundas alterações no âmbito legislativo, principalmente no labor, o papel tanto do homem como da mulher passaram por uma profunda ressignificação. Concernente a isso, observa-se no panorama contemporâneo a maior divisão entre as tarefas relativas ao lar, como também, uma mudança a respeito da maternidade e paternidade, além de uma maior atenção dispensada a infância. E, é nesse cenário, que surge o instituto da licença paternidade, por muitos anos com previsão apenas no art. 473 da CLT, concedendo falta justificada de um dia quando do nascimento de um filho. (MARQUES, 2015, p. 246)

De forma inédita, porém, a CF de 88 disciplinou no seu art. 7º, XIX, a licença-paternidade de fato, nos moldes concedidos até os dias atuais, o qual preconiza como sendo direito dos trabalhadores urbanos e rurais a licença paternidade, segundo os termos da lei.

Complementar a isso, o art. 10, §1º, da ADCT funda a seguinte premissa: “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”.

Nesse diapasão, os servidores públicos civis da União, regidos pela Lei nº 8.112/90, têm direito à extensão da licença-paternidade pelo prazo de 15 dias, nos termos do art. 2º do Decreto nº 8.737/2016. Já no âmbito privado, cita-se o art. 1º, II, da Lei 11.770/08 impõe que, os empregadores que aderirem ao Programa Empresa-Cidadã, tal como no caso da licença-maternidade, vinculam-se a prorrogar o prazo da licença-paternidade para 15 dias, além dos 5 dias já estabelecidos no artigo constitucional supracitado. Observa-se, assim, que aos empregados cujos empregadores fazem parte do programa aludido, gozará de 20 dias de licença, desde que a requeira no prazo de 2 dias úteis após o prazo e comprove devidamente sua participação em programa ou atividade de orientação que verse sobre a paternidade responsável. (MARTINEZ, 2017, p. 598)

É possível perceber que atualmente há um grande movimento visando a ampliação dos prazos dispensados para o exercício da paternidade no Brasil. Corroborando isso, cita-se a recente aprovação do Projeto de Lei 41/2018, sancionada na forma da Lei nº 13.717 de 24/09/2018. Com isso, houve uma alteração na Lei nº 13.109/2015, para modificar o prazo da licença-paternidade do militar, no âmbito das Forças Armadas, passando este de 5 para 20 dias. Com isso, restou uniformizado os direitos à licença-paternidade entre os servidores públicos federais e os militares das Forças Armadas.

No âmbito dos servidores públicos estaduais, traz-se à baila o Projeto de Lei nº 613/2018, tramitando na Câmara Municipal de São Paulo, que visa alterar a Lei nº 10.726/89, dispondo sobre a prorrogação da licença-paternidade aos servidores municipais. Em verdade, a norma visa apenas a prorrogação da licença por 14 dias, além dos 6 dias estabelecidos no "caput", concedendo no total 20 dias ao servidor municipal paulista em razão da paternidade. Ressalte-se, porém, que entre as razões citadas para a aprovação do mencionado Projeto, demonstrou-se que esta seria uma forma de proteção à primeira infância, atinência ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, além do “progressivo reconhecimento da importância do vínculo entre pai e filho, consagrando o exercício da paternidade como direito do homem e da criança a ser respeitado”.

A licença-paternidade, conforme o supramencionado, é aquela responsável por conceder o afastamento remunerado ao obreiro nos casos de paternidade, sendo gozada pelo prazo de 5 dias, conforme disposto na ADCT, e para os empregados de empresas participantes do programa Empresa-Cidadã, lhe são conferidos 15 dias de prorrogação.

Verifica-se, porém, que por anos este instituto foi marginalizado, não sendo dispensada a devida atenção para a paternidade regular, haja vista que, conforme já explanado alhures, por anos não era esse o papel que o homem ocupava na família, reduzido a mero provedor. Com a resignificação da família, principalmente em decorrência do advento da Constituição de 88 e da luta feminina no cenário laboral, a figura do patriarca altera-se, passando de austera e distante, apenas provedor de bens materiais, para fonte de amor e carinho, estreitando os laços maviados entre os familiares. Com essa mudança de cenário, a lei tenta aos poucos adequar-se, exemplo disso reside no Projeto de Lei Municipal paulista supracitada, todavia a igualdade e o respeito a paternidade e a infância ainda são distantes na realidade brasileira, porém não utópicas, sendo este o tema a ser discutido na parte final do trabalho.

3.2.2.1 Estabilidade provisória

Conforme explanado anteriormente, a estabilidade provisória é um instituto que restringe o poder diretivo do empregador, vedando a possibilidade de dispensa do empregado estável por dispensa arbitrária ou sem justa causa. Assim, em que pese as mudanças da sociedade e as tendências atuais de dispensar-se uma maior atenção a paternidade e a infância, verifica-se uma grande lacuna legislativa no tocante a mencionada estabilidade. Nota-se, com isso, que a mentalidade patriarcalista ainda está entranhada no ordenamento nacional, haja vista que tal garantia não se estende ao pai genitor ou adotante. Alerta-se, inclusive, o grande dano que tal situação pode causar, podendo levar o pai a pedir o desligamento das atividades, em prol do exercício responsável da paternidade. (COSTA et al., 2017, p. 91)

Exalte-se, contudo, a mudança legislativa em decorrência da edição da Lei Complementar 146/2014, o qual estende a estabilidade provisória à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. A partir da vigência deste dispositivo, o legislador estendeu, em caso de falecimento da mãe, o direito de garantia de emprego, para aquele detentor da guarda da prole, não insólito tal responsabilidade recair sobre o pai. Desta forma, já existe amparo na legislação brasileira de casos em que será possível a estabilidade da gestante ser atribuída à figura paterna, ressaltando que o fim último deste instituto é a proteção à criança.

Além disso, pode-se inferir que a preocupação pela infância e paternidade responsável é uma tendência mundial, porém o Brasil ainda revela-se bastante vagaroso no particular. Auxiliando tal tese, salienta-se a existência do Projeto de Lei do Senado n° 454, de 2008, a qual encontra-se arquivado 18/01/2011, em razão do fim da legislatura. O referido

projeto dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até 6 meses posteriores ao parto, do trabalhador cuja companheira estiver grávida. Tal alteração, inclusive, justifica-se pois

lamentavelmente, em face de uma visão ainda machista da sociedade brasileira, a proteção ao emprego dos pais, durante a gravidez da mãe e logo após o parto, ainda não consta em nossa legislação, em se tratando dos únicos provedores de renda para a subsistência da família. Nosso propósito é acabar com essa discriminação. Embora reconheçamos que a justiça é feita mediante tratamento desigual dos desiguais.

Analisando o tema à luz de acontecimentos recentes, cita-se que o TST, em decisão inédita, no âmbito do AIRR - 2715-88.2011.5.02.0053²², julgado em 04/04/2018, pela 6ª Turma, entendeu por manter irretocável a sentença prolatada pelo Juízo de base. Do julgamento do recurso, entendeu a turma julgadora como sendo devida a concessão de licença-maternidade e, conseqüentemente, a estabilidade provisória reservada a gestante, ao reclamante, em união estável homoafetiva, pai de dois filhos gerados pelo já discutido método de fecundação em vitro, sob o fundamento de garantir a dignidade da pessoa humana, proteção à família e ao nascituro, consagrados no texto constitucional.

Perante o discorrido acima, o arcabouço atual de proteção a paternidade mostra-se ainda muito aquém do almejado, principalmente diante as transformações sociais experimentadas desde a segunda metade do século XX. O instituto da estabilidade é uma garantia importantíssima de combate ao desemprego, ao proteger o trabalho de dispensa arbitrária ou sem justa causa, uma vez que restringe o poder diretivo do empregador. Da análise

²² [...] O caso dos autos traz, contudo, uma questão distinta de todas essas acima mencionadas, para a qual ainda não há lei expressamente conferindo a licença-maternidade e a garantia provisória de emprego. O reclamante alegou na inicial (fl. 8) e em audiência inicial (fl. 701) ser pai de dois filhos: um nascido em julho de 2011 e outro em dezembro de 2011, ambos gerados através de ‘mãe substitutiva’ ou ‘barriga de aluguel’ (fl. 16). Afirmou, ainda, que seria o responsável por cuidar das crianças junto com seu companheiro, com quem mantém relação homoafetiva. Verifica-se, portanto, que apesar do louvável esforço do legislador brasileiro em aumentar a proteção à família e ao nascituro, a situação vivida pelo reclamante ainda não foi, ao menos expressamente, contemplada pela lei ordinária. Considerando-se todo o acima esposado acerca da finalidade dos referidos institutos - de proteger a família e o nascituro -, verifica-se que não reconhecer ao reclamante os direitos postulados seria chancelar nítida situação discriminatória com relação a ele, à sua prole e à sua família, o que vai de encontro à Constituição Federal. Ora, a Carta Magna não só estabelece que ‘A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado’ (artigo 226), como também diz ser objetivo fundamental da República Federativa do Brasil ‘promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação’ (artigo 3º, IV). Ressalte-se, ainda, a garantia da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III), e o dever do Estado de assegurar à criança o seu direito à vida, à saúde, à alimentação e à convivência familiar (artigo 227). Logo, parece-me que negar os pedidos do autor seria atitude contrária a básicos princípios constitucionais, cuja força normativa é indiscutível, além de que deixaria de conferir máxima eficácia à Constituição Federal. Ainda que assim não fosse, seria perfeitamente possível conceder a tutela postulada pelo reclamante com fundamento na analogia (artigo 4º da LINDB). Isso porque, no caso dos autos, verifica-se lacuna da lei, autorizando-se a aplicação de um dos critérios de integração estabelecidos no artigo 4º da LINDB. Diante da extensão da concessão da licença-maternidade e da garantia provisória de emprego aos outros casos acima mencionados, é evidente que a omissão com relação ao caso do autor decorreu de uma involuntária inércia do legislador, tratando-se, portanto, de lacuna normativa. Logo, por qualquer ângulo de análise, o reclamante faz jus à garantia provisória de emprego (a licença-maternidade não é objeto do recurso). Mantenho a sentença. [...]

das normas que regem o ordenamento nacional atual, porém nota-se a ausência desta benesse ao pai, demonstrando a mentalidade machista e patriarcalista que trespassa o arcabouço normativo brasileiro. Insta salientar, no entanto, o gradual posicionamento favorável dos tribunais sobre o tema, no entanto, no tocante ao legislativo, o mesmo encontra-se acometido por desatenção e descaso.

3.2.2.2 Salário paternidade

O benefício, tema da presente seção, consiste num valor pago para o trabalhador afastado por força da licença remunerada, em razão do nascimento, adoção ou obtenção de guarda judicial do filho. Essa verba tem como principal escopo garantir ao parente, no período em que este se encontrar afastado do labor, amparo pecuniário para que possa arcar com as despesas inerentes à criação do filho, especialmente durante a primeira infância. No entanto, em flagrante contraste ao salário maternidade, este não é de encargo da Previdência Social, mas sim um ônus sustentado pelo empregador, sendo entendido o afastamento, em verdade, como hipótese de interrupção do contrato de trabalho, nos termos do art. 473, III, da CLT. (SEGALIN, 2013, p. 583)

O salário paternidade só encontrou amparo legal em 2003, com a edição da Lei 12.873, que alterou a Lei 8.213/1991, passando a prever no seu art. 71-A e 71-B o direito ao benefício previdenciário ao pai, nos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial, como será melhor discutido a seguir. Além disso, o salário-paternidade também será concedido nos casos de falecimento da mãe, nos mesmos moldes do concedido à mulher. Vale ressaltar que nesses casos, conforme o art. 71-B, §2º, será pago diretamente pela Previdência Social, durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário. (RIBEIRO, 2016, p. 47)

Expoente dessa aplicação do dispositivo, faz-se referência a decisão do TRF - 3, no Agravo Legal em Agravamento de Instrumento nº 0036057-75.2012.4.03.0000²³, julgado em

²³ PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO. ARTIGO 557, §1º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. LICENÇA-PATERNIDADE NOS MOLDES DO SALÁRIO-MATERNIDADE. CONCESSÃO DA TUTELA ANTECIPADA MANTIDA. ARTIGO 273 E INCISOS DO CPC. ARTIGOS 226 E 227 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1- O risco de dano irreparável ou de difícil reparação é evidente, tendo em vista a situação *sui generis* em que o autor se encontra e considerando a proteção que a Constituição Federal atribui aos direitos da personalidade (vida e integridade). 2- O salário-maternidade, na dicção do artigo 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, é devido às seguradas da Previdência Social durante o período de 120 (cento e vinte) dias, sendo que o início desse benefício deve ocorrer entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. 3- No caso concreto, deve ser levado em conta o verdadeiro objetivo da licença-maternidade e do salário-maternidade que é a proteção do menor. Nada mais razoável que conceder o benefício previdenciário ao pai viúvo, que se deparou com

31/10/2013, de relatoria de Fausto de Sanctis. No bojo do acórdão, a turma justificou a concessão do benefício do salário-paternidade, nos mesmos moldes da mãe, para o pai viúvo, em razão do melhor interesse da criança, a qual perdeu a figura materna durante o parto, ou logo após o mesmo, passando a contar exclusivamente com a figura paterna.

Ademais, traz-se à baila a situação dos casais transexuais, que cada vez mais vem tendo seus direitos reconhecidos pelo Judiciário brasileiro. Isso porque, não estão longe de inundar os tribunais, casos em que um casal cuja uma das partes figure um homem transexual, cuja designação sexual tenha sido alterada civilmente, queira ter filhos e, caso não haja alteração do sistema reprodutor do mesmo, as partes são plenamente capazes de gerar a prole pelos meios convencionais, não havendo necessidade de adoção e, conseqüentemente, não enquadrando-se na hipótese do art. 71-A da Lei 8.213/91. Note que nesses casos, a pessoa gestante é, em verdade, um homem para o Estado, reconhecido civilmente como tal e, por esse motivo, não estará abarcado em nenhuma hipótese de concessão do benefício previdenciário para o homem. Revelando-se com isso, mais uma vez, a fragilidade das normas reguladoras da concessão do salário-maternidade, principalmente no tocante aos homens.

Sobre o particular, Hélio Gustavo Alves (2018, p. 191) entende que, nesses casos, não há dúvidas que

se o salário-maternidade é para o bem-estar do filho, todos os menores devem ter o mesmo direito previdenciário, independente o gênero sexual dos pais, caso contrário, o princípio da igualdade, da dignidade familiar, a maternidade, da dignidade da pessoa humana e da universalidade da cobertura e do atendimento estariam sendo feridos.

A partir do supracitado, demonstra-se que o benefício do salário-paternidade tem como principal previsão legal o art. 71-A e B da Lei 12.813/91, contemplando apenas os casos de adoção, obtenção da guarda judicial e morte da matriarca. Nota-se, com isso, que o legislador infraconstitucional adotou uma postura bastante sucinta nesse particular, não se atentando às mudanças, principalmente as concernentes aos núcleos familiares, que exigem uma maior garantia e segurança a figura paterna, principalmente tendo em vista a grande preocupação do ordenamento com o nascituro.

um filho recém-nascido, alijado da proteção e dos cuidados maternos pelo óbito da mãe, sua companheira, em decorrência de complicações pós-parto. 4- Nesta situação, este pai deverá exercer além de suas funções, também as funções que seriam esperadas de sua esposa, em esforço hercúleo para suprir tal ausência, tanto fisicamente quanto emocionalmente, nos cuidados ao seu filho, que agora depende única e exclusivamente do agravado, em todos os aspectos. 5- O art. 226 da CF estabelece que a família, base da sociedade, goza da proteção especial do Estado. A proteção à infância faz parte dos Direitos Sociais, expressos no Art. 6º da Carta Magna.

3.2.3 Licença Adoção

Ao longo da presente seção foi-se discutido e exposto, de forma sintética, os principais contornos concernentes aos institutos que revolvem as licenças parentais no Brasil. Isto posto, no atual seguimento serão retomados tais benefícios, porém com as especificidades advindas da adoção. Ressalta-se, no entanto, que para o presente trabalho, conforme defendido exaustivamente em segmentos anteriores, inexistente qualquer diferença entre o núcleo familiar composto por filhos biológicos ou adotivos, consoante o art. 227, §6º, CF, haja vista que os laços que os unem são de carinho e afeto em ambos os casos.

A licença adoção tem como principal escopo fornecer para os adotantes um período de convivência com a criança, de forma a propiciar o desenvolvimento dos laços socioafetivos, essenciais para sustentar tal arranjo familiar. Isso porque, na maioria das vezes a pessoa a ser adotada esteve, ainda que por pouco tempo, sob a tutela do Estado, mostrando-se forçoso o acompanhamento da figura parental adotante nesse primeiro momento, dando todo o suporte necessário para sua adaptação, principalmente no aspecto psicológico. Assim, ainda que os adotantes não passem pelos sintomas e efeitos de uma gestação, faz-se imperioso a concessão de um período de afastamento do labor pelos motivos discutidos supra. (ASSUNÇÃO, 2007, p. 5)

Da análise histórica do instituto, observa-se que a licença parental para pais adotantes foi por anos relegada, sem qualquer previsão expressa. Nesse sentido, revela-se que, num primeiro momento, os benefícios da licença remunerada e do salário-maternidade não tinham qualquer previsão para as mães adotantes ou que obtém a guarda judicial da criança. Apenas com o advento da Lei nº 10.421, em 2002, houve a inserção do art. 392-A e C na CLT, prevendo a licença-adotante de 120 dias para empregadas e empregados, sendo que em caso de adoção conjunta, fica facultado aos pais elegerem aquele que gozará da licença. Além disso, acrescentou-se a Lei nº 8.213/91, o art. 71-A, garantindo a verba previdenciária para os segurados e seguradas pelo período de 120 dias, custeado diretamente pela Previdência Social. (AMARAL, 2012, p. 97)

Ainda no que circunda o tema, relevante citar a existência do Projeto de Lei nº 143/2016 o qual visa alterar ambos os artigos, passando sua redação dispor que “o pagamento do salário-maternidade e a concessão da licença-maternidade serão devidos na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente”. Isso porque, conforme o bojo atual dos referidos diplomas, tais benefícios encontram-se assegurados apenas em caso de adoção ou obtenção de guarda judicial de criança, que nos termos do ECA

corresponde aos menores de 14 anos. Ademais, registre-se também a existência da PEC nº 49, de 2016 que visa garantir a estabilidade provisória da empregada ou empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, bem como estabelecer que, no caso de falecimento do adotante, a estabilidade provisória no emprego será assegurada a quem detiver a guarda do seu filho.

No referente aos prazos da licença, cita-se também a lei específica aplicada aos servidores públicos civis da União, cujo art. 210 da Lei nº 8.112/90 prevê que “à servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada”, sendo que, caso a criança tenha idade superior a 1 ano, tal prazo será de 30 dias. Sobre o tema, o STF decidiu ao apreciar o RE 778.889/PE²⁴, sob o regime de repercussão geral, de relatoria de Roberto Barroso, julgado em 10/03/2016, declarou a inconstitucionalidade do artigo de lei entendendo pela impossibilidade de instituir-se prazos diferenciados de licença-maternidade às servidoras gestantes e às adotantes, como também em razão da idade da criança adotada. por incorrer em flagrante violação ao princípio da isonomia, conforme exaltado no prolegômenos da presente seção.

