

Deem licença aos pais: um estudo sobre a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade via negociações coletivas no Brasil

Give fathers leave: a study on equalizing paternity leave to maternity leave through collective bargaining in Brazil

Lourival José de Oliveira

Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina, Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, lourivaloliveira@uel.br, ORCID: 0000-0001-6700-0820.

Marília Cândido Pegorin Orlando

Mestranda em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina, mariliapegorin@gmail.com, ORCID: 0009-0003-6443-3411.

Resumo: O presente artigo visa estabelecer a possibilidade de equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade via negociações coletivas, porquanto a discriminação positiva em questão acaba por reafirmar os estereótipos de gênero, além de impedir que o homem desenvolva laços de afeto e responsabilização pelo cuidado com seus filhos. Inicialmente, será analisado brevemente o histórico dos institutos e demonstradas as mudanças sociais que a alteração da licença-paternidade como está posta pode acarretar. Ao final, ficará demonstrada a relevância das negociações coletivas como agentes de implementação da medida e para a conscientização dos trabalhadores do seu poder-dever enquanto genitores. Para alcançar tais conclusões, a pesquisa utilizou o método de revisão bibliográfica.

Palavras chave: Licença-maternidade; Licença-paternidade; Equiparação; Igualdade de gênero; Negociação coletiva.

Abstract: This paper aims to analyze the possibility to equalize paternity leave with maternity leave through collective negotiations headed by unions. The positive discrimination reaffirms gender stereotypes and prevents men from developing bonds of affection and assuming responsibility for child care. Initially, the history of the institutes will be briefly analyzed and will be demonstrated that equalize paternity leave to maternity leave can bring social change. In the end, will be demonstrated how unions and collective bargaining can be used to implement changes and to raise workers' awareness of their power and duty as parents. The research used the bibliographic review method.

Keywords: Maternity leave; Paternity leave; Equalization; Gender equality; Collective bargaining.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Panorama constitucional e legal das licenças parentais no Brasil. 3. Importância da equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade para a reafirmação da igualdade de gênero no âmbito do trabalho. 4. Equiparação da licença-paternidade e o papel das negociações coletivas como instrumento de mudança. 5. Considerações Finais. Referências.

1. Introdução

O presente artigo tem por objetivo comparar a licença-paternidade e a licença-maternidade no ordenamento jurídico brasileiro.

Às mães, confere-se 120 (cento e vinte) dias para o gozo de licença-maternidade, enquanto os pais contam com meros 5 (cinco) dias. Tal discrepância temporal, apesar de parecer benéfica à mulher, acaba por prejudicar a sua inserção e manutenção no mercado de trabalho.

Além disso, o exíguo prazo que o homem dispõe para fruir de sua licença-paternidade dificulta a criação de laços fortes com o filho e o senso de responsabilidade para com as atividades do lar.

Sendo assim, pretende-se demonstrar que a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade é um dos fatores que propiciariam a proteção do mercado de trabalho da mulher e a minoração da divisão sexual dos trabalhos, auxiliando na construção da igualdade de gêneros.

Na primeira parte do trabalho, será feito um panorama de conquistas e evolução da licença-maternidade e da licença-paternidade no Brasil. Ainda, será analisada a atual situação das licenças parentais ou familiares no sistema jurídico pátrio.

No segundo capítulo, tratar-se-á sobre a importância de equiparação da licença-paternidade à licença maternidade enquanto mecanismo de aprimoramento da igualdade de gênero. Ademais, será demonstrado como o benefício também é importante para o desenvolvimento da masculinidade, a responsabilização do homem com as atividades do cuidado e organização do lar, além do desenvolvimento do vínculo e criação de memórias com a prole.

Por fim, será feita uma análise sobre como as organizações sindicais podem, via acordos e convenções coletivas, contribuir com a gradual inserção de licenças parentais dentro das empresas para que paulatinamente seja atingido o patamar de licença-paternidade equiparada, bem como podem ser o ponto inicial de mudança cultural dentro das empresas e da mentalidade masculina a respeito do afeto, família e atividades do lar.