Ademais, reforçando o defendido ao longo de toda a seção, o instituto da licença adoção mostra-se de grande relevância no cenário atual, em face dos novos arranjos familiares,

²⁴ DIREITO CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. EQUIPARAÇÃO DO PRAZO DA LICENÇA-ADOTANTE AO PRAZO DE LICENÇA-GESTANTE. 1. A licença maternidade prevista no artigo 7º, XVIII, da Constituição abrange tanto a licença gestante quanto a licença adotante, ambas asseguradas pelo prazo mínimo de 120 dias. Interpretação sistemática da Constituição à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade e do interesse superior do menor. 2. As crianças adotadas constituem grupo vulnerável e fragilizado. Demandam esforço adicional da família para sua adaptação, para a criação de laços de afeto e para a superação de traumas. Impossibilidade de se lhes conferir proteção inferior àquela dispensada aos filhos biológicos, que se encontram em condição menos gravosa. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente. 3. Quanto mais velha a criança e quanto maior o tempo de internação compulsória em instituições, maior tende a ser a dificuldade de adaptação à família adotiva. Maior é, ainda, a dificuldade de viabilizar sua adoção, já que predomina no imaginário das famílias adotantes o desejo de reproduzir a paternidade biológica e adotar bebês. Impossibilidade de conferir proteção inferior às crianças mais velhas. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente. 4. Tutela da dignidade e da autonomia da mulher para eleger seus projetos de vida. Dever reforçado do Estado de assegurar-lhe condições para compatibilizar maternidade e profissão, em especial quando a realização da maternidade ocorre pela via da adoção, possibilitando o resgate da convivência familiar em favor de menor carente. Dívida moral do Estado para com menores vítimas da inepta política estatal de institucionalização precoce. Ônus assumido pelas famílias adotantes, que devem ser encorajadas. 5. Mutação constitucional. Alteração da realidade social e nova compreensão do alcance dos direitos do menor adotado. Avanço do significado atribuído à licença parental e à igualdade entre filhos, previstas na Constituição. Superação de antigo entendimento do STF. 6. Declaração da inconstitucionalidade do art. 210 da Lei nº 8.112/1990 e dos parágrafos 1º e 2º do artigo 3º da Resolução CJF nº 30/2008. 7. Provimento do recurso extraordinário, de forma a deferir   recorrente prazo remanescente de licença parental, a fim de que o tempo total de fruic o do benefício, computado o período já gozado, corresponda a 180 dias de afastamento remunerado, correspondentes aos 120 dias de licença previstos no art. 7º, XVIII, CF, acrescidos de 60 dias de prorrogação, tal como estabelecido pela legislação em favor da mãe gestante. 8. Tese da repercussão geral: “Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação   licença adotante, não   possível fixar prazos diversos em função da idade da crianç a adotada”.

uma vez que o próprio art. 42 do ECA também prevê a possibilidade de adoção por parte de casais ou companheiros, não havendo qualquer ressalva no tocante se estes devem ser heterossexuais ou homossexuais. Sobre o tema, o TRF - 2 decidiu pela concessão da licença-adoção ao casal homoafetivo, nos mesmos termos da licença-maternidade, no âmbito da Apelação Cível nº 0009306-04.2012.4.02.5101²⁵, julgada em 09/07/2013, de relatoria de Vera Lúcia Lima, sob o fundamento de que uma vez que a lei é omissa no tocante à “licença ao adotante do sexo masculino nos moldes da licença à adotante (mulher), a sua negativa implicaria em tratamento discriminatório, que deve ser evitado, possibilitando, ainda, às crianças os mesmos cuidados dispensados por casais heterossexuais”.

Ressalte-se ainda, os casos de pais solteiros com o desejo de adotar, uma vez que o ECA permite qualquer pessoa, independente de gênero, acima de 21 anos o direito à adoção.

²⁵ RIO DE JANEIRO - ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA. LICENÇA AO ADOTANTE. CARÁTER DISCRIMINATÓRIO. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO RECONHECIDO. Cinge-se a controvérsia ao reconhecimento do direito ao impetrante, servidor público federal, ao gozo do benefício licença adoção, previsto no artigo 210 da Lei nº 8.112/90, observada a prorrogação estabelecida no artigo 2o, § 3o, II, do Decreto no 6.690/2008, uma vez que, comprovadamente, vive em união estável homoafetiva e obteve, junto com o companheiro, guarda de menor em caráter provisório. O pretório Excelso, ao proceder à análise do artigo 1723 do Código Civil (art. 1.723. É reconhecida como entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família), nos autos da ADI 4277/DF, DJE 198. Divulg 13-10-2011 publicado 14-10-2011, deixou assentado que ante a possibilidade de interpretação em sentido preconceituoso ou discriminatório do artigo 1723 do Código Civil, não resolúvel à luz dele próprio, faz-se necessária a utilização da técnica de interpretação conforme à constituição. Isso para excluir do dispositivo em causal qualquer significado que impeça o reconhecimento da união contínua, pública e duradoura entre pessoas do mesmo sexo como família. Reconhecimento que é de ser feito segundo as mesmas regras e com as mesmas consequências da união estável heteroafetiva. Assim, diante da ausência de previsão legal de licença ao adotante do sexo masculino nos moldes da licença à adotante (mulher), a sua negativa implicaria em tratamento discriminatório, que deve ser evitado, possibilitando, ainda, às crianças os mesmos cuidados dispensados por casais heterossexuais. A propósito, leia-se o artigo 210 da Lei no 8.112/90, que só prevê o benefício à servidora: art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada. (vide Decreto no 6.691, de 2008) parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias. Ademais, diante do contexto probatório, notadamente a escritura declaratória de sociedade convencional, declaração do companheiro e adotante de que não pleitearia gozo de licença junto ao órgão em que trabalha, termo de guarda provisória da menor, nascida em 02/08/2011, declaração de que o impetrante é servidor da fundação Oswaldo Cruz, órgão vinculado ao ministério da saúde, tendo sido concedida licença paternidade de 5 dias consecutivos, conforme o artigo 208 da Lei no 8.112/90, no sentido de que não seria possível atender a equiparação de dias concedidos a servidora adotante por não haver orientação legal, vê-se que os elementos coligidos se mostram suficientes para manter a concessão parcial da ordem. Verifica-se, portanto, que faz jus o impetrante à concessão da licença ao adotante, da mesma forma que prevista a licença à adotante (do sexo feminino). Como, na espécie, a menor já teria completado um ano de idade quando do decurso do prazo de 90 dias da licença ao adotante, a prorrogação da licença deve observar, conforme decidiu o magistrado a quo, o disposto no artigo 2o, § 3o, II, b, do Decreto no 6.690/2008, que, ao instituir o programa de prorrogação da licença à gestante e à adotante, estabeleceu os critérios de adesão ao programa e preceituou para as servidoras públicas, em gozo do benefício de que trata o art. 210 da Lei no 8.112, de 1990. Desta forma, mantém-se inalterada a sentença que concedeu parcialmente a segurança, consolidando a liminar deferida anteriormente, para determinar a concessão da licença ao adotante, em razão da guarda judicial obtida, por 90 (noventa) dias, nos termos do artigo 210 da Lei no 8.112/90, prorrogável por 15 (quinze) dias, nos termos do artigo 2o, § 3o, II, b, do Decreto no 6.690/2008. Adoção, ainda, do parecer ministerial como razões de decidir. Recurso e remessa desprovidos.

Nessa esteira, o TJ-SP, em sede da Apelação Cível nº 1008801-82.2017.8.26.0068²⁶, julgada em 04/06/2018, manteve o decisum do juízo *a quo*, no sentido de conceder licença-adotante ao pai servidor público adotante pelo prazo de 180 dias, numa interpretação extensiva do art. 106 da Lei Complementar Municipal nº 277/2011, à luz do aludido entendimento do STF, em prol do princípio da igualdade, haja vista que a extensão de 60 dias da licença era resguardada apenas para mães que tivessem filhos biológicos.

A partir do discutido acima, resta ululante que o instituto da licença-adoção foi por anos deixado à margem do ordenamento, sem qualquer previsão expressa no tocante. Apenas em 2002 que o benefício ganhou devida disciplina, ainda que conte com diversas incongruências que vem sendo pacificada aos poucos pelo ordenamento brasileiro, conforme se observa do Projeto de Lei nº 143/2016. Desta forma, reitere-se que a relação entre adotante e adotado é de natureza familiar, cujos vínculos de carinho e afeto são suficientes para a caracterização desta entidade, independente de gênero ou orientação sexual, devendo ser a ele dispensado toda a atenção e proteção, em igualdade de termos, das demais licenças parentais. Isso porque, ainda que não haja todos os dispêndios de uma gestação, ocorre um grande processo de adaptação, envolvendo fatores, principalmente, de ordem psicológica entre os envolvidos, devendo ser assegurado um ambiente saudável para tal desenvolvimento.

²⁶APELAÇÃO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL BARUERI LICENÇA-ADOTANTE EXTENSÃO Pretensão inicial do autor voltada à condenação da Administração à extensão da licença-adotante para o total de 180 dias Admissibilidade Interpretação conforme do art.106, da LCM 277/2011, o qual deve ser integralmente aplicado nas hipóteses de concessão e extensão da licença-adoção, em homenagem à doutrina da proteção integral e aos princípios da prioridade e do interesse superior do menor Inteligência dates e fixada pelo STF em repercussão geral (Tema 782): “Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações” - Sentença de procedência mantida Recurso voluntário do Município não provido.

4 LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE À LUZ DOS NOVOS ARRANJOS FAMILIARES

Resta claro, da análise do quanto versado ao longo do presente trabalho, que a sociedade brasileira passou por uma longa história de dominação patriarcal, na qual a mulher era vista meramente como propriedade e procriadora. Nesse diapasão, pode-se dizer que os institutos da licença-maternidade e licença-paternidade foram construídos de forma a refletir a cultura e arranjos familiares tradicionais, em que imperavam famílias heterossexuais em que a mulher ocupava a posição de ‘cuidadora do lar’ e responsável pela criação dos filhos, enquanto que o homem era o provedor, devendo laborar para sustentar a família. Percebe-se, porém, que este modelo não é mais o único vigente e aceito socialmente, como é o caso das famílias homoafetivas e, até mesmo, nas famílias heterossexuais tais papéis não são mais a regra, podendo-se observar mulheres inseridas no mercado de trabalho, em posições e cargos de liderança, como também homens que se comprometem com a paternidade responsável e que querem acompanhar o desenvolvimento de sua prole.

Desta forma, o último tópico deste trabalho tem como escopo trazer à baila o instituto da licença natalidade conjugada, a qual se apresenta como uma possibilidade para o Estado brasileiro. Isso porque, o referido instituto demonstra-se capaz de atender a necessidade desses novos arranjos familiares, os quais surgem na sociedade atual com demandas e necessidade. Assim, ainda que seja possível observar diversos avanços quanto ao reconhecimento de direitos a esses novos grupos, no tocante a reprodução e seus desdobramentos é notável a concentração de medidas protetivas destinadas às mulheres, conservando seu papel de progenitora, não contemplando as demais parcelas da sociedade.

Com isso, num primeiro momento será abordado as celeumas a qual o instituto empossado propõe-se a sanar, bem como a quem a mesma contempla e busca atingir. Além disso, será brevemente explanado os princípios fundantes da regulamentação e de como forma estes seriam concretizados no ordenamento pátrio. Por fim, após breve análise da aplicação da licença natalidade conjugada em diversos países a qual este foi implementado, será feita uma sugestão de como ela poderia ser adotada no Brasil, obtemperando-se sobre seus benefícios e prejuízos no cenário nacional e sociedade moderna.

4.1 POR QUE SE FALAR EM LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA NO BRASIL?

Inaugura-se a presente seção com uma exposição de premissas fáticas, a quais demonstram o porquê do Brasil ser considerado, pelo atual trabalho, um país propício e fértil para a implementação do instituto da licença natalidade conjugada. Conforme será exaustivamente reiterado, a proposta deste estudo não é de meramente tergiversar sobre soluções eurocêntricas de forma utópica, em verdade, o principal escopo neste momento é demonstrar que a realidade dos países que optaram pelo instituto debatido, à época, é compatível com o cenário contemporâneo pátrio, concluindo-se, assim, que a implantação da licença natalidade conjugada na conjuntura nacional não pode ser entendida como mera veleidade.

A Suécia foi pioneira na implementação do instituto da licença natalidade conjugada, a qual foi instituída, entre outros motivos, conceder condições mais isonômicas de emprego entre homens e mulheres e, conseqüentemente, incentivar as mulheres a ingressarem no mercado de trabalho, haja vista que seu percentual de participação é bem abaixo da média europeia, conforme será demonstrado. De fato, diante da pesquisa realizada pelo PORDATA - Base de Dados Portugal Contemporâneo, restam indubitáveis os benefícios desencadeados por tal ato, já que em relação a disparidade salarial entre homens e mulheres, evidenciou-se que em 2007 esta correspondia ao importe de 17,8, ao revés, em 2017 este número se reduziu, passando para 12,6%, num período de meros 10 anos.

Por outra banda, Portugal viu-se enfrentando grande problema relacionado aos baixos números de participação feminina no mercado de trabalho, encontrando como uma das formas de solução a adoção da licença natalidade conjugada, o que o fez em 2009. Com efeito, os dados obtidos pelo PORDATA - Base de Dados Portugal Contemporâneo sobre a taxa de emprego, afastam qualquer dúvida acerca da eficácia do instituto, uma vez que observou-se que em 1986 foi-se constatado que, enquanto 68,5% dos homens encontravam-se ativos no mercado de trabalho, apenas 40,2% das mulheres inseriam-se nesse cenário. Já da análise dos dados colhidos em 2017, notou-se que tais números sofreram grandes mudanças, passando os homens empregados a representarem 59,1% do total, enquanto que as mulheres empregadas passaram a ser 49,0%.

Ademais, traz-se para o presente trabalho, a situação vivida pela Espanha, que adotou o instituto em epígrafe em 2007, atinente, entre outros motivos, às novas formas de arranjo familiares que vinham ganhando espaço no cenário nacional. Desta forma, segundo o estudo realizado pelo PORDATA - Base de Dados Portugal Contemporâneo para auferir o

número de núcleos familiares composto por um adulto vivendo com crianças ou filhos de até 25 anos, concluiu-se que, em 2008, eram 15,2% dos homens e 84,9% das mulheres, por outro prisma, em 2015, o percentual de famílias monoparentais masculina passou para 16,5%, enquanto que femininas representaram o importe de 83,5. Tal crescimento, inclusive, coaduna com a realidade brasileira, nos termos das informações já reveladas em capítulos anteriores, ao se tratar da família monoparental no ordenamento pátrio.

Conforme o relatado, observa-se que, tal como os países paradigmas, no momento da implementação da licença natalidade conjugada, o Brasil vive um cenário de extrema dissonância de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, notavelmente no âmbito laboral. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, realizada pelo IBGE, demonstrou que, no quarto trimestre de 2018, o percentual de mulheres desocupadas eram 52,1%, já os homens são apenas 47,9%, evidenciando a dificuldade da mulher de inserir-se no mercado de trabalho. Além disso, restou evidenciado que o rendimento médio mensal das mulheres corresponde a R\$ 2.007,00, enquanto que os homens apresentam R\$ 2.568,00, sendo que o sul, sudeste e centro-oeste são as regiões que apresentam maior dissonância entre os rendimentos auferidos, em razão do sexo.

Além disso, também corrobora para a tese até o momento sustentada sobre a validade do instituto no cenário pátrio, os dados obtidos pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: outras formas de trabalho, divulgada em 18/04/2018, em que esclareceu que mulheres gastam, em média, o dobro do tempo do homem com tarefas de casa, reforçando o estereótipo de mulher do lar e homem provedor. Isso porque, foi divulgado que enquanto 91,7% das mulheres realizaram atividades domésticas em 2017, este número era de 76,4% entre os homens no mesmo período. Reforçando este quadro, o estudo deixou claro que enquanto 37,0% das mulheres realizaram cuidados de moradores do domicílio ou de parentes não moradores em 2017, já em relação aos homens essa proporção foi de 25,6%.

Insta salientar no particular, conforme já explanado alhures, foram diversos os dispositivos criados visando eliminar a discriminação e promoção da igualdade de gênero, porém esta ainda mostra-se distante da realidade pátria. Resta claro tal premissa, no momento em que observa-se grande disparidade de condições entre as próprias mulheres brasileiras.²⁷ Em pesquisa realizada pelo Instituto Ethos sobre o perfil social de 500 empresas nacionais,

²⁷ Nesse sentido, o presente trabalho filia-se a vertente do feminismo interseccional, defendido por autoras como Kimberlé Williams Crenshaw e, no cenário nacional, Djamila Ribeiro. A aludida corrente entende que, em decorrência das vivências e experiências distintas que as mulheres passam, em razão de classe social, raça, religião, entre outros fatores, o movimento feminista deve ser interseccional, de forma a abarcar todas essas demandas, caso contrário, gerará invisibilidade.

divulgada em 2016, demonstrou-se que no ano de 2015, apenas 11% das mulheres pesquisadas ocupavam lugar no Conselho de Administração, como também que apenas 13,6% integram o Quadro Executivo das empresas. Tais números, porém, alteram-se no tocante a situação da mulher negra, por exemplo, demonstrando que apenas 2 delas entre 548 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos ocupam posição no Conselho de Administração, além de 0,4% destas participam do Quadro Executivo da empresa. Nesse mesmo cenário, no tocante a população indígena, constatou-se que são 0 os que ocupam as mencionadas posições nas empresas pesquisadas, aparecendo com maior expressividade na função de aprendiz, figurando 0,4% destes.

Além disso, traz-se à baila dados sobre os novos arranjos familiares que mostram-se cada vez mais expressivos ao decorrer do tempo no Brasil, demandando a contemplação de seus interesses e anseios. No particular, chama-se a atenção para o fato de que os três países paradigmas deste trabalho fazem parte do rol dos 24 países que permitem a adoção homoparental, sendo a licença natalidade conjugada um importante mecanismo para abranger as demandas desta parte da sociedade. A título ilustrativo, traz-se o cenário português, que editou a Lei n.º 2/2016 que elimina as discriminações no acesso à adoção, apadrinhamento civil e demais relações jurídicas familiares. No tocante o Relatório de Caracterização Anual da Situação de Acolhimento das Crianças e Jovens (CASA) realizado pelo Instituto da Segurança Social, revelou que, em 2015, 882 crianças foram adotadas, representando 10,3% desses jovens institucionalizados, já em 2016 esse número foi de 830 crianças, passando para 11,2%, demonstrando um aumento das adoções no país no ano seguinte a edição da supramencionada lei.

Sobre o prisma da família homossexual, ainda que não se tenha dados acerca do número de adoções homoparentais no país, mesmo sendo esta autorizada nos termos do ECA, conforme já discorrido anteriormente, o IBGE revela na pesquisa Estatísticas do Registro Civil, que o Brasil registrou 1.070.376 casamentos civis em 2017, sendo 5.887 entre pessoas do mesmo sexo, havendo um aumento de 10% em relação aos anos anteriores. No particular, ressalte-se que 57,5% dessas uniões civis são entre casais de mulheres, apresentando um aumento de 15,1%, enquanto que as uniões formadas entre homens tiveram um crescimento de 3,7%.

Resgata-se, ainda, o quanto exposto em capítulos anteriores acerca das famílias monoparentais, sendo que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Aspectos dos cuidados das crianças de menos de 4 anos de idade, referente ao ano de 2015, revela que 12,1% das famílias com crianças de menos de 4 anos são formadas por apenas uma das figuras

parentais, sendo um desafio para esses arranjos o cuidado com a prole nos primeiros anos da vida. Ademais, observa-se que das 8,7 milhões de crianças pesquisadas, 78,6 % delas ficavam no domicílio em que residiam, enquanto que 4,4% dessas crianças, correspondendo a 380 mil passavam seus dias em outro domicílio, demonstrando a presença das famílias solidárias no cenário nacional, enquanto que 16,6%, ou seja 1,4 milhão delas permaneciam em creche ou escola, podendo-se atribuir a razão deste resultado o descaso com que a educação infantil vem sendo tratada no Brasil, tema que será novamente abordado posteriormente.

Da análise do até aqui traçado, é notável que o objetivo deste trabalho é demonstrar que a concessão da licença natalidade no Brasil é uma possibilidade que deve ser sim levada em conta, não havendo motivos para ser enfrentada como uma mera fantasia. Isso porque, diante do todo exposto, restou claro que a realidade pátria não é de toda dissonante com a de países europeus que adotaram o instituto e, obtiveram como consequência, diversas repercussões positivas. Assim, fica demonstrado que, tal como nesses países paradigmas, o cenário nacional apresenta condições extremamente desiguais entre homens e mulheres, além de que a figura feminina ainda é em demasia identificada com o papel de cuidadora do lar.

Por fim, insta salientar a importância do instituto como mecanismo de garantia de direitos dos chamados novos arranjos familiares que encontram-se cada vez mais presentes no cenário pátrio. Isso porque, conforme observado pelos dados trazidos, as famílias homossexuais encontram-se em franca ascensão, fazendo-se mandatório a criação de uma licença que contemple suas necessidades, sem qualquer tipo de discriminação. Ademais, as famílias monoparentais, principalmente masculinas, demandam maior amparo nos primeiros anos de vida da prole, haja vista que não gozam da facultatividade de permanecer em casa com sua prole, devendo recorrer a creches, escolas ou a formação de famílias solidárias, ainda durante a tenra idade da criança, para que os pais possam laborar e garantir seus sustento.

4.2 CONCEITO E DESTINATÁRIOS DA LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA

A licença natalidade conjugada é um instituto do direito, implementado de forma pioneira pela Suécia, rapidamente espalhando-se pelos demais países europeus, incentivando ativamente para a promoção da isonomia entre homens e mulheres, por contribuir significativamente para o fomento da autonomia feminina. A licença natalidade conjugada, também conhecida como licença parental, apresenta-se, assim, como um sistema mais flexível e abrangente de concessão do afastamento em razão da maternidade e/ou paternidade, uma vez que ela é ofertada para ambos os genitores, sendo normalmente assegurado um percentual do

salário, ofertando a possibilidade destes repartirem de forma mais igualitária as tarefas domésticas e dos cuidados aos filhos na tenra idade. (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016, p. 346)

Conforme mencionado em capítulos anteriores, a licença maternidade surgiu como um mecanismo de proteção das mulheres no mercado de trabalho, sendo-lhes assegurados uma gama de direitos, para que estas pudessem afastar-se do labor e dedicar-se aos cuidados da prole por determinado período. Ainda que em um primeiro momento tal objetivo tenha se mostrado nobre, observa-se que atualmente ele foi desvirtuado, uma vez que ele reflete a época de sua criação, no qual contemplava-se apenas uma forma de família, a tradicional heterossexual, com o pai provedor e mulher dona do lar. (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 853)

Pode-se dizer, assim, que o momento atual é de aceitação e de chancela de diversos outros arranjos familiares, sendo um deles a família homossexual, cuja relação já é reconhecida pelo Estado. Casais compostos por pessoas de mesmo gênero também querem filhos, tanto biológicos como adotivos, sendo que a orientação sexual não pode ser considerado um fator de discriminação excludente de direitos. Além disso, sob a luz dos afastamentos previdenciários parentais, observa-se que tais casais, como segurado obrigatório e contribuinte do sistema previdenciário, devem ser contemplados tais como os outros, inclusive porque os cuidados do filho não é meramente um direito, mas sim uma obrigação para com o menor, sendo essencial zelar pela construção dos laços familiares. (MELO, 2016, p. 109)

Desta forma, ainda que exista a licença adoção, conforme já explanado, além desta poder ser usufruída apenas por uma das partes adotantes, ela não abrange as demais formas de filiação, além da adoção, no qual em muitos casos não são contemplados por qualquer período de afastamento. A licença natalidade conjugada, por isso, mostra-se uma solução plausível para atender tais anseios, uma vez que propicia aos casais, tanto heterossexuais como homossexuais adotantes, a possibilidade de compartilhamento da licença, como também em casos de casais homoafetivos, principalmente masculinos, que optem por outra forma de filiação, a qual gozariam de meros 15 dias de licença nos termos da lei atual, um período digno para se dedicarem a criação de seus filhos. (PANDOLFO, 2017, p. 68-69)

Traz-se à baila também, os privilégios que esta forma de licença traria para as famílias monoparentais, contemplando principalmente os anseios das famílias monoparentais. No tocante, a mesma lógica aplicada acima é cabível, uma vez que o período concedido, tanto em casos de adoção como para outras formas de filiação, mostra-se ínfimo para que essas famílias desenvolvam e madurem seus laços maviolos e afetivos, observando-se, assim, lacunas tanto para as famílias monoparentais femininas, haja vista que as mulheres buscam apoio

cotidiano financeiro como emocional, criando muitas vezes as chamadas famílias solidárias, como nas masculinas a qual busca suporte para a realização das atividades domésticas e auxílio no desenvolvimento do filho. (CARDOSO, 2013, p. 305)

Obtempera-se, ainda, que o próprio modelo de família heterossexual passou por um longo processo de ressignificação, sendo superado antigas divisões de gêneros e papéis sociais. No tocante, a licença natalidade conjugada também é uma forma de contemplar tal lacuna, ao passo que a existência de licenças compartilhadas mais extensas “contribui para a construção de novos modelos de masculinidade e feminilidade que, espera-se, valorizem a corresponsabilidade, o compartilhamento de tarefas e o exercício da paternidade responsável”. Desta forma, haveria um grande fomento e valorização da mulher no mercado de trabalho, além da maior igualdade de repartição das atividades profissionais e domésticas entre os gêneros. (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 857)

Ademais, pode-se depreender dos moldes em que a licença maternidade e paternidade são concedidas atualmente que trazem mais malefícios do que benefícios, principalmente para as mulheres trabalhadoras. A pesquisa Mulheres perdem trabalho após terem filhos, realizada pela Fundação Getúlio Vargas em 2016, afastou qualquer dúvida acerca da dificuldade encontrada pelas mulheres de voltarem a se inserir no mercado de trabalho após a licença maternidade, apontando que “a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença, e decai depois”, haja vista que os dados evidenciaram que, findo o período de estabilidade, metade das mães pesquisadas saem do mercado, sendo que na maior parte das vezes, por iniciativa do empregador e sem justa causa. Sentido contrário, a mesma pesquisa revelou que, para as trabalhadoras que estendem a licença por seis meses gozam de uma maior probabilidade de continuarem empregadas após a licença, representando uma diferença de 7,5% em relação a mulheres que afastam-se pelo período ordinário.

Além da grande dificuldade de volta ao mercado de trabalho depois do afastamento, deve-se ressaltar que, para muitos empregadores a gama de direitos garantidos para as obreiras representam um custo a mais do qual o homem não exige, impondo óbices até mesmo para o primeiro ingresso no mercado pela mulher. Em pesquisa realizada pela OIT tendo como objeto cinco diferentes países da América Latina, sendo eles Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai, revelou-se que para as empresas entrevistadas as mulheres são consideradas mais caras, em razão de supostos elevados custos monetários para a empresa, principalmente em decorrência das despesas que elas gerariam em razão de suas atividades extralaborais, sendo uma delas a maternidade. (ABRAMO; TODARO, 2005, p. 52)

No particular, o presente trabalho visa desmistificar essa falácia que insiste em prevalecer no imaginário do empresariado até os dias atuais, haja vista que esses supostos custos com a maternidade, pela legislação pátria, não são de encargo do empregador, mas sim dos fundos públicos ou do sistema de seguridade social. Além disso, chama-se a atenção de que as contribuições pagas por esses empregadores para financiar o sistema da seguridade social são devidos independentemente de gênero, não havendo diferenciação de tributação pela contratação de empregado homem ou mulher. Observa-se, com isso, que o custo da contratação de mulheres não aumentou, sendo inclusive menor do que o de homens, pois elas recebem um salário, em média, muito inferior ao dos mesmos. (PRONI, 2012, p. 39)

Milita nesse sentido, inclusive, estudo realizado por Sandro Sacchet de Carvalho, Sergio Firpo e Gustavo Gonzaga (2006, p. 516) com o escopo de averiguar quais os impactos oriundos da ampliação do período de licença-maternidade, o qual teve um aumento de 43%, passando de 12 semanas para 120 dias. Com efeito, a pesquisa evidenciou que a mudança legislativa, ainda que benéfica para a saúde das mães e proles, trouxe repercussões à beira da insignificância no que tange o salário e o emprego das mulheres, restando claro que o aumento da licença-maternidade por si só não é o suficiente para causar um grande impacto na vida laboral da mulher, sendo apontado pelo estudo como uma das razões para tal o “ fato de que o aumento do período de licença-maternidade talvez não tenha sido expressivo o suficiente para alterar as decisões das mulheres no mercado de trabalho”. Diante disso, cabe ao Estado adotar medida mais enérgica, buscando o aumento do período de afastamento, bem como seu compartilhamento entre os pais, visando uma maior equidade nas condições laborais, uma vez que a forma de sua concessão atual não atendeu aos objetivos esperados.

Ao não prever discriminações entre licença maternidade e paternidade, o mecanismo em epígrafe surge como uma verdadeira política pública, visando contemplar os anseios da sociedade moderna, marcada pelo empoderamento e emancipação feminina, ressignificação do núcleo familiar, bem como de um novo ordenamento dotado de valores e princípios. Isso porque, a licença maternidade e paternidade nos moldes concedidos atualmente pelo Estado brasileiro mostram-se insuficientes e em total desacordo com a realidade hodierna do país, insistindo na perpetuação de antigos padrões e dogmas, mantendo ao relento segmentos da sociedade, contribuindo para sua invisibilização. Desta forma, é forçoso concluir que tal cenário algo deve ser combatido energicamente, sendo uma das opções a adoção de políticas públicas efetivas, que desaguem em verdadeiras mudanças legislativas, visando abarcar as angústias desses grupos sociais e alterar máximas reacionárias e patriarcalistas, que não se coadunam com os princípios constitucionais pátrios.

4.3 FUNDAMENTOS DA LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA

Conforme já explanado alhures, a depender do momento histórico foco de estudo, haverá uma determinada composição social, impondo certo modelo familiar, influenciando nas leis e políticas adotadas. A licença-maternidade foi criada como uma forma de proteger a mulher durante a gestação, como também assegurar que a mãe interaja com sua prole nos primeiros meses de vida, com o propósito de estabelecer um laço entre filho e mãe, protegendo como fim último a própria sociedade. (CALIL, 2000, p.62)

Por mais nobre e louvável tal política seja, repercutindo inequivocamente de forma positiva para a proteção da mulher, ainda sim esta continua a ser discriminada e deixada à margem do mercado de trabalho. Além disso, ressalte-se que a realidade social é outra, não conseguindo o Estado alcançar o escopo desejado, posto que permanece ao relento diversas outros núcleos familiares. (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 852)

A licença natalidade, contudo, surge como um instituto capaz de abranger ainda mais objetivos, contemplando os demais grupos sociais e princípios consagrados pela Carta Maior de 88. Isso porque, como será explanado subseqüentemente, a licença conjugada não engloba apenas o auxílio ao nascituro, como também “alinha-se à funcionalidade global de promover condições e oportunidades isonômicas a homens e mulheres bem como alterar papéis historicamente enraizados”. (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016, p. 360)

Invoca-se neste momento do trabalho as premissas, de cunho predominantemente axiológico, que alicerçam a adoção da licença natalidade conjugada pelo ordenamento nacional. Serão apresentados, assim, os fundamentos que justificariam a presença do instituto no Brasil, uma vez que este coaduna e corrobora diversos objetivos previstos pela Constituição Federal para a concretização de um Estado democrático de direito, tais como a isonomia, a tutela aos novos arranjos familiares e aos interesses da criança e do adolescente.

4.3.1 Isonomia

A isonomia encontra-se insculpida no art. 5º, caput, da Constituição Federal, a qual preceitua que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, dispensando atenção especial às distinções baseadas em gênero, na medida em que seu inciso I dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Ainda no particular, a Carta Magna instituiu em seu texto a isonomia como umas das premissas

norteadoras das relações familiares, regulando em seu art. 226, § 5º que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” e, por fim, trouxe a seguinte disposição em seu art. 209, no sentido de que “os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade”.

Resta assim instalada a premissa de que o legislador constituinte consagrou a isonomia como um objetivo fundamental do Estado brasileiro, sendo este eleito como verdadeiro sustentáculo do ordenamento jurídico pátrio, inclusive para reger as relações familiares, sejam elas quais for. Com isso, é nítida a asserção no sentido de que deve-se sempre buscar o tratamento mais justo e igualitário possível, seja no tocante ao gênero, raça, cor, credo, ou algum outro fator determinante. Desta forma, observa-se que concernente a licença natalidade, resta indubitável que “tanto o homem quanto a mulher tem garantido constitucional não só a igualdade mencionada no caput do art. 5º, mas também os mesmos direitos e deveres na condução da sociedade conjugal e, por consequência, na formação de vínculos afetivos com a prole”. (OLIVEIRA; FERRUGEM, 2018, p. 70-71)

Pode-se chegar a conclusão, diante disso, de que o dever de cuidar e zelar pela prole, independente da fase da vida em que se encontra, deve ser repartido entre as figuras parentais de forma equânime, tal como prediz a Carta Magna. Desta forma, visualiza-se a inviabilidade de atribuir esse ônus apenas para a mãe, conforme ditava a ideologia reacionária patriarcal. Isso porque, ainda que a figura materna seja muito importante, a do pai também a é, sendo ambos indispensáveis para o desenvolvimento saudável da prole. Assim, a concessão de uma licença que permita ambos os pais repartir igualmente tanto as tarefas laborais como domésticas, particularmente no que diz respeito ao cuidado com a prole, é evidentemente uma política pública efetiva para o alcance de um dos objetivos precípuos da CF, qual seja, a igualdade de tratamento entre homens e mulheres. (LEITE *et al.*, 2017, p. 7)

Nessa esteira, ressaltam-se os dados juntados ao trabalho em capítulo anterior, que evidenciam o cenário brasileiro como marcado por desigualdades na condição de labor, demonstrando que a participação feminina no mercado ainda é reduzida, ao passo que a atenção que elas dispensam para as atividades domésticas é vultosa. Esses fatores contribuem para a perpetuação dos papéis atribuídos aos gêneros masculino e feminino desde a aurora dos tempos, no entanto, estes não mais correspondem à realidade e, por isso, faz-se necessária a adoção de medidas que incentivem uma participação mais ativa do homem na vida familiar e doméstica, desencadeando mudanças na própria convivência familiar, tornando-a mais saudável e equitativa. (KAMADA, 2011, p. 72)

Por outro prisma, pode-se inferir que esta foi uma das premissas matrizes que o legislador infraconstitucional baseou-se no momento da elaboração da Lei 12.873/13, que alterou a Lei no 8.212/91, passando a constar no bojo do art. 71-A que “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”. No mesmo sentido, o art. 392-B da CLT, o qual prevê que, havendo falecimento da genitora, o cônjuge ou companheiro gozará da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe. Pode-se observar, com isso, premissa já estabelecida em capítulo anterior, qual seja, no Brasil as únicas possibilidades que contemplam o gozo de até 120 dias de afastamento ao homem, será quando ele for a única figura adotante ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção, bem como quando a genitora vier a falecer. (SANTOS, 2011, p. 68)

Ainda nesse sentido, a promoção de melhores condições de labor, focando primordialmente nos direitos e obrigações relacionados a reprodução, aparece em outras tentativas de mudanças da legislação brasileira vigente. Em 27/03/2012, foi apresentado o Projeto de Lei do Senado nº 69, com o escopo de alterar a Lei nº 11.770/08, para dispor sobre a possibilidade de “prorrogação da concessão de licença-paternidade por todo o período da licença-maternidade do cônjuge ou companheira, ou pela parte restante que dela caberia à mãe, quando verificada sua incapacidade psíquica ou física ou morte, e dá outras providências”. Observa-se, porém, que o Projeto de Lei encontra desde 20/12/2018 arquivada, em razão do fim da legislatura.

Entre as justificativas do Projeto, exalta-se que o constituinte ao prever expressamente como direitos dos trabalhadores, rurais e urbanos, a licença gestante e paternidade reconheceu

de um lado, que funções antes ligadas exclusivamente à maternidade deverão ser partilhadas entre o pai e a mãe desde o nascimento dos filhos e, de outro, que a paternidade deve desempenhar um papel mais ativo na família. Somente com a partilha plena de funções entre o homem e a mulher no cuidado dos filhos é que teremos um sentido de paternidade mais justo e mais humano.

Observa-se, assim, que a isonomia é um dos desígnios do Estado, sendo este um princípio fundamental intrínseco a qualquer país democrático de direito. Desta forma, faz-se imperiosa a análise do tema através do prisma de sua relevância para o desenvolvimento e sustentabilidade econômico e social, só assim será possível visualizar-se mudanças de pensamento, como por exemplo, no tocante aos custos extras da mulher no mercado de trabalho, os quais já foram desmistificados, inclusive, em segmento anterior. Assim, a reforma da lógicas das relações trabalhistas tem caráter urgente, pois apenas com a promoção de condições mais

igualitárias de labor, dogmas arcaicos, fundados sob a égide do patriarcalismo, cairão por terra, revelando um solo fértil para o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária. (ABRAMO; TODARO, 2005, p. 54)

A licença natalidade conjugada, diante do exposto, mostra-se um instituto em plena consonância com o princípio da igualdade, objetivo fundamento de qualquer Estado que se pretenda democrático de direito. Isso porque, a partir do momento em que elimina-se distorção das condições laborais baseadas em gênero, colocando tanto homens como mulheres num mesmo patamar, com direitos e obrigações idênticas, estar-se-à prestigiando princípio fundante da Carta Maior. Além disso, implica na concretização do princípio da igualdade a concessão de uma licença igualitária entre homens e mulheres, uma vez que tal previsão já encontra-se vigente nos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial, não havendo razão para que o mesmo não seja aplicado para os pais biológicos também, sob pena de violação à equidade.

Desta forma, defende-se a implementação do instituto, baseado no princípio da isonomia, desmistificando-se de vez a ideologia a respeito dos altos custos das mulheres no mercado de trabalho e, por outra banda, conceder aos pais, principalmente biológicos, os mesmos direitos parentais, assegurados pelo Texto Constitucional.

4.3.2 Tutela aos novos arranjos familiares

Nos termos do exposto em tópicos anteriores, resta incontestável que passou-se o tempo em que o único arranjo familiar aceito era aquele figurado por um casal heterossexual, com papéis muito bem definidos na sociedade. Além das diversas outras formas de família possível, são notáveis as mudanças no âmbito da própria família tradicional, tanto pelo lado da mulher exercendo o papel também de provedora do lar, bem como da conscientização da importância da figura paterna na vida do infante para o desenvolvimento saudável do mesmo. Assim, não cabe mais o velho paradigma em que se atribuía todos os cuidados com a prole para a mãe, ainda que se reconheça que a amamentação é importante e intransferível, as necessidades da criança vão muito além disso, devendo-se haver a repartição equânime desses cuidados entre os pais. (SALIBA; RIBEIRO, 2014, p. 18)

É latente, com isso, a constatação de que é um direito de todo pai poder estar com seu filho, desenvolvendo e fortalecimento seus laços de carinho e afeto, ainda mais em seus primeiros meses e repercutindo pelo resto da vida, sem comprometimento de seu labor e renda. A ideia de pai meramente provedor do lar não pode mais vingar, passando ambos os genitores a ocuparem papéis significativos na vida da prole, bem como nas atividades domésticas, sendo

imperativa a criação de políticas públicas que fomentem e resguardecem os direitos de convivência e formação de laços familiares. (OLIVEIRA; FERRUGEM, 2018, p. 79)

Ademais, entre os novos arranjos que vem ganhando espaço e reconhecimento na sociedade, traz-se à baila os casais homossexuais, os quais são compostos por companheiros de um mesmo gênero. Esses núcleos familiares também querem ter filhos, sejam biológicos ou adotados,. No que pese o equivocado questionamento de que esses casais não estariam qualificados para terem filhos, uma vez que a criança não teria um referencial de comportamento de ambos os gêneros, tal premissa é frágil e desfalcada, já que ser pai ou mãe é, acima de tudo, um adjetivo que denota amor e afeto, sendo estes os laços essenciais para o desenvolvimento saudável da criança, não interferindo em nada a orientação sexual de suas figuras parentais. (GONÇALVES, 2012, p. 46)

Ressalte-se, ainda, a visível lacuna legal no que diz respeito às famílias monoparentais, cujos dados juntados ao trabalho outrora, evidenciam um aumento gradativo daquelas figuradas por homens. Nesse tocante, tendo em foco aquelas famílias composta por um homem e seu filho, nota-se que, nos casos de adoção, a legislação traz especial previsão de que o pai gozará de 120 dias de afastamento, nos moldes da licença maternidade, uma vez que averiguou-se a demanda de um maior tempo entre pai e filho adotivo para melhor integração da criança ao seu novo lar. No entanto, para aqueles pais que cuidam sozinhos de seus filhos biológicos, excetuando-se os casos de falecimento da mãe, não há uma previsão normativa justa que o abarque, uma vez que a licença-paternidade no Brasil são de meros 5 dias. (FIGUEIREDO, 2013, p. 37)

Com isso, deve ser firmada premissa no sentido de que não existe hierarquia entre os diversos núcleos familiares, devendo todas elas serem preservadas e resguardadas, em condições isonômicas, sendo garantidos a todas os direitos intrínsecos ao seu desenvolvimento. Desta forma, não admite-se qualquer interpretação restritiva, que conceda determinado direito a um arranjo familiar e não a outra, sob pena de tratamento discriminatório, uma vez que implica na categorização dos núcleos familiares, entendendo que alguns deles são inferiores a outros, sendo esta uma acepção que colide frontalmente com todo o espírito do ordenamento pátrio. (SILVA, 2014, p. 427)

A averiguação sobre a necessidade dos institutos da licença maternidade e paternidade abarcarem novos arranjos familiares, inclusive, já foi feita pelo componentes do Congresso Nacional. A veracidade desta assertiva resta demonstrada pela existência do Projeto de Lei nº 1.099, apresentada em 09/04/2015 e que encontra-se, desde 16/04/2015, sujeita à apreciação do plenário. O projeto visa acrescentar os arts. 473-A e 473-B à CLT, para

regulamentar a licença-paternidade, e dá outras providências, entre elas dispor especificamente de prazo para a concessão de uma licença de 15 dias consecutivos, nos casos de união homoafetiva entre duas mulheres ou dois homens, sendo uma delas a mãe ou pai biológico ou em caso de adoção ou guarda de criança, em benefício daquela que não fizer jus à licença maternidade.

Ainda que o presente trabalho entenda pela insuficiência de dias dispensados ao parceiro que não esteja em gozo da licença maternidade, no mencionado projeto, deve-se ressaltar o reconhecimento desses arranjos familiares e suas necessidades pelo Estado brasileiro, sendo imprescindível trazer à baila que os fundamentos utilizados para justificar a proposta de lei foram no sentido de que

no campo legislativo, inúmeras proposições foram apresentadas, buscando, na maioria das vezes, somente a elevação do período de licença paternidade. Essas propostas pecam, em nossa visão, por desconsiderar as variações nas relações e nos conjuntos familiares que a modernidade introduziu. Para além do modelo tradicional de casamento, parceiros em outras combinações afetivas estão demandando pelo direito de cuidar de seus filhos, sejam naturais ou adotados. Visualiza-se agora a licença-maternidade e a licença-paternidade como um direito mais dos filhos do que dos pais, compensando-se o conjunto afetivo e familiar em benefício de toda a sociedade.