2. Panorama constitucional e legal das licenças parentais no Brasil

As licenças maternidade e paternidade são direitos sociais consagrados pelo artigo 7º da Constituição Federal. O constituinte contemplou as mães com 120 (cento e vinte) dias de licença e relegou ao legislador infraconstitucional o detalhamento da licença concedida aos pais.

Não obstante, até o presente momento, inexistente disciplina legal no tocante à licença-paternidade, vigendo o prazo de 5 (cinco) dias instituído pelo artigo 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Na sequência, a Lei n. 11.770\2008 instituiu o Programa Empresa Cidadã, por meio do qual é possível a ampliação da licença-maternidade por mais 60 (sessenta) dias e da licença-paternidade

por mais 15 (quinze) dias, desde que haja adesão da empresa empregadora ao programa.

Os custos da ampliação ficam a cargo do empregador, contudo, a empresa poderá deduzir do imposto devido sobre o lucro real o valor da remuneração paga aos empregados no período da licença. Portanto, em última análise, os custos com a ampliação do benefício recaem sobre o Fisco.

Além disso, em decisão de 14 de dezembro de 2023, durante o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a mora legislativa do Congresso Nacional para a regulamentação da licença-paternidade prevista pelo art. 7º, XIX, da Constituição Federal. A Corte Superior concedeu o prazo de 18 meses para a regulamentação e, caso a falta persista, caberá ao próprio Supremo a definição do lapso a ser concedido ao pai.

Sobre a igualdade de gêneros, o artigo 5 da Constituição Federal preconiza, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e assevera no inciso I que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Ainda, o art. 7º, inc. XXX, da Constituição Federal proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo. Contudo, a condição de mãe ou de pretendente continua sendo um entrave para a contratação de mulheres e para a sua manutenção no mercado de trabalho nas mesmas condições que os homens.

Com efeito, a mulher não está apta a adentrar no mercado de trabalho em situação equivalente à dos homens pois possuem jornada diária mais complexa que a deles. Como bem descrevem Farias e Rosenvald, a mulher, “além das obrigações profissionais, assume ainda deveres conjugais, maternos e domésticos, deixando clara uma jornada tripla, quiçá quadrupla cotidiana” (2016).

Portanto, faz-se necessária a adoção de medidas práticas que auxiliem na efetivação do princípio da isonomia, tornando homens e mulheres responsáveis pelos cuidados do lar e pela educação dos filhos e levando a mulher a exercer suas plenas potencialidades enquanto trabalhadora (Farias; Rosenvald, 2016).

De rigor pontuar também que a Constituição Federal procurou resguardar o cuidado com a família. Tal intenção está exposta no artigo 226, que consigna que a família é a base da sociedade.

No mesmo sentido, o art. 227 dispõe ser dever da família assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, “o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (...)”. Ainda, de modo mais assertivo, o artigo 229 determina que cabe aos pais “assistir, criar e educar os filhos menores”.

Embora a própria Constituição Federal, como se extrai dos dispositivos mencionados acima, relegue também ao pai a responsabilidade pelo afeto e educação dos filhos, quando a licença-paternidade foi prevista pelo constituinte em 1988, ainda vigia o pensamento social e cultural de que, na seara privada, a função paterna precípua seria de simples auxílio à mãe, verdadeira responsável pela manutenção do lar. A contribuição do pai, por sua vez, estaria relegada à esfera pública com o provimento financeiro e material da prole.

Ocorre que, não só a mulher se emancipou e passou a participar de forma mais intensa na dinâmica laboral, mas o próprio conceito de família e estrutura familiar foi alterado ao longo dos anos. Consequência disso é o reconhecimento conferido a famílias monoparentais e às formadas por casais homossexuais. Dessa forma, o ideário heteronormativo da licença-maternidade como está

posto não mais reflete a sociedade e as diversas dinâmicas familiares.