Outro arranjo que recebeu especial atenção do legislativo, no tocante a ausência de norma que contemplasse sua situação no que concerne os direitos reprodutivos, foi o núcleo monoparental. Tendo em vista principalmente os casos de homens que vivem com seus filhos, sem um parceiro ou companheiro, foi-se constatado que a estes apenas são asseguradas as licenças em caso de morte da genitora, quando pode gozar a licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe ou em caso de adoção ou obtenção de guarda judicial. Diante disso, o Projeto de Lei nº 2.915, de 08/09/2015, dispôs sobre a licença-paternidade no prazo de 30 dias, a ser gozada pelo período de um ano, podendo ser ela ampliada por um ano, porém sem remuneração, além disso, prevê uma garantia de emprego até cinco meses após o término da licença.

Diante de todo o exposto, chega-se à conclusão de, tal qual afirmado à exaustão em capítulos anteriores, a sociedade vem passando por diversas mudanças ao longo do século, não se sustentando mais a ideia de haver apenas uma forma de constituição de família, qual seja, a heterossexual tradicional, com divisão bem definida de papéis entre homens e mulheres. Atualmente, famílias homossexuais e monoparentais representam números significantes na sociedade, devendo seus anseios serem atendidos, sendo um deles a vontade de ter filhos, acompanhando-os e auxiliando-os em seu desenvolvimento e, por isso, o instituto da licença natalidade conjugada mostra-se como importante sanador de lacunas, ao não fazer distinção de gênero para a sua concessão. Ademais, observa-se mudanças no próprio núcleo familiar

clássico, haja vista a mudança de personagens desempenhados pelos cônjuges, devendo-se também prestigiar o homem heterossexual que deseja exercer a paternidade responsável, estando presente na vida de seu filho, de forma que vá muito além do que mero provedor do lar.

4.3.3 Tutela aos interesses da criança e do adolescente

O direito brasileiro adotou o critério etário para a definição da criança e do adolescente. Inicialmente, observa-se que a Carta Magna em seu art. 228 estabelece como penalmente inimputável aquela pessoa menor de 18 anos, já na legislação civil, em seu art. 3º, entende-se como absolutamente incapaz para o exercício de atos da vida civil o menor de 16 anos e, relativamente incapaz, o maior de 16 porém menos de 18 anos. Além disso, no particular a criança e ao adolescente, o ECA, em seu art. 2º, não deixa dúvidas ao estabelecer que criança é a pessoa com até 12 anos completos, e adolescente é aquele que tiver entre 12 e 18 anos. Tais conceitos são importantes, uma vez que o presente trabalho em reiteradas oportunidades salientou que os direitos reprodutivos, inclusive os ligados ao afastamento do trabalhador e trabalhadora, também tem como destinatário a prole, uma vez que a presença das figuras parentais ao longo da vida é um direito fundamental do filho, nos termos do art. 277 da CF, o qual prevê o dever da família, Estado e sociedade de zelar pelos melhores interesses da criança, adolescente e jovem. (LIRA, 2014, p. 55)

Ainda tendo em vista o cenário nacional, a Constituição Federal de 1988, ao promover uma gama de direitos destinados às crianças e aos adolescentes, eivando seu texto de princípios e diretrizes da teoria da proteção integral e do melhor interesse da criança. Superasse, com isso, a antiga doutrina da situação irregular do menor que vigorava até então, estabelecendo-se que a prioridade absoluta em se zelar pelo interesse das crianças e adolescentes, impondo ao Estado, sociedade e a família resguardar e efetivar os direitos desta parcela vulnerável da população. Reitera-se, assim, que a partir da fixação dessas premissas houve uma revolução em “toda uma cultura em torno de uma visão sobre a infância no Brasil, ofereceu condições especiais de resiliência suficiente para resistir às agressões mais significativas sobre seus problemas de interesse central.” (CUSTÓDIO, 2008, p. 31)

Por outro prisma, a psicologia, por anos, ao estudar os infantes, consagrou a chamada figura de apego, atribuída a pessoa que, entre os primeiros dois anos de vida da criança, exerce a função de seu cuidador, estabelecendo com ela vínculos pautados no amor e afeto. Ademais, o mesmo ramo de estudo identificou que doenças como angústia e depressão,

normalmente manifestadas na vida adulta, pode ter como atribuída a sua causa situações de desapego e desespero sofridas na infância. Conclui-se, assim, que a necessidade de se ter uma figura parental ativa e prestativa nos primeiros anos de vida da prole é fundamental, podendo repercutir de forma extremamente negativa para o desenvolvimento do mesmo, principalmente em sua vida adulta e, por isso, ressalta-se à exaustão que o período de afastamento dos pais para atender aos cuidados do infante em seus primeiros anos é de interesse primordial da própria criança. (GOMIDE; GUIMARÃES; MEYER, 2002, p. 25-26)

Nesse contexto, infere-se a existência, dentre a gama de direitos reservados as crianças e adolescentes, o chamado direito à convivência familiar, sendo este fundamental, com previsão na Constituição, em seu art 227, e no ECA, artigos 4º e 19. Tal direito consubstancia-se na garantia de um ambiente familiar equilibrado e saudável, protegendo em última instância a própria dignidade da pessoa humana, além disso, ressalta-se também o caráter de dever que esse direito tem para os pais, ou seja, é uma obrigação dos pais garantirem pela convivência saudável do núcleo familiar, independentemente de qual seja. Entre uma das formas de efetivação de tal direito, encontra-se a licença natalidade, a qual garante a convivência familiar para a criança desde seus primeiros momentos de vida, proporcionando um ambiente doméstico nutrido de carinho e afeto. (LIRA, 2014, p. 65)

Nessa esteira, pode-se notar a existência de um movimento legislativo que já absorveu essa ideologia, entendendo que os institutos das licenças parentais encontram-se intimamente ligados aos interesses da criança e do adolescente. Reforçando tal premissa, o Projeto de Lei nº 7.153, apresentado em 16/03/2017, com o intuito de alterar a CLT para dispor sobre a licença paternidade, disciplinando que “o empregado poderá prorrogar o benefício da licença paternidade previsto no inciso III do art. 473 por, no máximo, o mesmo período da licença maternidade concedido a mãe, mediante a redução pela metade do salário na ativa”.

Com a realização de tal mudança, visa-se atender aos anseios da prole, uma vez que elas demandam, principalmente durante a primeira infância, a convivência com seus genitores, de forma a propiciar o desenvolvimento de laços de amor e carinho entre eles. Ademais, para justificar a adoção da supracitada providência, sustentou-se que a Constituição Federal consagrou em seu bojo a necessidade de se buscar sempre o melhor interesse da criança e do adolescente, sendo indispensável do amor e do carinho a eles dispensados por seus pais, essencial para seu desenvolvimento saudável.

Menciona-se ainda, porque oportuno, o cuidado especial que vem sendo dispensado para as crianças e adolescentes deficientes, sendo indubitável a relevância de regulação que

abarque suas singularidades. O recente Projeto de Lei nº 2.513, apresentado em 24/04/2019, encontrando-se até o presente momento aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados, tem como escopo regulamentar a licença-paternidade em caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência, entendendo que esta deve ser concedida em dobro, como forma de fortalecer a proteção às famílias. Desta forma, resta incontroverso que “a proteção da criança, do adolescente e da família é fundamental para a sociedade. O período de adaptação decorrente do nascimento, adoção ou guarda de um novo integrante do grupo familiar deve ser sempre respeitado”.

O projeto supramencionado, inclusive, coaduna com o atual posicionamento dos Regionais brasileiros, os quais em repetidas decisões vem firmando o entendimento no sentido de possibilidade de redução de jornada, sem prejuízo do salário, do trabalhador ou trabalhadora com filho deficiente. A título ilustrativo, traz-se à baila decisão do TRT da 22ª Região, quando do julgamento do RO nº 00000294-16.2017.5.22.0003²⁸, ocorrido em 18/12/2017, o relator Francisco Meton Marques De Lima manteve a sentença de piso que determinou que a reclamada reduza em 50% a carga horária semanal da reclamante, sem redução em sua remuneração ou necessidade de compensação, fundamentando que, ainda que a CLT não trate sobre essa hipótese, o caso deve ser analisado à luz do princípio da dignidade humana, “que garante uma proteção mais efetiva ao trabalhador, aliado à proteção da família e à assistência à infância.”

Por fim, traz-se outro direito relacionado a proteção infantil e que repercute de forma direta na seara laboral. Desde 2013, a Lei nº 9.394/96, que dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional, passou a prever em seu artigo 6º que “é dever dos pais ou responsáveis efetuar a matrícula das crianças na educação básica a partir dos 4 (quatro) anos de idade”. No entanto, o que se observa dos dados coletados pelo IBGE, em sua Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Educação, é que em 2017, 7,3 milhões de crianças entre 0 a 5 anos não frequentavam escola, sendo que 67,3% (6,8 milhões) delas tinham idade entre 0 a 3 anos e 8,3% (440 mil) apresentavam idade de 4 e 5 anos. Observa-se, contudo, o aumento

²⁸ Ementa: JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO, SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO, DO TRABALHADOR QUE NECESSITA PARA CUIDAR DE DEPENDENTE DEFICIENTE. POSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DENTRE OUTROS. Ficou comprovado nos autos que a reclamante é genitora de duas crianças deficientes (diagnóstico de TEA, autismo, com CID F84.0), que dependem de cuidados de terceiros, bem como que os laudos acostados aos autos recomendam a redução da jornada de trabalho da reclamante, sem redução do salário, para melhor acompanhamento nas terapias e estimulação em domicílio. Assim, com fundamento no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, na Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, inserida na positividade nacional pelo Dec. n. 6.949/2009, dentre outros dispositivos legais, faz jus a reclamante à redução de sua carga horária, sem redução do salário, razão pela qual deve ser mantida a sentença, que deferiu o pleito contido na exordial, negando-se provimento ao recurso ordinário. Recurso ordinário conhecido, contudo, não provido.

de números de crianças em relação a 2016, quando 69,6% da população de 0 a 3 anos e 9,8% da população de 4 e 5 anos não estavam na escola.

Com isso, observa-se que o direito à educação básica, englobando tanto creches como pré-escolas, não é apenas da mãe ou pai, que necessita de um local em que possa deixar seus filhos, ainda pequenos, enquanto laboram, em verdade, revela-se que a legislação vigente e políticas públicas adotadas acerca do direito à educação, tendo como principal destinatário a criança. Conclui-se, assim, que diversas searas do direito já estão adotando um novo foco para a implementação de suas ações, saindo da ideia de que educação infantil estaria voltada apenas para o auxílio de pais e mães trabalhadores, mas sim que as escolas e creches são parte de um percurso educativo que é direito da criança e, apenas por isso, já são dignos de efetiva concretização. (SILVA, 2016, p. 10)

A mesma lógica deve ser aplicada para os casos de adoção, haja vista que no Brasil existem um grande número de órfãos, aguardando em abrigos para serem adotados, inserindo-se assim numa família, recebendo o amor e carinho que lhes são de direito. Nesse contexto, exalta-se a importância das famílias monoparentais e homossexuais, que entre outras formas de concepção, optam em larga escala pela adoção. Com isso, ao se disciplinar um instituto que favoreça essas famílias a adotarem e gozarem de tempo suficiente para o desenvolvimento de seus laços afetivos, em suma, se está zelando pelo direito dessa criança e adolescente em ter uma família. (FIGUEIREDO, 2013, p. 36-37)

De todo o exposto, pode-se concluir que a tutela dos interesses da criança e do adolescente tem previsão constitucional, sendo elas verdadeiras destinatárias de direitos específicos, dada a sua condição de desenvolvimento. Além disso, observa-se que é dever da família, da sociedade e do Estado zelar por suas necessidade, estando entre elas a exigência constante de amor e carinho, principalmente nos primeiros estágios da vida, sob pena de causar diversas repercussões negativas em seu futuro. Desta forma, na medida em que se prevê uma licença natalidade, que poderá ser compartilhada entre ambos os pais, por um período extenso, abrangendo inclusive os casos de adoção pelos mais diversos grupos familiares, estar-se-à prestigiando os direitos da criança e do adolescente, sendo estas efetivas destinatárias do tempo de afastamento dos seus pais das atividades laborais.

4.4 A LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA EM OUTROS PAÍSES

As mudanças sociais, principalmente no que concerne às relações familiares e de gênero, passaram por uma grande reformulação nos últimos anos, no entanto, tendo em foco o

cenário nacional, é palpável o descompasso entre tais transformações e o aparato legislativo pátrio, coexistindo institutos retrógrados com normas e princípios inclusivos e vanguardistas. Desta forma, ainda que seja louvável os avanços rondantes a inserção da mulher no mercado de trabalho e de reconhecimento dos diversos conjuntos familiares, urge o Estado a adotar medidas e políticas públicas que melhor reflitam tais conquistas, sendo uma delas a licença natalidade conjugada. (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 854)

Diversos países já vivem essa realidade, principalmente os europeus, como um artifício para o alcance da conciliação entre a vida laboral e a vida familiar, bem como fomento da igualdade e proteção ao nascituro, uma vez que causa impactos diretos na ascensão da taxa de natalidade. Isso porque, reconheceu-se que o tempo concedido para as licenças maternidade e paternidade concedidos outrora eram por demais limitados, principalmente para o exercício da paternidade responsável pelos homens. (THOMÉ, 2009, p. 50)

Assim, observa-se que a inexistência de discriminação entre a licença maternidade e paternidade é uma tendência, tendo sido adotado primeiramente pela Suécia, em 1974, após isso pela Noruega e Finlândia em 1978, Islândia em 1980, seguido por países como Dinamarca, Áustria, Japão, Holanda, entre outros. Todos eles estruturam sua legislação optando pela adoção da licença natalidade conjugada, com predominância da remuneração a ambos os pais durante o afastamento, conforme será demonstrado nesse segmento. (FARIA, 2002, p. 178).

Ressalte-se, no particular, que o presente trabalho não tem o propósito de expor e pregar de forma simplista que o Estado brasileiro importe soluções eurocêntricas. Por outra banda, o que incentiva-se com a presente seção, em verdade, é que o Brasil espelhe-se em países cujas políticas públicas promoveram condições e oportunidades mais equânimes a homens e mulheres, além de desconstruir antigos modelos de gênero e que abarcam os novos arranjos familiares.

4.4.1 Modelo sueco

A Suécia foi pioneira na implantação do instituto da licença natalidade conjugada, sendo a principal força motriz dessa mudança a marginalização da mulher no mercado de trabalho, bem como a sucessiva implementação de políticas públicas, com o escopo de concretizar as premissas do Estado de bem-estar social. (BRANNEN; SMITHSON, 1998, p. 13)

Diante disso, a Suécia implementou, em 1974, o sistema único de licença natalidade conjugada, substituindo a até então vigente licença-maternidade. Inicialmente, foi concedido o

afastamento remunerado aos pais e mães por 180 dias não simultâneos, salvo nos primeiros 30 dias de vida do recém-nascido, no qual era previsto que se ambos os pais gozassem da licença, esta seria contada em dobro, recebendo o importe de 80% dos seus salários. Tal mudança, porém, não alcançou os resultados esperados e, por esse motivo, em 1976, a licença passou a ser de 210 dias. Ainda assim, foi necessário um novo aumento, em 1978, para 270 dias, dos quais 30 seriam remunerados à taxa mínima e, por fim, em 1989, o período passou a corresponder 450 dias, sendo que 90 deles seriam remunerados à taxa mínima. (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016, p. 350)

Atualmente, a licença natalidade conjugada sueca admite um prazo de 480 dias, ou seja, aproximadamente 16 meses outorgado para a criação e evolução de laços estáveis com a prole, sendo a remuneração de 13 dos 16 meses o equivalente a 80% da renda anterior. Assim, cada genitor gozará de 240 dias de licença em conjunto, uma vez que o próprio Estado reconhece que a proteção ao princípio da tutela da criança e do adolescente, através do cuidado e atenção do mesmo nas fases iniciais da vida, trará frutos futuros, impactando de forma positiva a longo prazo para os futuros jovens suecos. (REIS; GAMA, 2017, p. 13)

No particular, salienta Carlos Aurélio Pimenta de Faria (2002, p. 181) que é uma opção dos pais se eles preferem gozar da licença em tempo integral, por meio expediente ou apenas durante um quarto da jornada diária laboral. Ademais, se é resguardada a possibilidade de fracionamento do afastamento, se os pais não quiserem ou puderem gozá-la integralmente. Por fim, lembra-se que desde 1995 um mês da licença passou a ser reservado exclusivamente para a mãe e um mês para o pai, sendo que, atualmente, esse número de dias obrigatório passou para 60.

Tais características são típicas do sistema pró-igualitário, adotado pela Suécia ao conceber sua legislação. Segundo ele, o maior objetivo da concessão da licença natalidade conjugada reside na busca pela igualdade de gênero e, por isso, o Estado atrai para si a responsabilidade de fomentar políticas que garantam a paridade de condições para as mulheres possam conciliar seu emprego e afazeres domésticos, enquanto que paralelamente a isso, incentiva os pais a assumirem um papel significativo e efetivo nas tarefas familiares, tais como auxiliar no desenvolvimento da criança. (LEITÃO, 2018, p. 36)

Ressalte-se ainda, porque pertinente, o leque de benefícios e políticas consagradas pela sistema sueco de seguridade para os pais visando uma maior equilíbrio entre a vida-laboral e vida-familiar. Nesse diapasão, é garantido às mães o auxílio gravidez, que assegura uma licença remunerada de no máximo 50 dias para a mulher que labore em atividade excessivamente estressante e cujo empregador não possa transferi-la para outra função. Além

disso, também é previsto auxílio temporário para quando a criança ou sua cuidadora estiverem doente, tendo os pais direito a uma licença de no máximo 60 dias por ano, bem como os dias de contato, no qual se é concedido 2 dias por anos para que os pais suecos visitam as instituições de ensino de seus filhos, desde que a criança tenha de 4 a 12 anos. (FARIA, 2002, p. 179)

Por fim, reforça-se que tais mudanças não ocorreram de átimo na sociedade sueca, levando tempo para sedimentar essa nova ideologia entre as famílias, principalmente as heterossexuais. Em 1980, os homens utilizavam-se apenas de 5% dos dias de afastamento dos quais tinham direito, já em 2000 tal número passou para 12%, sendo que em 2005 demonstrou-se que já eram gozados 20% desses dias e, por fim, em 2013, registrou-se a utilização de 25% do período outorgado. Pontue-se, ainda, que mesmo não havendo ainda uma reviravolta expressiva no uso da licença natalidade formal, foi constatado uma mudança comportamental significativa nos pais, os quais passaram a auxiliar nas tarefas de casa, adotando práticas como laborar de casa ou sair mais cedo do trabalho. (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016, p. 353)

Conforme relatado acima, observa-se que o sistema sueco de concessão de licença natalidade conjugada foi criado com o objetivo de garantir condições mais isonômicas de ingresso do mercado de trabalho entre homens e mulheres, como também a conscientização e incentivo da paternidade responsável, como forma de concretizar a tutela do nascituro. Com isso, em 1974, o instituto aludido foi implementado, no entanto, observa-se que não teve as repercussões e aceitação desejadas num primeiro momento, ensejando diversas alterações até chegar-se aos moldes atuais. No tocante, conclui-se que, ainda que não se tenha alcançado a verdadeira paridade de período de afastamento gozado por homens e mulheres para o auxílio nos afazeres domésticos, os diversos benefícios e políticas adotadas pela Suécia vem gradativamente estimulando que esses pais adotem posturas mais proativas nessas tarefas, contribuindo de grande forma para a mudança de valores patriarcais e reacionários outrora cultuada.

4.4.2 Modelo português

Atinente a dificuldade enfrentada pelas mulheres, principalmente aquelas com filhos, de ingressar no mercado de trabalho, o Conselho Europeu de Lisboa fixou como uma das metas a serem alcançadas até 2010, uma taxa de emprego feminino de 60%. Isso porque, foi estabelecida a premissa de que a desigualdade significativa entre homens e mulheres em atividades laborais é prejudicial para todo o sistema econômico-social do país, sendo que o

incentivo ao acesso das mulheres ao trabalho é fundamental para sua independência e desenvolvimento da sociedade como um todo. (MEULDERS *et al.*, 2008, p. 161)

Tendo o exposto em foco, o país lusitano entendeu que apenas a promoção de políticas voltadas para a paternidade consciente não eram o suficiente para a promoção de famílias com dupla inserção profissional, sendo necessária a adoção de um instituto que contemplasse tanto as necessidades dos homens como das mulheres em suas vidas familiares e laborais. Assim, em 2009, Portugal passou por uma renovação do seu Código do Trabalho, no qual um dos focos foi a maior proteção a paternidade e maternidade, sendo que, ainda que tímido, os “registros da Segurança Social demonstram que entre 2005 e 2013 houve um incremento na adesão dos pais trabalhadores no compartilhamento da licença da ordem de 27,8%”. (MELO, 2016, p. 115)

O Código do Trabalho, com isso, passou a contemplar, em seu art. 39, as seguintes modalidades de licença parental: “a) Licença parental inicial; b) Licença parental inicial exclusiva da mãe; c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; d) Licença parental exclusiva do pai”. Assim, nos termos do art. 40, os pais e mães trabalhadores têm direito a licença parental inicial de 120 dias consecutivos, sendo assegurada 100% da sua remuneração, de 150 dias consecutivos, com 80% da remuneração, ou 180 dias consecutivos, recebendo 83% de sua remuneração, cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, além de usufruí-la simultaneamente entre os 120 e os 150 dias, sendo estes prazos também utilizados em casos de adoção. Ademais, os pais que decidirem usufruírem conjuntamente da licença deverão informar seus empregadores quais períodos cada um estará afastado, ao revés, optando os genitores pelo não partilhamento da licença, sem prejuízo dos direitos da mãe, deverá ser notificada a empresa a respeito de qual deles gozará do afastamento.

Já os mencionados direitos da mãe encontram-se disciplinados no art. 41, o qual traz em seu bojo os períodos de licença parental exclusiva da mãe, na qual vaticina que “a mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto”, bem como que “É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto”. Por outra banda, a licença parental exclusiva do pai está disposta no art. 43 do diploma, o qual traz a obrigatoriedade do gozo “pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este”.

Chama-se a atenção, ainda, para as políticas públicas e direitos dispostos apenas para o pai trabalhador, como forma de fomentar a paternidade consciente e divisão mais igualitária das tarefas domésticas e cuidados com o filho. Assim, além do direito a licença

exclusiva, o pai também terá direito de, após esse afastamento, gozar de mais 10 dias úteis, desde que notificada a empresa até 5 dias de antecedência. Ademais, prevê-se ainda que, em caso de impossibilidade da mãe, seja por morte ou incapacidade, o pai poderá gozar da licença inicial por 30 dias e, sendo a mãe não trabalhadora, por 120 dias. Por fim, ainda é garantida a possibilidade de 3 dispensas no trabalho para acompanhamento de consultas pré-natais da mãe. (MELO, 2016, p. 116)

Sobre o tema, registra-se aqui as críticas tecidas por Danièle Meulders *et al.* (2008, p. 182-183) a respeito da forma em que são concedidas as aludidas licenças. No que ronda a licença maternidade, infere-se que um modelo ideal seria aquele em que fosse possível se gozar de 18 meses de afastamento, tempo o suficiente para a recuperação após o parto, sendo que o prolongamento demasiado pode repercutir de forma negativa nas atividades laborais exercidas pela mesma. No tocante a licença paternidade, todavia, estimula-se que esta seja concedida logo após o parto, nos mesmos moldes da licença maternidade, como forma de melhor repartir as tarefas domésticas. Por fim, sobre a licença natalidade conjugada, enquanto esta for majoritariamente requisitada pelas mulheres, e não repartidas pelo casal, continuará a trazer mais malefícios do que benesses.

Com isso, ainda que se entenda que a licença natalidade conjugada consagra-se como uma forma de garantir a igualdade de direitos e oportunidades a homens e mulheres trabalhadores, ainda existe um longo caminho para alcançar-se uma verdadeira isonomia no país europeu em questão. No particular, Maria do Céu da Cunha Rêgo (2012, p. 42-43), propõe a adoção de medidas voltadas a conscientização e valorização da paternidade, atribuindo-lhe um papel indispensável à criação da prole, como também a adoção de ações que estimulem a atividade econômica de homens e mulheres igualmente, por meio da valorização da maternidade e suas repercussões.

Tomada por grande inquietude diante das dificuldades de acesso à mulher no mercado de trabalho, fator este majoritariamente responsável pela grande desigualdade entre os gêneros, a pátria lusa fixou como objetivo o aumento da taxa de emprego feminino. Para isso, então, adotou em seu Código do Trabalho as diversas modalidades de licença parental, a qual pode-se optar pelo seu uso conjunto ou separado, porém, em ambos os casos, sem prejuízo ao gozo obrigatório de seis semanas, para a mãe, e 15 dias para o pai. Pontue-se por fim que, ainda que os moldes da implementação deste instituto no país em epígrafe seja passível de diversas críticas, já é um grande passo para o alcance da isonomia no mercado de trabalho, bem como da conscientização a paternidade responsável e tutela dos interesses da prole.

4.4.3 Modelo espanhol

A Espanha apresenta uma realidade ímpar em relação aos demais países europeus, o que a aproxima bastante, inclusive, do cenário brasileiro, tendo em vista que, em pesquisa feita em 2010, revelou-se que as mulheres espanholas dedicam mais que o dobro de tempo do que os homens voltadas para o trabalho doméstico, passando o equivalente a uma média de 295 minutos por semana dedicando-se às atividades domésticas, enquanto que para os homens esse número chega a uma média de 97 minutos. Tais disparidades também podem ser visualizadas na análise do tempo usado para atividades profissionais, correspondendo para as mulheres numa média de 126 minutos por semana, em razão do baixo número de mulheres ativas no mercado, enquanto que os homens passam, em média, 261 minutos. Ademais, os números espanhóis também destoam de outros países europeus, cujas famílias são compostas, em média, por 2,2 e 2,4 membros, enquanto que a Espanha apresenta uma média de 3,1 membros. (PRIETO, 2008, p. 329)

Diante de tamanhas peculiaridades, o sistema espanhol buscou soluções que contemplassem suas singularidades, visando uma divisão mais igualitárias de tarefas profissionais e domésticas, bem como contemplar os interesses de uma grande família, para os parâmetros europeus, desaguando tais esforços na promulgação da Lei n. 03/2007, a qual consagrou a Lei Orgânica para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens, a qual em seu bojo trouxe, de forma inédita, disposição acerca da licença paternidade. Anteriormente a edição da aludida lei, a legislação espanhola não versava sobre qualquer proteção a paternidade responsável, sendo apenas facultado aos pais usufruir de forma compartilhada de uma parte da licença maternidade, o que era bastante raro inclusive. (THOMÉ, 2009, p. 48)

Nos termos da mencionada lei, não há viabilidade de cumulação das licenças maternidade e paternidade, visando, com isso, coibir a repetição de antigos padrões já enraizados, quais sejam, que apenas a mãe afaste-se do labor, enquanto o pai dedica-se exclusivamente a vida laboral. Assim, é previsto um afastamento de 16 semanas do qual é obrigatória a fruição das 6 primeiras semanas pela mãe, enquanto que o pai terá direito a gozar de 15 dias de licença, nos mesmos termos da licença maternidade, sendo que em ambos os casos, os custos relativos afastamento são suportados exclusivamente pelos pais. (MELO, 2016, p. 118)

Ademais, em março de 2019 foi noticiada a aprovação de decreto-lei para a equiparação das licenças de paternidade e maternidade, como também disciplinando a existência de “registro dos salários discriminados por sexo para controlar a disparidade salarial

e a ampliação do número de empresas obrigadas a contar com planos de igualdade”, o qual deverá ser referendado pelo Congresso ainda em 2019. Com isso, ocorrerá uma ampliação gradual e progressiva do período de afastamento dos pais após o nascimento de sua prole, para se dedicarem aos cuidados dos filhos bem como aos afazeres domésticos, no qual até o final de 2019 contará num total de 8 semanas, já em 2020 passará a ser de 12 semanas e, a partir de 2021, ela se equipará à licença maternidade, sendo concedida por 16 semanas, ampliáveis em duas semanas a mais por filho em caso de partos múltiplos. Além disso, os salários de ambos os pais serão pagos em sua integralidade, não cabendo a transferência de período entre eles. (GÓMEZ; ALVAREZ; JAN, 2019, p. 3)

Chama-se a atenção, no particular, para as repercussões positivas da implementação da licença paternidade pela Lei Orgânica para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens, podendo ser esperado um resultado semelhante, ou até superior, com a sua ampliação recente. Em 2 anos, registrou-se a concessão de 173.161 licenças paternidades, sendo que apenas no período de janeiro a junho de 2008 foram usufruídas 139.483 licenças pelos pais. Com isso, observa-se transformações de padrões e cultura, havendo uma maior divisão das responsabilidades familiares e laborais, papéis anteriormente rigidamente definidos, além de garantir o direito fundamental dos pais de auxiliarem e participarem do desenvolvimento de seus filhos. (THOMÉ, 2009, p. 49)

Conclui-se, diante do supramencionado, que a realidade espanhola é bastante singular em relação aos demais países europeus, no entanto, ainda assim, entendeu-se como um estratagema adequado para ajudar a sanar as estigmas sociais um maior investimento e foco nas licenças maternidade e paternidade. Isso porque, percebeu-se que um maior investimento nas políticas de conscientização e fomento da paternidade responsável e direitos do nascituro, repercute diretamente no mercado de trabalho, havendo um maior equilíbrio de gênero entre as tarefas domésticas e laborais. Ressalte-se, ainda, que com as alterações recentes que serão promovidas com o referendado do decreto-lei, a Espanha passará a ser, em 2021, o país com a maior licença paternidade, a qual irá corresponder a 16 semanas, tal qual a maternidade.

4.5 PROPOSTA DE UM MODELO DE LICENÇA NATALIDADE CONJUGADA NO ORDENAMENTO JUSTRABALHISTA BRASILEIRO

Arrematando todo o exposto até o momento, o último tópico deste trabalho tem o escopo de trazer uma tentativa de modelo de legislação da licença natalidade conjugada aplicável ao sistema brasileiro. Assim, será feito neste momento um apanhado sobre aquelas

normas que seriam adequadas ao modelo nacional, bem como o que seria incompatível, demonstrando com isso a possibilidade sim da adoção deste instituto no Brasil, principalmente diante dos novos arranjos familiares.

Primeiramente, como fora demonstrado, não há dúvidas acerca da existência e validade dos mais diversos núcleos familiares, botando fim a era em que a família tradicional heterossexual, no qual o homem ocupava o papel austero de provedor, enquanto a mulher era passiva e dedicava-se apenas ao lar. A licença natalidade conjugada, desta forma, mostra-se como um estratagema adequado para contemplar essa mudança, conforme observa-se da experiência tida na Suécia, que instituiu a licença partilhada como forma de incentivar a repartição igualitária das tarefas domésticas e cuidados com a criança. Entre as principais repercussões causadas cita-se a divisão mais equânime das tarefas domésticas e laborais dentro do núcleo familiar, ressaltando um maior equilíbrio entre essas esferas, além de se abrir a possibilidade para a mulher inserir-se no mercado de trabalho em melhores condições. (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016, p. 351)

Ademais, conforme os dados colacionados ao longo do estudo, observa-se que as estruturas familiares brasileiras já não são mais as mesmas, havendo um aumento latente no número de famílias homossexuais e monoparentais. Diante disso, evidencia-se a impossibilidade de se manter vigente um arcabouço normativo concebido para abarcar apenas um arranjo familiar, qual seja, o clássico heterossexual patriarcal, servindo apenas para reforçar antigos estereótipos. É nesse cenário que se revela a relevância da adoção de um instituto que não faz qualquer distinção de gênero ou orientação sexual, tratando todos esses modelos familiares de forma isonômica, uma vez que não há qualquer fator distintivo entre eles que justifique um tratamento discriminatório. (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 858)

Nesse sentido, ressalta-se que a possibilidade da licença natalidade conjugada no sistema brasileiro como agente gerador de mudanças sociais, com repercussões positivas para diversos setores da sociedade, não é novidade. Em 23/08/2017, foi apresentada a Proposta de Emenda à Constituição nº 355, que visava dar nova redação ao art. 7º para dispor sobre a Licença Parental de pelo menos 180 dias, os quais seriam compartilhados entre os progenitores ou adotantes alternativamente, reservada à mulher a fruição exclusiva dos primeiros 30 dias. Entre suas justificativas, exalta-se as repercussões positivas observadas na experiência européia na adoção do instituto, uma vez que, além de abarcar as necessidades dos mais diversos arranjos familiares, proporcionando a eles adotar a forma que entender cabível para o auxílio da prole, ele também seria essencial para a redução de fatores prejudiciais ao ingresso feminino no

mercado de trabalho, concretizando verdadeira política pública para a construção de uma sociedade mais justa e isonômica.

Defende-se assim a necessidade urgente do aumento do período da licença parental atual, haja vista os óbices que o afastamento concedido nos moldes atuais apresenta para as mulheres no mercado de trabalho. Resgata-se, no particular, as pesquisas colacionadas anteriormente que revelam que apenas metade das mães que se afastam por 120 dias conseguem retornar ao mercado após findo o período de estabilidade, enquanto que aquelas que gozam de um período estendido de licença tem maior sucesso em permanecer nele. Ademais, essa realidade se agrava para as mães que figuram nas famílias monoparentais, que se veem obrigadas a deixar os filhos prematuramente, muitas vezes formando famílias solidárias uma vez que o sistema educacional brasileiro na primeira infância é bastante falho, visto a necessidade de laborar para garantir o sustento familiar.

Nessa esteira, a Proposta de Emenda à Constituição n° 110, apresentada em 08/11/2011, porém que se encontra arquivada desde 21/12/2018, em razão do fim da legislatura. A PEC tinha como escopo alterar o art. 7º da Constituição para dispor sobre licença-natalidade, licença após adoção e vedar discriminação de trabalhador em virtude de orientação sexual ou identidade de gênero, dispondo de uma licença-natalidade, concedida a qualquer um dos pais, num prazo de 180 dias, sem prejuízo do emprego ou salário. Embasando esse direito, foi sustentado que o aumento para 180 dias de afastamento é essencial, independentemente da orientação sexual ou gênero dos integrantes familiares, pois o nascimento de um filho é algo que exige crescente atenção do legislador pátrio “face não apenas a sua crucial importância, mas também devido à necessidade de uma política estatal brasileira que leve em conta as tendências demográficas atuais e futuras de nossa sociedade e, eventualmente, a elas ofereça um contraponto, se for esse o interesse nacional”. Demonstra-se, com isso, que a licença natalidade conjugada é sim um agente desencadeador de mudanças de paradigmas na sociedade e no mercado de trabalho.

Exulta-se o importante marco traçado pela PEC ao impor a necessidade de outorga de direitos à família homossexual desde 2011, em consonância com a decisão proferida pelo STF, no mesmo ano, de reconhecimento dessas uniões. Infere-se, contudo, que no momento atual estas famílias encontram-se carentes de maior proteção, haja vista que se estas optarem pela adoção, por exemplo, ainda que não haja óbice em razão de sua orientação sexual, nos termos do ECA, apenas um dos pais gozará da licença de 120 dias, enquanto o outro de meros 5 dias, cenário extremamente preocupante. Por outra banda, sendo optada pela reprodução da prole por meios alternativos, como expoente a barriga de aluguel, nota-se uma grande lacuna

jurídica a qual força essas famílias a buscarem a tutela de seus direitos no Judiciário, não havendo qualquer previsão de como se daria a licença nesses casos, principalmente no tocante a família homossexual masculina, uma vez que a lei outorga ao pai meros 5 dias de afastamento, salvo em caso de adoção solo ou falecimento da mãe, não sendo nenhuma dessas hipóteses a do cenário aludido.

Nesse diapasão, entende-se como oportuno citar também o recente Projeto de Lei nº 855, apresentado em 19/02/2019, que versa sobre a instituição da licença parental em todo território nacional. O aludido Projeto prevê uma licença parental de “180 dias a quem, por meio biológico ou por adoção, detiver poder familiar sobre criança recém nascida ou recém posta sob sua guarda, sem prejuízo do emprego ou salário, podendo esse período ser dividido livremente, desde que de comum acordo”, sendo assegurado à empregada gestante o período mínimo de 120 dias de licença. Com isso, tem-se como principal objetivo “de assegurar a liberdade daqueles imbuídos de poder familiar partilharem o tempo de convívio e adaptação da forma como julgarem mais conveniente, respeitando, no caso da mãe gestante, as necessidades fisiológicas do recém nascido”.

O projeto demonstra séria preocupação com a primeira infância, sendo pacificado que, além de ser dever de ambos os pais auxiliar no desenvolvimento da prole, é um direito da criança de estreitar laços de amor e carinho com seus genitores nesse momento em que se é necessária muita proteção e zelo. Desta forma, faz-se premente uma licença parental que resguarde todos os arranjos familiares reconhecidos e presentes na sociedade, como forma de efetivar a máxima da família eudemonista presente no ordenamento brasileiro, mas em última análise por tutelar os direitos e interesses da criança e do adolescente, cuja doutrina da proteção integral consagrada pela Carta Magna, trazendo repercussões benéficas no tocante a adoção, ao fomento de políticas da educação, além de garantir um ambiente propício para o desenvolvimento dessas pessoas que serão o futuro da sociedade.

O instituto da licença natalidade conjugada, desta forma, não é algo estranho para o ordenamento pátrio, uma vez que existem propostas e projetos de lei que o apontam como uma das alternativas viáveis para garantir uma maior isonomia a divisão de tarefas domésticas e laborais, bem como abarcar um maior número de núcleos sociais, tais como famílias homossexuais e monoparentais, além de obviamente garantir ao infante todos os cuidados e atenção que lhe são de direito. Das propostas colacionadas ao longo do trabalho, observa-se que é unânime o entendimento acerca da urgência quanto a ampliação dos prazos concedidos ao afastamento, principalmente no caso dos pais. Por outro lado, também é uma premissa nítida a preservação da mãe como figura prioritária da licença, tanto em razão da amamentação como

pelos esforços físicos que ela depreende quando do ato de partear, sendo previsto 30 ou até 120 dias para tal.

Conclui o presente trabalho pela possibilidade da adoção da licença natalidade conjugada no ordenamento brasileiro, nas seguintes premissas, sendo que inicialmente faz-se imperioso o aumento da licença maternidade e paternidade para 180 e 20 dias, respectivamente, independentemente de filiação ao Programa Empresa Cidadã, sendo esta uma medida urgente para a concretização dos direitos até o momento defendidos. Após isso, defende-se um aumento gradual da licença paternidade, como foi feito na Espanha, até que esta alcance o mesmo patamar auferido pela mãe, momento em que os pais poderão decidir pela licença partilhada em períodos alternados, como defendido pelos Projetos supramencionados. Ademais, o trabalho acredita que superada essa primeira etapa, a preocupação com a primeira infância e a tutela dos novos arranjos familiares estará em maior destaque e evidência, tornando o ambiente propício para o constante e gradual aumento do afastamento, a fim de se criar um instituto verdadeiramente justo e abrangente, apto para a correção de diversas anomalias sociais existentes.

Além disso, o atual estudo também corteja a ideia de uma atenção especial à figura da mãe, já que é evidente que a aleitação e a concepção repercutem de forma diferente para ela, porém isso não ensejaria uma necessária prioridade para si, mas sim uma licença própria, como o caso da licença amamentação já existente, sendo esta intransferível, atendendo aos interesses específicos da mulher. Por fim, ressalta-se também a importância de se estabelecer um prazo obrigatório para, tanto a mãe como o pai, gozarem do afastamento, como feito na Suécia, uma vez que é claro que o desenvolvimento de uma cultura de paternidade responsável é lento, devendo-se trazer estímulos para que aos poucos ocorra uma evolução de paradigma.

Sob outro prisma, ao falar-se do instituto em epígrafe é incontroverso que este traz um grande impacto nos cofres públicos, uma vez que na maioria dos países que adotam o modelo do bem-estar social, o auxílio devido ao trabalhador afastado é custeado pelo Estado. Com efeito, a Espanha, um dos países paradigmas eleitos pelo presente trabalho, mensura um gasto entre 250 milhões e 300 milhões de euros, em 2019, ano em que iniciará a gradual ampliação da licença paternidade, conforme será apontado em tópicos seguintes. Ademais, o governo espanhol estima que, em 2021, quando de fato ocorrerá a equiparação entre as licenças, esse valor passará para 1,1 bilhão de euros, apenas considerando o setor privado. (GÓMEZ; ALVAREZ; JAN, 2019, p. 5)

Com efeito, da análise da problemática à luz do cenário pátrio, conforme comando legal consubstanciado no §5º, do art. 195, CF, o prévio custeio como um princípio inerente ao

sistema de seguridade, o qual atualmente arca com o ônus financeiro oriundo do afastamento em razão da natalidade. Observa-se, no entanto, que os tribunais nacionais já vem se posicionando no sentido de, em estando diante de princípios como o da dignidade da pessoa humana e interesse da crianças e do adolescentes, consagrados diretamente pelo Texto Constitucional, não poderá ser imputado óbices como o da reserva do possível e falta de custeio, além de ser pacífico que, nesses casos, os custos tidos pelo INSS são irrisórios, quando comparados aos benefícios futuros. (LEITE *et al.*, 2017, p. 10)

Nesse sentido, inclusive, foi o julgamento do Juiz Marcelo Krás Borges, no âmbito da ação civil pública nº 5019632-23.2011.404.7200/SC, na qual se discutiu a inconstitucionalidade do artigo 71-A, segunda parte, da Lei 8.213/91, restando determinado que os benefícios de salário-maternidade em manutenção ou concedidos nos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, passarão a ser devidos pelo prazo de 120 dias, independentemente da idade do adotado, desde que cumpridos os demais requisitos legais para a percepção do benefício. Em sentença prolatada em 03/05/2012, foi consagrado o entendimento de que “a regra da falta de custeio ou da reserva do possível não é aplicável no caso concreto, já que está em jogo o direito à dignidade humana”. Além disso, fixou-se que “As relações humanas são complexas e difíceis, não podendo se resumir a números da Previdência. Não pode o Estado se pautar em números e orçamento para decidir quando se trata do Princípio da Dignidade Humana”.