Para acompanhar a evolução social da dinâmica familiar, algumas alterações legislativas foram implementadas. Cita-se o parágrafo 5º, do artigo 392-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que “a adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada”, possibilitando que a licença-maternidade seja fruída por casais homoafetivos.

Ainda, por meio do artigo 392-B, garantiu-se ao pai o gozo da licença-maternidade a que faria jus a genitora em caso de falecimento desta no parto ou no curso do período de licença. Ato contínuo, o artigo 392-C concedeu ao pai licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade se este for adotante ou detentor da guarda de maneira exclusiva.

Recentemente, no mês de julho de 2024, a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) aprovou o Projeto de Lei n. 3.773/2023, proposto pelo senador Jorge Kajuru, que trata sobre o aumento duração da licença-paternidade e cria o salário-paternidade. Segundo a proposta, a licença-paternidade poderia ser ampliada gradualmente até 75 (setenta e cinco) dias.

O projeto ainda prevê a possibilidade de divisão do tempo total de licença concedida aos pais em até dois períodos, desde que o primeiro corresponda a ao menos metade de toda a sua extensão e seja usufruído logo após o nascimento ou adoção da criança. O segundo período poderá ser gozado até 180 (cento e oitenta) dias após o parto ou adoção (Agência Senado, 2024).

Isto posto, será debatido no tópico seguinte a influência que a diferença de tratamento entre a licença-maternidade e a licença-paternidade tem sobre o mercado de trabalho da mulher, acarretando em discriminação desta no momento da seleção de emprego e perpetuando o estigma de que cabe à população feminina a responsabilidade pelos cuidados do lar. Ainda, será analisado como a equiparação de licenças pode contribuir para a alteração desse cenário.

3. Importância da equiparação da licença paternidade à licença maternidade para reafirmação da igualdade de gênero no âmbito do trabalho

Conforme foi abordado no tópico anterior, em que pese a louvável intenção do constituinte de garantir às mães o prazo 120 (cento e vinte) dias de ausência no trabalho com a manutenção do salário, a discrepância entre o direito concedido aos homens reforça estereótipos de gênero, como o de que maternar é condição natural do gênero feminino, bem como não se coaduna com o conceito moderno de família, que prevê configurações outras além da heteronormativa.

Sobre a posição dos gêneros na dinâmica social e familiar, tem-se que a divisão sexual do trabalho vige desde épocas pré-históricas, “quando aos homens eram confiadas a caça e a pesca, e à mulher a coleta de frutos, evoluindo para cultura da terra” (Pereira, 2005).

A situação mudou, ainda que de forma tímida, a partir da Revolução Industrial, quando as mulheres passaram a ser contratadas para trabalharem em fábricas em virtude da aptidão para os trabalhos manuais e também porque recebiam salários inferiores aos pagos aos homens (Rocha, 1991).

Ocorre que, com a maior participação feminina nas atividades produtivas, a mulher teve que encarar uma jornada dupla: o emprego formal e as atividades domésticas. Nota-se, portanto, que,

pouco a pouco, as mulheres adentraram no mercado formal roubando o protagonismo masculino no tocante à obtenção de renda. Contudo, por outro lado, os homens não passaram a se responsabilizar pelo cuidado do lar na mesma proporção em que as mulheres dominavam o mercado de trabalho.

Observe-se que em pesquisa realizada entre 2009 e 2010 com homens de 18 a 59 anos na cidade do Rio de Janeiro, 54% (cinquenta e quatro por cento) afirmaram que “O papel mais importante da mulher é cuidar da casa e cozinhar para a sua família” (Barker; Aguayo, 2012). Em pesquisa de 2013, 43% concluíram que “O homem pode até ajudar, mas quem deve ser responsável por cuidar da casa é a mulher” (Instituto Avon/ Data Popular, 2013).

Em 2016, pesquisa realizada pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) juntamente com a Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) revelou que 63,3% (sessenta e três por cento e três décimos) das mulheres entendem ser “as principais encarregadas de cuidar dos filhos”. Cerca de 16% (dezesesseis por cento) disseram que a “tarefa é dividida, incluindo dar banho, ajudar em deveres escolares e levar a criança ao médico”. Por fim, apenas 0,3% (três décimos por cento) das mulheres afirmaram que essas “atividades são exercidas principalmente pelo marido” (G1, 2016).

Fica evidente o papel do pai enquanto “ajudante”, pois quando questionadas sobre quais as atividades que os parceiros normalmente realizam com os filhos de 0 (zero) a 4 (quatro) anos do casal, 72% (setenta e dois por cento) das respostas mais frequentes das mulheres foi “brincar”. Em seguida, 42% (quarenta e dois por cento) das respostas foi “trocar fraldas” (Promundo Brasil, 2016).

Com efeito, para facilitar a inserção das mulheres na atividade produtiva, foram sendo implementadas garantias que protegessem a condição de mulher, como a limitação de peso que as trabalhadoras poderiam carregar, intervalo para amamentação e a licença-maternidade.

No entanto, tais direitos, e em especial a licença-maternidade, ainda que tenham surgido como medidas afirmativas e sejam verdadeiras vitórias para o movimento feminista, acabam por inferiorizar o papel da mulher trabalhadora, considerada menos apta que os homens. Também excluem a responsabilidade masculina no cuidado com a prole, reforçando o papel da mulher de cuidadora, quando, em verdade, o dever de cuidado cabe à família como um todo.

A discrepância entre os direitos concedidos a cada um dos gêneros também prejudica que a mulher atue em igualdade de condições com os homens na seara trabalhista. Isso porque os empregadores não desejam arcar com encargos trabalhistas da gestante e terão que contratar e treinar novos funcionários para substituir aquelas mulheres que ficarem grávidas (Rocha, 1991).

Além disso, ainda vige a ideia de que a mulher mãe não poderá se dedicar completamente às atividades profissionais por estar preocupada com as responsabilidades do lar e estará mais propensa a se ausentar do trabalho para cuidar do filho, o que torna mais atrativa a contratação de um homem aos olhos do empregador. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres não é apenas uma decorrência da legislação proibitiva ou de preconceito contra elas, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos. Entretanto, as tradições culturais que presidem os comportamentos podem reforçar a discriminação. A partir do momento em que os comportamentos alteram-se, tanto na vida familiar como na vida social, modifica-se também a posição da mulher

no emprego ou profissão (2016).

Nesse sentido, o IBGE concluiu que, “o maior envolvimento no trabalho não remunerado contribui para explicar a menor participação das mulheres no mercado de trabalho” (2024). Portanto, o tratamento igualitário dos gêneros, na medida de sua desigualdade (Farias; Rosenvald, 2016) é extremamente relevante para a diminuição da discriminação sofrida pela mulher. Em outras palavras, “o grande desafio é compatibilizar as diferenças com o princípio da igualdade jurídica, para que não se retroceda à discriminação em razão do sexo” (Dias, 2021).

Logo, levando-se em conta o conceito moderno de família, segundo o qual a entidade familiar está pautada pelo afeto e deve ser utilizada para garantir as plenas potencialidades do indivíduo, o critério biológico para a definição da licença-maternidade, por si só, não subsiste. “A família existe em razão de seus componentes, e não estes em função daquela, valorizando de forma definitiva e inescindível a pessoa humana” (Farias; Rosenvald, 2016).

Destarte, em uma dinâmica familiar em que o indivíduo está colocado como ponto central, condições supostamente naturais ou construções sociais pré-estabelecidas, não devem se sobrepor ao bem estar de todos os membros.

Não se ignora que a mulher sofre biologicamente as consequências da gestação e da amamentação, mas a função da licença-maternidade não se limita a resguardar meras questões biológicas, como permitir que a mulher recupere seu corpo após o parto e se dedique à amamentação.