Ainda sobre a temática do prévio custeio no tocante ao instituto em epígrafe, ressalta-se ainda que tanto a licença maternidade como paternidade estão previstas na Constituição Federal, bem como diversos outros dispositivos que consagram o direito à parentalidade, a família e a proteção e melhor interesse da criança e do adolescente. Desta forma, não poderá norma infraconstitucional apresentar óbice para a efetivação dos direitos previsto pela Carta Magna. Nesse sentido, inclusive, o julgamento do Recurso Extraordinário Com Agravo nº 664.335²⁹, de relatoria do ministro Cezar Peluso, julgado em 21/08/2012, em

²⁹ Ementa: RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. DIREITO CONSTITUCIONAL PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA ESPECIAL. ART. 201, § 1º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. REQUISITOS DE CARACTERIZAÇÃO. TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO SOB CONDIÇÕES NOCIVAS. FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI. TEMA COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA PELO PLENÁRIO VIRTUAL. EFETIVA EXPOSIÇÃO A AGENTES NOCIVOS À SAÚDE. NEUTRALIZAÇÃO DA RELAÇÃO NOCIVA ENTRE O AGENTE INSALUBRE E O TRABALHADOR. COMPROVAÇÃO NO PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO PPP OU SIMILAR. NÃO CARACTERIZAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS HÁBEIS À CONCESSÃO DE APOSENTADORIA ESPECIAL. CASO CONCRETO. AGENTE NOCIVO RUIDO. UTILIZAÇÃO DE EPI. EFICÁCIA. REDUÇÃO DA NOCIVIDADE. CENÁRIO ATUAL. IMPOSSIBILIDADE DE NEUTRALIZAÇÃO. NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES PREJUDICIAIS. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO DEVIDO. AGRAVO CONHECIDO PARA NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO

que se discutiu sobre a possibilidade de aposentadoria especial para aqueles que laboram em ambiente insalubre, ainda que haja uso do EPI, sendo defendida a tese de que “a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal considera que o art. 195, § 5º, da CF/88 contém norma dirigida ao legislador ordinário, sendo inexigível quando se tratar de benefício criado diretamente pela Constituição.”

Encerrando-se o traçado ao longo de todo o trabalho, entende-se pela possibilidade da adoção da licença natalidade conjugada no sistema jurídico brasileiro, fazendo-se imperioso um aumento progressivo da licença maternidade e paternidade, até chegar-se a sua equiparação, sendo deferida uma licença partilhada, de períodos alternados e obrigatórios. Ademais, infere-se como mandatário a garantia do salário e de emprego para as partes afastadas, devendo este ser custeado pela Previdência Social ou através de incentivos, conforme feito no Programa Empresa Cidadã, sob pena de violação ao princípio da dignidade humana e isonomia, bem como de violação a própria Constituição que tutela tais direitos, não podendo o prévio custeio apresentar óbice, já que este é direcionado ao legislador infraconstitucional.

Ainda que tais premissas possam parecer utópicas no cenário pátrio atual, o presente estudo enfatiza que ainda sim é possível a adoção de medidas que concretizem os direitos a isonomia, família e proteção aos interesses da criança e do adolescente, sendo o aumento das licenças parentais para 180 dias e 20 dias, no caso da mulher e do homem, respectivamente, independentemente de filiação a qualquer programa de incentivo, um primeiro passo de extrema importância.

Além disso, é ululante a necessidade de uma licença que resguarde a família homoafetiva, que encontram-se atualmente desamparados, precisando recorrer ao Judiciário

EXTRAORDINÁRIO. 1. Conduz à admissibilidade do Recurso Extraordinário a densidade constitucional, no aresto recorrido, do direito fundamental à previdência social (art. 201, CRFB/88), com reflexos mediatos nos cânones constitucionais do direito à vida (art. 5º, caput, CRFB/88), à saúde (arts. 3º, 5º e 196, CRFB/88), à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB/88) e ao meio ambiente de trabalho equilibrado (arts. 193 e 225, CRFB/88). (...) 5. A norma inscrita no art. 195, § 5º, CRFB/88, veda a criação, majoração ou extensão de benefício sem a correspondente fonte de custeio, disposição dirigida ao legislador ordinário, sendo inexigível quando se tratar de benefício criado diretamente pela Constituição. Deveras, o direito à aposentadoria especial foi outorgado aos seus destinatários por norma constitucional (em sua origem o art. 202, e atualmente o art. 201, § 1º, CRFB/88). Precedentes: RE 151.106 AgR/SP, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 28/09/1993, Primeira Turma, DJ de 26/11/93; RE 220.742, Rel. Min. Néri da Silveira, julgamento em 03/03/98, Segunda Turma, DJ de 04/09/1998. 6. Existência de fonte de custeio para o direito à aposentadoria especial antes, através dos instrumentos tradicionais de financiamento da previdência social mencionados no art. 195, da CRFB/88, e depois da Medida Provisória nº 1.729/98, posteriormente convertida na Lei nº 9.732, de 11 de dezembro de 1998. Legislação que, ao reformular o seu modelo de financiamento, inseriu os §§ 6º e 7º no art. 57 da Lei nº 8.213/91, e estabeleceu que este benefício será financiado com recursos provenientes da contribuição de que trata o inciso II do art. 22 da Lei nº 8.212/91, cujas alíquotas serão acrescidas de doze, nove ou seis pontos percentuais, conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa permita a concessão de aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente. (...) 15. Agravo conhecido para negar provimento ao Recurso Extraordinário.

para ter a tutela de seus direitos, principalmente em caso de reprodução biológica. Assim, defende-se num primeiro momento, como forma de tentar apaziguar tamanha celeuma também a previsão de que, em caso de famílias homoafetivas, independentemente do gênero de seus integrantes, em casos de reprodução biológica, os companheiros decidam qual deles gozará da licença nos termos da maternidade, enquanto o outro da paternidade, assim como feito nos casos de adoção, garantindo uma mínima isonomia.

No mesmo sentido, as famílias monoparentais atualmente também carecem de lei específica, gerando verdadeira lacuna no particular. Isso porque, conforme já demonstrado, é uma tendência o aumento de pais optando pelo exercício da paternidade solo, sendo que em casos de adoção estes encontram-se resguardados pelo período de 120 dias de afastamento, nos termos do art. 392-C da CLT, no entanto, sendo o filho biológico, salvo caso de falecimento da mãe, conforme art. 392-B do mesmo diploma, não há qualquer previsão quanto ao seu afastamento, gerando grande insegurança para esse modelo familiar. Seguindo a lógica traçada anteriormente, também defende-se a ligeira disciplina da matéria, regulando a licença de 120 dias para os pais biológicos solo, conforme deferido às mães, em homenagem ao princípio da isonomia.

Desta forma, o afastamento em razão da parentalidade representaria um marco para o cenário pátrio, caindo-se por terra ideologias por anos cultuadas acerca das funções de homens e mulheres, principalmente em sua vida laboral e familiar, bem como para os arranjos familiares que são uma realidade inevitável e que necessitam de atenção e, por fim, com o objetivo precípua de resguardar os interesses da criança e do adolescente, já que o investimento feito a esses pequenos cidadãos em sua mais tenra idade, desencadeará benefícios inimagináveis no futuro próximo, tornando tais gastos ínfimos frente às vantagens a serem auferidas.

5 CONCLUSÃO

Diante o quanto abordado no presente estudo, é patente que o instituto da família foi alvo de diversas mudanças ao longo dos anos, ainda que persista desde a aurora dos tempos, o mesmo se altera e adapta de acordo com o espaço, tempo e sociedade em que está inserido. No cenário nacional, é indubitável a ressignificação da família, passando da família heterossexual tradicional, cujo homem ocupava o papel distante de provedor e a mulher de cuidadora e dona do lar, dando espaço a um ambiente diverso e plural, tendo em vista as diversas revoluções ocorridas ao longo do século XX, bem como o movimento de libertação sexual, culminando na consagração de uma nova ordem axiológica pela Constituição Federal de 88, que elegeu princípios como o da isonomia, felicidade, afeto e carinho como fundamentais ao estado democrático de direito.

Em decorrência de tais mudanças, houve o reconhecimento da família eudemonista, servindo de fundamento para a validação de todos os arranjos familiares fundados no amor e cujo objetivo fim fosse a alegria de seus membros. Com efeito, as famílias outrora marginalizadas e invisibilizadas firmam sua presença na sociedade cada vez mais, a exemplo das famílias homossexuais, socioafetivas e paralelas. Por outra banda, também é nítido o atraso do legislativo em acompanhar as alterações fáticas, gerando verdadeiras lacunas e antinomias no ordenamento, ao passo que esses arranjos, ainda que validados pela própria Constituição, veem-se desamparados em diversos aspectos sociais, sendo imperioso suscitar o Judiciário para ver seus direitos tutelados.

Entre o rol de direitos que encontram-se claramente em descompasso com o mundo fático nacional, encontra-se os institutos relacionados a paternidade e maternidade, inclusive no particular a adoção. Isso porque, os mesmos foram criados espelhando os antigos parâmetros sociais da época, dispensando excessiva proteção à mãe, ao passo que ficou-se de resguardar o direito paterno, nesse sentido, o artigo 7º, XVII, CF, prevê um afastamento em razão da maternidade pelo prazo de 120 dias, o artigo art. 10, §1º da ADCT fixa o prazo da licença-paternidade de cinco dias. Ressalte-se, ainda, que para aqueles empregados cuja empresa empregadora seja filiada ao Programa Empresa-Cidadã, gozarão de afastamento estendido de 180 e 20 dias, para mulheres e homens, respectivamente.

Os moldes em que se são concedidas as licenças atualmente refletem claramente a mentalidade reacionária e conservadora da época em que foram criadas, excluindo de sua incidência os mais diversos modelos familiares, bem como ferindo o princípio da isonomia, além de furtar-se em atender o melhor interesse da criança e do adolescente, não garantindo sua

proteção integral. Essa assertiva resta corroborada quando do exame das realidades das famílias homossexuais, por exemplo, cuja lacuna da lei acerca da licença a ser gozada em casos de reprodução biológica, obriga-os a buscarem o Judiciário de forma recorrente, para ver tutelado seus direitos.

Conclui-se, com isso, pelo descompasso entre as transformações sociais e o aparato legislativo pátrio, coexistindo institutos retrógrados com normas e princípios abrangentes e vanguardistas. O mencionado fato mostra-se ainda mais evidente quanto se discute as relações familiares e questões de gênero, que passaram por uma grande reformulação nos últimos anos. Diante deste cenário de antinomias, faz-se ululante a necessidade do Estado de adotar medidas e políticas públicas que melhor reflitam tais conquistas, sendo uma delas a licença natalidade conjugada, caracterizada por ser uma forma mais flexível e abrangente de concessão da licença, sendo facultado para ambos os genitores, de forma partilhada e alternada da forma que eles convencionarem, sendo normalmente assegurado um percentual do salário.

Nesse sentido, inclusive, observa-se que diversos países adotam o instituto em epígrafe, trazendo repercussões favoráveis e positivas a pequeno e longo prazo nesses lugares. Assim, da análise dos dados que retratam a realidade brasileira, mostra-se que o cenário vivido atualmente, em muito se assemelha ao desses países anteriormente a adoção da licença conjugada, mostrando que o instituto no ordenamento brasileiro não pode ser tratado como um mero tergiversar.

Ademais, tendo em vista os princípios norteadores do direito nacional, qual seja, a isonomia, os novos arranjos familiares e tutela do interesse da criança e do adolescente, o instituto em epígrafe mostra-se totalmente compatível com os preceitos pátrios. Isso porque, a licença natalidade conjugada pode ser considerada um estratagema para desmistificar a ideologia acerca dos altos custos das mulheres no mercado de trabalho e, por outra banda, conceder aos pais, principalmente biológicos, os mesmos direitos parentais, prestigiando aqueles que desejam exercer a paternidade responsável, estando presente na vida de seu filho. Além disso, mostra-se como importante sanador de lacunas, ao não fazer distinção de gênero para a sua concessão, atendendo os anseios das famílias homossexuais e monoparentais.

Diante disso, constata-se que a licença natalidade conjugada não é estranha ao ordenamento jurídico pátrio, sendo possível observar sua presença em diversos projetos de lei. No particular, ressalta-se que, independentemente dos moldes em que se consubstancia a proposta, todas convergiam ao chamar atenção para a urgência de um instituto que não apresente óbices para as mulheres ingressarem e retornarem ao mercado de trabalho, bem como combater a discriminação de gênero, garantindo às famílias homossexuais seus direitos

resguardando a parentalidade, sem a necessidade de recorrerem ao Judiciário. Ademais, conforme imposto pela doutrina da proteção integral, é dever de ambos os pais auxiliar no desenvolvimento da prole, é um direito da criança de estreitar laços de amor e carinho com seus genitores nesse momento em que se é necessária proteção e zelo, havendo em última instância o resguardo aos interesses da criança e do adolescente, preservando seu desenvolvimento sadio.

Conclui-se, assim, pela possibilidade da adoção da licença natalidade conjugada no ordenamento brasileiro, sendo ululante, num primeiro momento, a extensão da licença maternidade e paternidade para 180 e 20 dias, respectivamente, independentemente de filiação da empresa empregadora ao Programa Empresa Cidadã. Estabelecida a premissa supra, deve ser implementada, de forma gradual, o aumento da licença paternidade, até que esta alcance o mesmo patamar auferido pela mãe, momento em que os pais poderão decidir pela licença partilhada em períodos alternados, sendo resguardado um período próprio de afastamento para as mulheres, em razão da lactação e do parto. Após isso, será possível se pensar numa extensão constante da licença, visando sempre a maior abrangência das entidades familiares existentes, disseminando a importância da parentalidade responsável como forma de preservar os interesses da prole, repercutindo de forma inegável no futuro do país.

Ressalte-se que o princípio do prévio custeio não pode apresentar óbice para a concretização de direitos previstos pela Carta Magna, desta forma, não pode ele ser usado como forma a inibir a adoção da licença conjugada, quando ela encontra-se respaldada pelo texto constitucional, seja pelos diversos objetivos que ela atinge, os princípios que a embasam, bem como expressa disposição acerca da existência de uma licença destinada a maternidade e paternidade. Desta forma, sob pena de ferir os princípios da dignidade humana e isonomia, faz-se imperioso a Previdência Social custear o afastamento parental, sendo uma das soluções a concessão de incentivos, conforme feito no Programa Empresa Cidadã atualmente.

Por fim, reconhece-se que o cenário pátrio atual não mostra-se fértil para a implantação das mencionadas medidas, contudo, é inegável a necessidade de atender-se com urgência essas celeumas sociais, sendo sim possível a adoção de medidas compatíveis com a realidade contemporânea. Desta forma, mostra-se perfeitamente possível a previsão normativa da licença parental de 120 dias concedidas aos pais membros de família monoparental, cujo filho seja biológico, nos termos daquela concedida às mães. Nesse mesmo sentido, a concessão do afastamento dos pais, espelhando a forma concedida pela licença adoção, para as famílias homoafetivas, independentemente do gênero de seus integrantes, em casos de reprodução biológica, sendo facultado aos companheiros decidirem a forma de gozo dos prazos da licença.

Ademais, repise-se a premência do aumento da licença maternidade e paternidade para 180 e 20 dias, respectivamente, independentemente de vinculação a programa de incentivo.

Ante o exposto, neste trabalho, buscou-se expor argumentos que militam a favor da concessão da licença natalidade conjugada na realidade brasileira, revelando que esta não pode ser tratada como mero desvairo. Sobretudo, o estudo teve como escopo estimular o debate e uma reflexão crítica sobre tal temática, sendo este um dos caminhos possíveis para o País alcançar uma maior igualdade, desconstruir antigos padrões pautados no gênero e abarcar as novas formas de relações familiares.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Custos do trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos. In. ABRAMO, Laís (Ed.). *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*. 1ª ed. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2005, p. 13-64. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_233470.pdf. Acesso em: 19 abr. 2019.

ALVES, Hélio Gustavo. A transexualidade e seus reflexos no direito previdenciário. *Revista de Previdência Social*. São Paulo: LTr, nº 448, ano XLII, março, 2018, p. 183-192.

AMARAL, Carolline Scofield. Inconstitucionalidade da licença-maternidade remunerada em períodos escalonados devidos à mãe adotante e o direito constitucional à igual proteção devido ao filho adotivo. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: Síntese, v. 23, nº 276, jun., 2012, p. 94-104.

ANVISA. *11º Relatório do Sistema Nacional de Produção de Embriões*. 2018. Disponível em: <http://portal.anvisa.gov.br/documents/219201/0/11%C2%BA+Relat%C3%B3rio+do+Sistema+Nacional+de+Produ%C3%A7%C3%A3o+de+Embri%C3%B5es+-+SisEmbrio.pdf/b236f067-3538-4ad6-b120-8679750f7f51>. Acesso em: 12 maio 2019.

ARAÚJO JÚNIOR, Gediel Claudino de. *Prática no direito de família*. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

ASSUNÇÃO, Eraldo Dantas. A extensão da licença-maternidade à adotante em face do princípio da igualdade. *Revista Zênite*. Curitiba: Zênite, v. 7, n. 76, p. 367-371, nov., 2007. Disponível em: <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/15850-15851-1-PB.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2019.

BARBERO; Graciela Haydée. *Homossexualidade e perversão na psicanálise: uma resposta aos Gay & Lesbian Studies*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

BARROS, Sérgio Resende de. Direitos Humanos da Família: dos fundamentais aos operacionais. *Anais do IV Congresso Brasileiro de Direito de Família*. 2003. Disponível em: http://www.ibdfam.org.br/_img/congressos/anais/152.pdf. Acesso em: 05 maio 2019.

BRAIDO, Ingrid Maria Bertolino. *Família monoparental e seus filhos - como o direito pode agir para dar condição de vida digna a essas crianças*. 2006. Dissertação. (Mestrado em Direito) - Faculdade de História, Direito e Serviço Social da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca. Orientador: Prof. Dr. Hélio Borghi. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp028584.pdf> Acesso em: 26 out. 2018.

BRANNEN, Julia; SMITHSON, Janet. Conciliação entre o trabalho e os filhos: perspectivas de futuro para jovens de cinco países. *Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE-IUL*. Portugal: Lisboa, set., 1998, p. 1-15. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/768>. Acesso em: 19 abr. 2019.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. *Decreto-Lei 5.452*, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. *Lei 4.121*, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF, 27 agosto 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4121.htm. Acesso em: 13 out. 2018

BRASIL. *Lei 6.515*, de 26 de dezembro de 1977. Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências. Brasília, DF, 26 dezembro 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6515.htm. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. *Lei 8.069*, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 13 julho 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. *Lei 8.112*, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 11 dezembro 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 09 mar. 2019.

BRASIL. *Lei 9.278*, de 10 de maio de 1996. Regula o § 3º do art. 226 da Constituição Federal. Brasília, DF, 10 maio 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9278.htm. Acesso em: 10 out. 2018.

BRASIL. *Lei 9.394*, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, 20 dezembro 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. *Lei 10.406*, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 1º janeiro 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. *Lei 10.836*, de 9 de janeiro de 2004. Cria o Programa Bolsa Família e dá outras providências. Brasília, DF, 9 janeiro 2004. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.836.htm. Acesso em: 20 dez. 2018.

BRASIL. *Lei 11.324*, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília, DF, 19 julho 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm. Acesso em: 10 mar. 2019.

BRASIL. *Lei 11.340*, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8o do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF, 7 agosto 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. *Lei 11.770*, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 9 setembro 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm. Acesso em: 28 fev. 2019.

BRASIL. *Lei 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 13 julho 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. *Lei 13.717*, de 24 de setembro de 2018. Altera a Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015, para modificar o prazo da licença-paternidade do militar, no âmbito das Forças Armadas. Brasília, DF, 24 setembro 2018. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/legislacao/DetalhaSigen.action?id=27481126>. Acesso em: 12 mar. 2019.

BRASIL. *Medida Provisória nº 808*, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 14 novembro 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 12 maio 2019.

BRASIL. *Ordenações Filipinas*. Disponível em:
<http://www1.ci.uc.pt/ihti/proj/filipinas/14ind.htm>. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. *Projeto de Decreto Legislativo nº 234*, de 02 de junho de 2011. Susta a aplicação do parágrafo único do art. 3º e o art. 4º, da Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 1/99 de 23 de Março de 1999, que estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da orientação sexual. Brasília, DF, 02 junho 2011. Disponível em:
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=505415>. Acesso em: 03 jan. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 56*, de 07 de junho de 2018. Confere nova redação ao art. 1.520 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), para suprimir as exceções legais permissivas do casamento infantil. Brasília, DF, 07 jun. 2018. Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133561>. Acesso em: 24 fev. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 69*, de 27 de março de 2012. Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para dispor sobre a prorrogação da concessão de licença-paternidade por todo o período da licença-maternidade do cônjuge ou companheira, ou pela parte restante que dela caberia à mãe quando verificada sua incapacidade psíquica ou física ou morte, e dá outras providências. Brasília, DF, 27 março 2012. Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/104762>. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 143*, de 29 de março de 2016. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor que o pagamento do salário-maternidade e a concessão da licença-maternidade serão devidos na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente. Brasília, DF, 19 mar. 2016. Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125329>. Acesso em: 11 mar. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 454*, de 27 de novembro de 2008. Acrescenta art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a concessão de estabilidade provisória aos genitores e futuros genitores, únicos provedores de renda da família. Brasília, DF, 27 nov. 2008. Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/88451>. Acesso em: 12 mar. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 470*, de 13 de novembro de 2013. Dispõe sobre o Estatuto das Famílias e dá outras providências. Brasília, DF, 13 Novembro 2013. Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/115242>. Acesso em: 03 jan. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 514*, de 05 de agosto de 2015. Dispõe sobre o direito à amamentação em público, tipificando criminalmente a sua violação. Brasília, DF, 05 agosto 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122565>. Acesso em: 12 mar. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.099*, de 9 de abril de 2015. Acrescenta os arts. 473-A e 473-B à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, e altera as Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de junho de 1991, que dispõem, respectivamente, sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências; e sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 09 abril 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1199852>. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 2.513*, de 24 de abril de 2019. Regulamenta a licença-paternidade e fortalece a proteção às famílias em caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência.. Brasília, DF, 24 abril 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2199231>. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 2.915*, de 8 de setembro de 2015. Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para dispor sobre a licença-paternidade. Brasília, DF, 08 setembro 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1712733>. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.177*, de 17 de dezembro de 2015. Altera o Decreto-Lei nº 5.452 (CLT), de 1º de maio de 1943, a fim de garantir à empregada gestante direito à licença-maternidade de 365 dias prorrogáveis por mais 180 dias nos casos em que especifica. Brasília, DF, 17 dez. 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2075883>. Acesso em: 12 maio 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.583*, de 16 Outubro 2013. Dispõe sobre o Estatuto da Família e dá outras providências. Brasília, DF, 16 Outubro 2013. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=597005>. Acesso em: 03 jan. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 7.153*, de 16 de março de 2017. Altera o Decreto 5.452, de 01 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença paternidade. Brasília, DF, 16 março 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2125891>. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 9.412*, de 19 de dezembro de 2017. Dispõe sobre a licença materna e paterna compartilhada. Brasília, DF, 19 dezembro 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166843>. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 10.062*, de 18 de abril de 2018. Altera os arts. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para majorar o prazo da licença-maternidade, de 120 para 180 dias, e permitir ao pai acompanhar a mãe do nascituro nas consultas e exames durante a gravidez. Brasília, DF, 18 abril 2018. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2172486>. Acesso em: 12 maio 2019.

BRASIL. *Proposta de Emenda Constitucional nº 49*, de 10 de outubro de 2016. Acrescenta as alíneas c e d ao inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para dispor sobre a estabilidade provisória da empregada ou empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, bem como estabelecer que, no caso de falecimento do adotante, a estabilidade provisória no emprego será assegurada a quem detiver a guarda do seu filho. Brasília, DF, 10 outubro 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/127101>. Acesso: 13 mar. 2019.

BRASIL. *Proposta de Emenda Constitucional nº 110*, de 08 de novembro de 2011. Altera o art. 7º da Constituição para dispor sobre licença-natalidade, licença após adoção e vedar discriminação de trabalhador em virtude de orientação sexual ou identidade de gênero. Brasília, DF, 08 novembro 2011. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103135>. Acesso: 13 mar. 2019.

BRASIL. *Proposta de Emenda Constitucional nº 355*, de 23 de agosto de 2017. Dá nova redação ao art. 7º para dispor sobre a Licença Parental. Brasília, DF, 23 ago. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2148781>. Acesso: 27 abr. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.183.378. Origem: Rio Grande do Sul. Julgado em: 25/10/2011. Relator: Luis Felipe Salomão. Recorrente: KRO. Recorrido: Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201000366638&dt_publicacao=01/02/2012. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.217.415. Origem: Rio Grande do Sul. Julgado em: 19/06/2012. Relator: Nancy Andrighi. Recte.: União. Recdo.: L. E. G. G.. Disponível em: http://ww2.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=anaparental&&tipo_visualizacao=RESUMO&b=ACOR. Acesso em: 05 maio 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.440.024. Origem: Rio Grande do Sul. Julgado em: 18/08/2015. Relator: Napoleão Nunes Maia Filho. Recte.: Instituto Nacional do Seguro Social. Recdo.: Linéia da Silva. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201400483462&dt_publicacao=28/08/2015. Acesso em: 10 mar. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.617.970. Origem: Rio de Janeiro. Julgado em: 20/09/2016. Relator: Herman Benjamin. Recte.: Estado do Rio de Janeiro. Recdo.: Renata dos Santos Alves de Moraes. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=REsp%201617970>. Acesso em: 12 maio 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.650.697. Origem: Rio Grande do Sul. Julgado em: 27/04/2017. Relator: Mauro Campbell Marques. Recte.: Instituto Nacional do Seguro Social. Recdo.: Ministério Público Federal. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201700188340&dt_publicacao=04/05/2017. Acesso em: 10 mar. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.704.972. Origem: Ceará. Julgado em: 09/10/2018. Relator: Ricardo Villas Bôas Cueva. Recte: A. M. D. O. - ESPÓLIO. Recdo: F. T. D.. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201702722222&dt_publicacao=15/10/2018. Acesso em: 29 dez. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade. Origem: Distrito Federal. Relator atual: Luiz Fux. Apenso Principal: ADPF 132. Requerente: Procuradoria-Geral da República. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=11872>. Acesso em: 10 out. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 427. Origem: Distrito Federal. Julgado em: 05/05/2011. Relator: Ayres Britto. Reqte.: Procuradora-Geral da República. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635>. Acesso em: 03 jan. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938. Origem: Distrito Federal. Relator: Alexandre de Moraes. Reqte.: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 227.114. Julgado em: 22/11/2011. Origem: São Paulo. Relator: Joaquim Barbosa. Recte: Paulo César Dias. Recdo: Nádia Aparecida Pasquati Dias. Disponível em:

<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1740750>. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 878.694. Julgado em: 10/05/2017. Origem: Minas Gerais. Relator: Roberto Barroso. Recte: Maria de Fátima Ventura. Recdo: Rubens Coimbra Pereira e Outros. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14300644>. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 664.335. Julgado em: 21/08/2012. Origem: Santa Catarina. Relator: Cezar Peluso. Recte.: Instituto Nacional do Seguro Social. Recdo.: Antonio de Mattos. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4168484>. Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº 692.186. Origem: Paraíba. Julgado em: 29/11/2012. Relator: Luiz Fux. Rcte.: R R C C; O B C N; R R C C; L R C C; J R C C. Recdo.: C O C. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3419008>. Acesso em: 29 dez. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº 778.889. Origem: Pernambuco. Julgado em: 10/03/2016. Relator: Roberto Barroso. Rcte.: Mônica Correia de Araújo. Recdo.: União. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4482209&numeroProcesso=778889&classeProcesso=RE&numeroTema=782>. Acesso em: 11 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Mandado de Segurança nº 0000553-30.2018.5.06.0000. Tribunal Pleno. Relator: Ruy Salathiel de A. M. Ventura. Julgado em: 06/11/2018. Disponível em: <http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=10679086&tipoProcesso=eletronico>. Acesso em: 09 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0000183-54.2018.5.06.0193. 3ª Vara do Trabalho de Ipojuca. Juiz: Maria Carla Dourado de Brito Jurema. Julgado em: 26/06/2018. Disponível em: https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=645034&p_grau_pje=1&p_seq=0000183&p_dig_cnj=54&p_ano_cnj=2018&p_vara=0193&cid=19124. Acesso em: 09 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Recurso Ordinário nº 0000294-16.2017.5.22.0003. 1ª Turma. Relator: Francisco Meton Marques De Lima. Julgado em: 18/12/2017. Disponível em: <https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00002941620175220003>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Apelação Cível nº 0009306-04.2012.4.02.5101. 8ª Turma Especializada. Relator: Vera Lúcia Lima. Julgado em: 09/07/2013. Disponível em: <http://www.trf2.gov.br/iteor/RJ0108810/1/190/464491.rtf>. Acesso em: 11 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Agravo Legal em Agravamento de Instrumento nº 0036057-75.2012.4.03.0000. 7ª Turma. Relator: Fausto de Sanctis. Julgado em: 31/10/2013. Disponível em: <http://web.trf3.jus.br/consultas/Internet/ConsultaProcessual/Processo?NumeroProcesso=00360577520124030000>. Acesso em: 13 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Agravo de Instrumento nº 5067525-66.2017.4.04.0000. 3ª Turma. Relator: Rogerio Favreto. Julgado em: 17/04/2018. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta_processual_resultado_pesquisa&selForma=NU&txtValor=50675256620174040000&chkMostrarBaixados=S&selOrigem=TRF&hdnRefId=274802273d50475e0dad8bc62639c122&txtPalavraGerada=EzWT. Acesso em: 10 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Apelação Cível nº 0004161-23.2011.4.05.8300. Primeira Turma. Relator: Francisco Cavalcanti. Julgado em: 30/08/2012. Disponível em: <http://www4.trf5.jus.br/processo/0004161-23.2011.4.05.8300/01>. Acesso em: 09 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2715-88.2011.5.02.0053. Julgado em: 04/04/2018. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Agrte.: El Al Israel Airlines LTDA. Agrdo.: Ronen Rosenblatt Nir, BCS Brasil Cargo Service LTDA. e Air Cargo Repts Agenc Cargas S.A.. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%202715-88.2011.5.02.0053&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAPL3AAC&dataPublicacao=06/04/2018&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 09 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisdicional nº 44*, inserida em 13 de setembro de 1994. É devido o salário maternidade, de 120 dias, desde a promulgação da CF/1988, ficando a cargo do empregador o pagamento do período acrescido pela Carta. Disponível em:

http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=/journal/view_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63203&_15_version=1.2. Acesso em: 09 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisdicional nº 399*, inserida em 04 de agosto de 2010. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de

emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html. Acesso em: 09 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 4139-32.2010.5.12.0051. Julgado em: 23/10/2018. Relator: Marcelo Lamego Pertence. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%204139-32.2010.5.12.0051&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAARNiAAN&dataPublicacao=26/10/2018&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 10 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 244*, de 27 de setembro de 2012. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 10 mar. 2019.

BRASILEIRO, Aline Alves *et al.* Impacto do incentivo ao aleitamento materno entre mulheres trabalhadoras formais. *Caderno de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, v. 26, nº 9, p. 1705-1713, Set. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2010000900004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 02 mar. 2019.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século*. São Paulo, LTr, 2000.

CÂMARA, Alexandre Freitas. “União estável” hetero ou homoafetiva: relação matrimonial sem casamento. *Revista Trimestral de Direito Civil*. Rio de Janeiro: Padma, ano 13, v. 50, abr./jun., 2012, p. 257-269.

CARDOSO, Sónia Vladimira Serrano Correia. *Conciliação família-trabalho em famílias monoparentais: uma abordagem comparativa de género*. 2013. Tese. (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, Lisboa. Orientadora: Profa. Dra. Karin Wall. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/10800>. Acesso em: 23 abr. 2019.

CARNEIRO, Sérgio Barradas. A Bahia na vanguarda do Direito das Famílias. In. SANTOS, Aline Barradas Carneiro; CARNEIRO, Sérgio Barradas; MENDONÇA, Ticiania Barradas Carneiro e. *Direitos das famílias na contemporaneidade - questões controvertidas*. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 19-77.

CARVALHO, Dimas Daniel. *Famílias Simultâneas na Ordem Constitucional Democrática*. 2013. Dissertação. (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM, Pouso Alegre. Orientador: Dr. Rafael Lazzarotto Simioni. Disponível em: <https://www.fds.edu.br/mestrado/arquivos/dissertacoes/2013/01.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2018.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; FIRPO, Sergio; GONZAGA, Gustavo. Os efeitos da licença maternidade sobre salário e emprego da mulher no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro: PUC, v.36, n.3, dez., 2006, p. 489-524. Disponível em: <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/60/34>. Acesso em: 26 abr. 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

CASSETTARI, Christiano. *Multiparentalidade e parentalidade socioafetiva: efeitos jurídicos*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de Direito Previdenciário*. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CHAVES, Marianna. Algumas notas sobre a união estável nos 10 anos do Código Civil de 2002. *Revista Fórum de Direito Civil*. Belo Horizonte: Fórum, ano 3, nº 6, maio/ago., 2014, p. 21-40.

CONSELHO DE JUSTIÇA FEDERAL. *Enunciado 601*. VII Jornada de Direito Civil. Disponível em: <http://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/828>. Acesso em: 15 out. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. *Resolução nº 2.121*, de 24 de setembro de 2015. Adota as normas éticas para a utilização das técnicas de reprodução assistida – sempre em defesa do aperfeiçoamento das práticas e da observância aos princípios éticos e bioéticos que ajudarão a trazer maior segurança e eficácia a tratamentos e procedimentos médicos – tornando-se o dispositivo deontológico a ser seguido pelos médicos brasileiros e revogando a Resolução CFM nº 2.013/13, publicada no D.O.U. de 9 de maio de 2013, Seção I, p. 119. Brasília, DF, 16 julho 2015. Disponível em: http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2015/2121_2015.pdf. Acesso em: 09 mar. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Provimento nº 63*, de 14 novembro 2017. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3380>. Acesso em: 29 dez. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 175*, de 14 de maio de 2013. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2504>. Acesso em: 02 jan. 2019.

COSTA, Ana Surany Martins. Os novos arranjos familiares que alteram a feição da família tradicional à luz do direito civil. *Revista Jurídica da Presidência*. Brasília: Centro de Estudos Jurídicos da Presidência, v. 13, nº 100, jul./set., 2011, p. 317 a 342.

COSTA, Dilvanir José da. Filiação jurídica, biológica e socioafetiva. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília: Senado Federal, ano 45, nº 180, out./dez., 2008, p. 83-100.

COSTA, Francyanne Loubet *et al.* A violação ao princípio constitucional da isonomia quanto à concessão do período de licença-maternidade/paternidade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região*. Campo Grande: MS, n. 2, 2017, p. 87-97. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/145989>. Acesso em: 12 mar. 2019.

CUSTÓDIO, André Viana. Teoria da proteção integral: pressuposto para compreensão do direito da criança e do adolescente. *Revista do Direito*. Santa Cruz do Sul, p. 22-43, jan. 2008. ISSN 1982-9957. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/657>. Acesso em: 18 maio 2019.

DA SILVA, Joseane Dorneles *et al.* Benefícios provenientes do aleitamento materno exclusivo. *Revista Uningá*. v. 16, n. 2, jan. 2018, p. 13-18. Disponível em: <http://revista.uninga.br/index.php/uningareviews/article/view/1473>. Acesso em: 02 mar. 2019.

DELGADO, José Augusto. Tendências atuais do direito de família. *Revista de Direito Civil: imobiliário, agrário e empresarial*, v. 5, n. 15, jan./mar. 1981 p. 23-26. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/10130/Tend%C3%A2ncias_Atuais_Direito_Fam%C3%ADlia.pdf. Acesso em: 10 out. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo : LTr, 2017

DIAS, Maria Berenice. *Manual de direito das famílias*. 12 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

DURI, Eliane Limonge. Socioafetividade parental - uma análise psicojurídica. *Revista Síntese Direito de Família*. São Paulo: Síntese, v. 17, nº 95, abr./maio., 2016, p. 2003-211.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. Trad. Leandro Konder. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. *Projeto mosaico Brasil*, 2008. Disponível em: http://sites2.uai.com.br/tva/ja2/projeto_mosaico_brasil_coletiva_rj_mg.pdf. Acesso em: 02 jan. 2019.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, v. 17, n. 48, Fev. 2002, p. 173-196. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092002000100011&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 16 abr. 2019.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de direito civil: famílias*, vol. 6. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FERNANDES, Jacinta Gomes. União homoafetiva como entidade familiar - reconhecimento no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista Forense*. Rio de Janeiro: Forense, vol. 394, ano 103, nov./dez. 2007, p. 137-158.

FIGUEIREDO, Antônio Borges de. *Revista Síntese Direito de Família*. São Paulo: Síntese, v. 14, nº 76, fev./mar., 2013, p. 30-38.

FREYRE, Gilberto. *Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. Apresentação: Fernando Henrique Cardoso. 48 ed. São Paulo: Global, 2003.

FRY, Peter; MACRAE, Edward. *O que é homossexualidade*. Revisão: Silvana I. Afram e José W. S. Moraes. 7 ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. *Mulheres perdem trabalho após terem filhos*, 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 19 maio 2019.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil, vol. 6: direito de família: as famílias em perspectiva constitucional*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOECKS, Renata Miranda; OLTRAMARI, Vitor Hugo. A possibilidade do reconhecimento da união estável putativa e paralela como entidade familiar frente aos princípios constitucionais aplicáveis. *Revista IOB de Direito de Família*. Porto Alegre: Síntese, v. 9, nº 45, dez./jan., 2008.

GOMÉZ, Manuel; ALVAREZ, Pilar; JAN, Cecilia. Espanha amplia licença-paternidade para 16 semanas. *Jornal El País*, Madri, 2 mar. 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/internacional/1551442687_803563.html. Acesso em: 21 abr. 2019.

GOMIDE, Paula Inez Cunha; GUIMARÃES, Ana Maria de Abreu; MEYER, Patrícia. O caminho para a destituição do pátrio poder: um estudo de caso. *Revista Igualdade*. Curitiba: MPNCI, v.10, nº 36, jul./set., 2002, p. 16-38.

GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. O reconhecimento de direitos a homossexuais pelo poder Judiciário: interpretação autorizada ou ativismo judicial?. *Síntese Direito de Família*. São Paulo: Síntese, v. 13, nº 70, fev./mar., 2012, p. 9-50.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro, vol. 6: direito de família*. Ed. 14. São Paulo: Saraiva, 2017.

GOUVEIA, Débora Consoni. A autoridade parental nas famílias reconstituídas. *Revista Síntese Direito de Família*. São Paulo: Síntese, v. 13, nº 67, ago./set., 2011, p. 29-65.

HATEM, Daniela Soares. Concubinato e união estável: institutos diferenciados pela lei, anteriormente ao código civil atual. *Revista de Direito Privado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 15, vol. 60, out-dez, 2014, p. 291-314.

IBDFAM. *Escritura reconhece união afetiva a três*. Assessoria de Comunicação do IBDFAM. Disponível em: <http://www.ibdfam.org.br/noticias/4862/novosite>. Acesso em: 20 dez. 2018.

IBGE. *Censo Demográfico*, 2010. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/97/cd_2010_familias_domicilios_amostra.pdf. Acesso em: 21 out. 2018.

IBGE. *Estatísticas do Registro Civil*, 2017. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/135/rc_2017_v44_informativo.pdf. Acesso em: 01 jan. 2019.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: aspectos dos cuidados das crianças de menos de 4 anos de idade*, 2015. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=298887>. Acesso em: 17 maio 2019.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=23841&t=destaques>. Acesso em: 24 abr. 2019.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: outras formas de trabalho*, 2017. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101560_informativo.pdf. Acesso em: 24 abr. 2019.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Educação*, 2017. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101576_informativo.pdf. Acesso em: 28 abr. 2019.

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL. *Relatório de Caracterização Anual da Situação de Acolhimento das Crianças e Jovens*, 2015. Disponível em: http://www.seg-social.pt/documents/10152/14725795/Relat%C3%B3rio_CASA_2015/f3e06877-ad73-48e4-8395-75b33fedcae0. Acesso em: 17 maio 2019.

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL. *Relatório de Caracterização Anual da Situação de Acolhimento das Crianças e Jovens*, 2016. Disponível em: http://www.seg-social.pt/documents/10152/15292962/Relatorio_CASA_2016/b0df4047-13b1-46d7-a9a7-f41b93f3eae7. Acesso em: 17 maio 2019.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*, 2016. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf. Acesso em: 24 fev. 2019.

KAMADA, Fabiana Larissa. Licença-paternidade ampliada: um caminho para a igualdade de gênero na divisão do trabalho. In: FERRAZ, Anna Cândida da Cunha; LEISTER, Margareth Anne (orgs.) *Colóquio de Pesquisa*. Osasco: EDIFIEO, 2012, p. 61-75. Disponível em: http://www.unifieo.br/pdfs/Coloquio_Volume_1.pdf#page=61. Acesso em: 27 abr. 2019.

LACAN, Jacques. *Outros escritos*. Trad. Vera Ribeiro; versão final Angelina Harari e Marcus André Vieira; preparação de texto André Telles. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

LACERDA, Carmen Sílvia Maurício de. Famílias monoparentais: conceito. composição. responsabilidade. In: OLIVEIRA, Catarina Almeida de; ALBUQUERQUE, Fabiola Santos

de; EHRHARDT JR., Marcos. *Famílias no Direito Contemporâneo*. Salvador: Juspodivm, 2009, p. 169-181.

LEITÃO, Mafalda Silveira Nunes Duarte. *Homens em licença parental inicial partilhada: a perspectiva do pai e da empresa*. 2018. Tese. (Doutorado em Sociologia) - Universidade de Lisboa, Portugal. Orientador: Prof. Karin Wall. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/34566>. Acesso em: 19 abr. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9 ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Mauricio Sousa *et al.* Princípio da isonomia e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. *Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas*. v. 1, nº 1, maio, 2017. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/view/249>. Acesso em: 12 mar. 2019.

LEONARDO, Francisco Antônio Morilhe; MORAIS, Ana Grazielle Longo de. Família monoparental feminina: a mulher como chefe de família. *Revista Instituto Políticas Públicas de Marília*. v. 3, nº 1, 2017. Disponível em: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/RIPPMAR/article/view/7386>. Acesso em: 27 out. 2018.

LIMA, Clarissa Costa de. Reflexões sobre o parentesco e a obrigação alimentar do padrasto nas famílias reconstituídas. *Revista dos Tribunais*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, ano 103, v. 948, out., 2014, p. 17-27.

LIMA, Isabel Maria Sampaio; LEÃO, Thiago Marques; ALCÂNTARA, Miriã Alves Ramos. Proteção legal à amamentação, na perspectiva da responsabilidade da família e do estado no Brasil. *Revista de Direito Sanitário*. v. 14, nº 3, fev. 2014, p. 66-90. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/75649>. Acesso em; 02 mar. 2019.

LIRA, Wladimir Paes de. O direito à convivência familiar da criança e do adolescente como direito humano fundamental. *Revista Fórum de Direito Civil*. Belo Horizonte: Fórum, ano 3, nº 6, maio/ago., 2014, p. 41-75.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. Entidades familiares constitucionalizadas: para além dos numerus clausus. In. FARIAS, Cristiano Chaves (Coord.). *Temas atuais de direito e processo de família*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p. 1-18.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. *Direito Civil: famílias*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LOUZADA, Ana Maria Gonçalves. Evolução do conceito de família. *Revista Eletrônica da Associação de Magistrados do Distrito Federal*. Disponível em: https://www.amagis.org.br/images/Artigos/Evolucao_do_conceito_de_familia.pdf. Acesso em: 14 out. 2018.

MADALENO, Rolf. *Curso de Direito de Família*. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MALUF, Adriana Caldas do Rego Freitas Dabus. A família na contemporaneidade: aspectos jusfilosóficos. *Revista Trama Interdisciplinar*. v. 3, n. 1, ano 2012, p. 218-234. Disponível

em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/tint/article/view/5017/3829>. Acesso em: 05 maio 2019.

MALUF, Adriana Caldas do Rego Freitas Dabus. *Novas modalidades de família na pós-modernidade*. 2010. Tese. (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo. Orientador: Prof. Roberto João Elias. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-31012011-154418/pt-br.php>. Acesso em: 12 out. 2018.

MARQUES, Stanley Souza. Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o estado e a sociedade. *Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito Centro de Ciências Jurídicas - Universidade Federal da Paraíba*. n° 1, ano 2015, p. 241-260. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/ged/article/view/24479/13615>. Acesso em: 12 mar. 2019.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk. *As famílias não fundadas no casamento e a condição feminina*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk. “Novas” entidades familiares e seus efeitos jurídicos. *Anais do VI Congresso Brasileiro de Direito de Família*. 2007. Disponível em: http://www.ibdfam.org.br/_img/congressos/anais/70.pdf. Acesso em: 15 out. 2018

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. Licença parental como agenda para a igualdade de gênero: diálogos entre os modelos sueco e brasileiro. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*. Curitiba, v. 61, n. 3, set./dez., 2016, p. 345 - 363. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/48053>. Acesso em: 18 abr. 2019.

MELO, Ana Carolina Lima de. Licença parental: caminho para consolidação da igualdade de gênero. *Revista Perspectivas em Políticas Públicas*. Belo Horizonte, vol. ix, n° 17, jan/jun, 2016, p. 103-124. Disponível: <http://revista.uemg.br/index.php/revistappp/article/view/1007>. Acesso: 20 abr. 2019.

MELO, Whemerson Roger Fontes; ARAÚJO, Hellom Lopes. Da estabilidade provisória de emprego à gestante nos contratos a termo ante a nova redação da súmula 244, inciso III, do TST. *Revista Pensar: Direito*. Belo Horizonte: Faculdade Kennedy, vol. 5, n° 2, jul., 2014. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/direito/edicoes-anteriores/edi=17>. Acesso em: 10 mar. 2019.

MENDÉZ, Natalia Pietra. Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo. *Revista Mulher e Trabalho*. Rio Grande do Sul, v. 5, 2015, p. 51-63. Disponível em: <https://revistas.dee.spgg.rs.gov.br/index.php/mulheretrabalho/issue/view/177/showToc>. Acesso em: 25 fev. 2019.

MENDONÇA, Ticiania Barradas Carneiro e. Possibilidade de reconhecimento da união estável paralela consentida. In. SANTOS, Aline Barradas Carneiro; CARNEIRO, Sérgio

Barradas; MENDONÇA, Ticiania Barradas Carneiro e. *Direitos das famílias na contemporaneidade - questões controvertidas*. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 79-164.

MENEZES, Joyceane Bezerra de. A família na constituição federal de 1988: uma instituição plural e atenta aos direitos de personalidade. *Revista Novos Estudos Jurídicos*. Vol. 13, n. 1, p. 119-130, jan./jun., 2008. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2722.pdf>. Acesso em: 05 maio 2019.

MEULDERS, Danièle *et al.* Trabalho e maternidade na Europa: condições de trabalho e políticas públicas. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (Orgs.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 161-186.

MONTEIRO, Isaías. Em três anos, cartórios registraram 19,5 mil casamentos homoafetivos. *Agência CNJ de Notícias*. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/86781-em-tres-anos-cartorios-registraram-19-5-mil-casamentos-homoafetivos>. Acesso em: 01 jan. 2019.

MONTENEGRO, Manuel Carlos. Cartórios são proibidos de fazer escrituras públicas de relações poliafetivas. *Agência CNJ de Notícias*. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/87073-cartorios-sao-proibidos-de-fazer-escrituras-publicas-de-relacoes-poliafetivas>. Acesso em: 20 dez. 2018.

MOREIRA, Thacio Fortunato. Poliamorismo nos tribunais. *Revista Síntese Direito de Família*. São Paulo: Síntese, v. 16, nº 93, dez./jan., 2016, p. 18-45.

OLIVEIRA, Beatriz Cavaliere Dantas; TOMASZEWSKI, Aduino de Almeida. Multiparentalidade no âmbito da família recomposta e seus efeitos jurídicos. *Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR*. Umuarama. v. 20, n. 2, jul./dez. 2017, p. 273-294. Disponível em: <http://revistas.unipar.br/index.php/juridica/article/view/6744/3651>. Acesso em: 02 jan. 2019.

OLIVEIRA, Euclides de; HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes. Distinção jurídica entre união estável e concubinato. In: DELGADO, Mário Luiz; ALVES, Jones Figueirêdo (Coord.). *Questões controvertidas no novo Código Civil*. v. 3. São Paulo: Método, 2005, p. 239-260.

OLIVEIRA, Laura Machado de; Ferrugem, Carolina. Licença-maternidade x Licença-paternidade: uma reflexão acerca da aplicação igualitária. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: Síntese, v. 29, nº 346, abr., 2018, p. 56-84.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração universal dos direitos humanos*. Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: http://www.mp.go.gov.br/porta/web/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf. Acesso em: 13 out. 2018

PANDOLFO, Jonatha Rafael. Novas perspectivas das licenças maternidade e paternidade a partir da homoparentalidade. *Revista da ABET*. Paraíba, v. 16, nº 2, jul./dez., 2017, p. 56-74. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/37797>. Acesso em: 23 abr. 2019.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*, vol. V. ed. 25. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

PEREIRA, Lafayette Rodrigues. *Direitos de família*. ed. fac-similar. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial: Superior Tribunal de Justiça, 2004.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. *Princípios fundamentais norteadores do Direito de Família*. Ed. 3. São Paulo; Saraiva, 2016.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. *Revista Estudos Feministas*. Florianópolis, v. 17, n. 3, Dez., 2009, p. 851-859. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300013&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 abr. 2019.

PORDATA. Base de Dados de Portugal Contemporâneo. *Taxa de emprego: total e por sexo*, 2018. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo-1758>. Acesso em: 26 abr. 2019.

PORDATA. Base de Dados de Portugal Contemporâneo. *Adultos a viverem sozinhos com crianças ou filhos, por sexo*, 2018. Disponível em: [https://www.pordata.pt/Europa/Adultos+a+viverem+sozinhos+com+crian%C3%A7as+ou+filhos++por+sexo+\(percentagem\)-1628](https://www.pordata.pt/Europa/Adultos+a+viverem+sozinhos+com+crian%C3%A7as+ou+filhos++por+sexo+(percentagem)-1628). Acesso em: 26 abr. 2019.

PORDATA. Base de Dados de Portugal Contemporâneo. *Disparidade salarial entre sexos nos trabalhadores por conta de outrem (%): total e por sector de actividade económica*, 2019. Disponível em: [https://www.pordata.pt/Europa/Disparidade+salarial+entre+sexos+nos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+\(percentagem\)+total+e+por+sector+de+actividade+econ%C3%B3mica-2811](https://www.pordata.pt/Europa/Disparidade+salarial+entre+sexos+nos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+(percentagem)+total+e+por+sector+de+actividade+econ%C3%B3mica-2811). Acesso em: 26 abr. 2019.

PORTUGAL. *Lei n° 07*, de 12 de fevereiro de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2019.

PRIETO, Carlos. Emprego, tempo e gênero na Espanha. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (Orgs.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 315-333.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão de garantia legal. 2012. Dissertação. (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Antônio Rodrigues de Freitas Junior. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-101834/pt-br.php>. Acesso em: 21 abr. 2019.

RABELO, César Leandro de Almeida; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida; POLI, Leonardo Macedo. A regulamentação jurisdicional para a família homoafetiva e o ativismo judicial. *Revista Síntese Direito de Família*. São Paulo: Síntese, v. 14, n° 74, out./nov., 2012, p. 72-91.

RANGEL, Paula Sampaio Vianna. Modalidades de arranjos familiares na atualidade. *Revista Síntese Direito de Família*. São Paulo: Síntese, v. 16, nº 93, dez./jan., 2016, p. 46-68.

RÊGO, Maria do Céu da Cunha. Políticas de igualdade de gênero na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências. *Revista Ex aequo*. Lisboa: Vila Franca de Xira, n. 25, 2012, p. 29-44. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 20 abr. 2019.

REIS, Karine Pauletti; GAMA, Monike Gomes da. O afeto como valor jurídico e seus reflexos acerca da licença-paternidade. *Encontro de Iniciação Científica*. São Paulo, v. 13, n. 13, 2017, p. 1-19. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/6570/6242>. Acesso em: 18 abr. 2019.

REIS, Nilza. A família decorrente da união estável. *Revista do Instituto dos Advogados da Bahia*. Salvador: RCJ Edições jurídicas LTDA., 2000, p. 161-169.

REIS, Suellen Abadia Rezende Dos; BERNARDES, Kelly Isabel Resende Peres. O direito de família sob a perspectiva da família eudemonista. *Revista rumos da pesquisa em ciências empresariais, ciências do Estado e da tecnologia*. Vol. 1, ano 1, nº 2, 2017, p. 74-83. Disponível em: <http://www.unicerp.edu.br/public/magazines/docs/e7161a5af619-680c.pdf>. Acesso em: 21 out. 2018.

RIBEIRO, Ana Cecília Rosário; ARAÚJO; Marcelo de Jesus Monteiro. A relação incestuosa como entidade familiar: uma revolução do estatuto das famílias. In. OLIVEIRA, Catarina Almeida de; ALBUQUERQUE, Fabiola Santos de; EHRHARDT JR., Marcos. *Famílias no Direito Contemporâneo*. Salvador: Juspodivm, 2009, p. 291-324.

RIBEIRO, Beatriz Gon. Políticas públicas de apoio à adoção: o estado como intermediador da efetivação de um direito fundamental. *Revista Juris UniToledo*. Araçatuba, v. 01, n. 01, p. 38-49, out./dez. 2016. Disponível em: <http://ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/14>. Acesso em: 13 mar. 2019.

RIBEIRO, Juliana De Oliveira Xavier. Os efeitos jurídicos do salário maternidade na barriga de aluguel. *Revista de Previdência Social*. São Paulo, v. 29, n. 91, p. 72-76, fev. 2005. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/39341>. Acesso em: 12 maio 2019.

RIO GRANDE SUL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Apelação Cível nº 70022775605. Oitava Câmara Cível. Relator: Rui Portanova. Julgado em: 07/08/2008. Disponível em: http://www.tjrs.jus.br/busca/search?btnG=buscar&ie=UTF-8&ulang=pt-BR&ip=179.215.228.46&access=p&entqr=3&entqrm=0&entsp=a__politica-site&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ud=1&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&filter=0&getfields=* &sort=date:D:S:d1&aba=juris&site=ementario&q=70019387455+inmeta:doj%3DOitava%2520C%3%A2mara%2520C%3ADvel+inmeta:dt%3DTribunal%2520de%2520Justi%3%A7a%2520do%2520RS&dnavs=inmeta:doj%3DOitava%2520C%3%A2mara%2520C%3ADvel+inmeta:dt%3DTribunal%2520de%2520Justi%3%A7a%2520do%2520RS#main_res_juris. Acesso em: 20 dez. 2018.

SALIBA, Graciane Rafisa; RIBEIRO, Márcia Regina Lobato Farneze. *(Re) pensando a finalidade e efetividade da licença maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas contemporâneas. XXIII Encontro Nacional do CONPEDI*. Belo Horizonte: Universidade Federal de Santa Catarina, 2014. Disponível em: <http://gracianesaliba.com.br/wp-content/uploads/2015/08/RE-PENSANDO-A-FINALIDADE-E-EFETIVIDADE-DA-LICEN%C3%87A-MATERNIDADE-E-DA-LICEN%C3%87A-PATERNIDADE-DIANTE-DAS-RELA%C3%87%C3%95ES-AFETIVAS-CONTEMPOR%C3%82NEAS.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2019.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Apelação Cível nº 2015.050506-3. Quarta Câmara de Direito Civil. Relator: Renato Guilherme Gomes Cunha. Julgado em: 17/03/2016. Disponível em: http://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/html.do?q=&only_ementa=&frase=&id=AAAbmQAA CAANqYnAAL&categoria=acórdão. Acesso em: 02 jan. 2019.

SANTA CATARINA. Seção Judiciária Federal de Santa Catarina. Ação Civil Pública nº 5019632-23.2011.404.7200. 1ª Vara Federal de Florianópolis. Juiz: Marcelo Krás Borges. Julgado em: 03/05/2012. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/4_120601-160912-602.pdf. Acesso em: 26 abr. 2019.

SANTANA, Edith Licia Ferreira Felisberto. Família monoparental feminina: fenômeno da contemporaneidade?. *Revista Polêm!ca*. v. 13, n. 2, p. 1225-1236, maio 2014. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/10618/8517>. Acesso em: 21 out. 2018.

SANTOS, Cibele Carneiro da Cunha Macedo. A licença-maternidade no caso de adoção após o julgamento da ação direta de inconstitucionalidade nº 4.277. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: Síntese, v. 23, nº 269, nov. 2011, p. 62-72

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça de São Paulo. Apelação Cível nº 1008801-82.2017.8.26.0068. 4ª Câmara de Direito Público. Relator: Paulo Barcellos Gatti. Julgado em: 04/06/2018. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/pastadigital/abrirDocumentoEdt.do?origemDocumento=M&nuProcesso=1008801-82.2017.8.26.0068&cdProcesso=RI004HYY10000&cdForo=990&tpOrigem=2&flOrigem=S&nmAlias=SG5TJ&cdServico=190201&ticket=29f5f9cdrbXDUsGCpBRZGjbdmGLf%2FMwTyeWqRiDkbRiCy4IUZbNOKN4F0xYudKlvjOaRjEB6eb9V3ipHMbIYsH01dlp92%2BGHI0iHgKWVos2vkQg%2Fd2Uzp%2BGny%2BKR%2BYOwYdiFAZdgnhdV3sWpU2yzuHeRvhBITONEPT7TfAKhOGzy8DRJuIp%2FN0%2FaHj1JZDFTAbEmuSlCypjHHCKxEj8WW%2BTHRNSzGPr4KAQ9aK4HS73SREnzZyWfJ5109L6ADJys>. Acesso em: 11 mar. 2019.

SÃO PAULO. *Projeto de Lei nº 613*, de 21 de novembro de 2018. Altera a Lei nº 10.726, de 8 de maio de 1989, dispondo sobre a prorrogação da licença-paternidade aos servidores municipais. São Paulo, SP, 21 nov. 2018. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/projeto-de-lei-executivo-613-de-21-de-novembro-de-2018/consolidado>. Acesso em: 12 mar. 2019.

SEGALIN, Andreia. Serviço Social e viabilização de direitos: a licença/salário-maternidade nos casos de adoção. *Revista Serviço Social & Sociedade*. São Paulo, n. 115, p. 581-594, Set. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282013000300010&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 Mar. 2019

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, Júlia Franco Amaral; THIBAU, Tereza Cristina Sorice Baracho. A filiação socioafetiva no ordenamento jurídico brasileiro: sugestão de um procedimento viável para a efetividade do direito à filiação respaldada nos laços de afetividade. *Revista Jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais*. Belo Horizonte: Ministério Público do Estado de Minas Gerais, v. 12, n° 20, jan./jun. 2013, p. 55-81.

SILVA, Roberta Viegas e. Maternidade e mercado de trabalho: avanços possíveis. *Boletim Legislativo nº 42*. Brasília: Senado Federal, 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/boletins-legislativos/bol42/view>. Acesso em: 28 abr. 2019.

SILVA, Vânia Mendes Ramos da. A licença paternidade no serviço público nos casos de ausência da figura materna: um estudo a partir do direito como integridade. Publicações da Escola da AGU. Brasília: EAGU, 2014, n° 34, 2014, p. 413-471.

SINGLY, François de. *Sociologia da família contemporânea*. Trad. Clarice Ehlers Peixoto. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

SOUZA, Ivone M. C. Coelho; DIAS, Maria Berenice. Famílias Modernas: (inter) secções do afeto e da lei. *Revista Trimestral de Direito Civil*. Rio de Janeiro: Padma, v. 04, out/dez, 2000, p. 273-280.

TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil: volume único*. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado; RODRIGUES, Renata de Lima. A multiparentalidade como nova estrutura de parentesco na contemporaneidade. *Revista Brasileira de Direito Civil*. v. 4, abr./jun., 2015, p. 9-38. Disponível em: <https://www.ibdcivil.org.br/image/data/revista/volume4/02---rbdcivil-volume-4---a-multiparentalidade-como-nova-figura-de-parentesco-na-contemporaneidade.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2019.

THOMÉ, Candy Florencio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, MG, v. 50, n. 80, jul./dez. 2009., p. 41-53. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/74331>. Acesso em: 16 abr. 2019.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: família*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Os efeitos do poliamorismo no direito contemporâneo: uma análise à luz da dignidade da pessoa humana. *Revista Síntese Direito de Família*. São Paulo: Síntese, v. 16, n° 93, dez./jan., 2016, p. 9-17.

VIGO, Filipe Mahmoud dos Santos. Famílias poliafetivas e a sucessão legítima. *Revista Síntese Direito de Família*. São Paulo: Síntese, v. 18, nº 104, out./nov., 2017, p. 98-130.

WELTER, Belmiro Pedro. Casamento - união estável - concubinato. *Revista do Ministério Público do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre: Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, nº 38, jan./jun., 1997, p. 53-74.

ZAMBERLAN, Cristina de Oliveira. *Os novos paradigmas da família contemporânea: uma perspectiva interdisciplinar*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

ZANATTA, Martins *et al.* Constitucionalidade dos 15 minutos de intervalo após a jornada de trabalho para mulheres e homens. *Revista Constituição&Justiça: estudos e reflexões*. v. 1, n. 1, 2017. Disponível em:
<http://periodicos.unibave.net/index.php/constituicaojustica/article/view/110/95>. Acesso em: 10 maio 2019.