Em verdade, a importância da licença é garantir que o filho tenha tempo de convívio com os pais e que a entidade familiar como um todo possa se reorganizar após a chegada do novo membro. Além disso, excluída a atividade de amamentação, exclusiva das mulheres, é possível que o pai cumpra paritalmente todos os demais deveres.

Nesse espeque, a Diretiva 2010/18 do Conselho da União Europeia entende a licença parental como “meio importante de conciliar responsabilidades profissionais e familiares e promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres”.

Portanto, para auxiliar na tarefa de garantir a proteção da família, propiciando que pais e filhos, sejam eles naturais ou adotivos, criem vínculos afetivos desde os primeiros momentos de convivência, a implantação de licenças parentais se mostra como uma solução para a implementação gradual da participação mais ativa do pai na vida do filho recém-chegado.

Segundo o modelo de licença parental, o total do período de licença pode ser dividido entre os genitores de acordo com sua preferência, podendo ser fixado período mínimo de gozo exclusivo pelos pais.

Portanto, a licença parental se diferencia da licença-paternidade e da licença-maternidade, no qual ambos os genitores individualmente recebem o direito a um período de afastamento determinado. O modelo de licença parental, por outro lado, concede um prazo de afastamento total, cuja distribuição pode ser estipulada entre o casal.

Veja-se o exemplo da Suécia: são concedidos 480 dias de licença parental, os quais podem ser distribuídos entre os genitores da forma que entenderem ser mais conveniente. Contudo, desse total de dias, ao menos 90 deles devem ser gozados exclusivamente pelo pai (Nunes, 2022).

Em que pese a licença parental seja um modelo interessante, a nosso ver, a equiparação do tempo

das licenças maternidade e paternidade seria mais efetiva na sociedade brasileira em virtude da gritante disparidade de gêneros existente e porque deve ser dado ao homem “tanto a obrigação como o direito de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos” (Thome, 2009). Sendo assim, a criação de uma garantia que responsabilize o pai nos mesmos moldes que a mãe reforçaria a mensagem de que a criança que tiveram juntos é responsabilidade de ambos.

Tal conclusão está amparada pela Organização Internacional do Trabalho, que entende que as licenças equiparadas consistem em relevante ferramenta para amparar a alteração da mentalidade sobre a distribuição do trabalho entre homens e mulheres (OIT, 2009).

Com efeito, “uma política que vise dar à mulher uma situação de igualdade com o homem na vida econômica e política de um país, não tem condições de vingar se mantiver o ônus da casa, do lar e dos filhos somente nos ombros da mulher” (Verucchi, 1987).

Um país pioneiro na equiparação da licença paternidade à licença maternidade foi a Espanha que, desde 1º de janeiro de 2021, estipulou que cada um dos pais fará jus a 16 semanas de licença, o que já vem causando mudanças culturais importantes no país.

Isto posto, a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade ou, ao menos, a instituição de uma licença parental, propiciaria maior contato do pai com o desenvolvimento do rebento e ensinaria o afastamento de homens e mulheres de seus postos de trabalho por um período compatível, diminuindo o fator de discriminação que as mães ou mães em potencial sofrem na busca por emprego, garantindo oportunidades de promoção e progressão na carreira de maneira equivalente aos homens e minorando a notória sobrecarga que recai sobre a população feminina.

No tópico seguinte, será feita uma análise sobre como as negociações coletivas podem auxiliar no fomento do debate sobre o assunto, na conscientização dos genitores e na mudança da cultura empresarial.

4. Equiparação da licença-paternidade e o papel das negociações coletivas como instrumento de mudança

As normas em direito do trabalho podem advir do Poder Público, como as leis e as sentenças judiciais, mas também podem se originar dos próprios trabalhadores e empresas (Ferrari; Nascimento; Martins Filho, 2011).

Em outras palavras, os direitos no âmbito trabalhista decorrem não apenas de fontes heterônomas, mas o constituinte originário concedeu ao próprio trabalhador a oportunidade de participar da regulamentação de seus direitos. A forma encontrada para tanto são as negociações coletivas, que se subdividem em duas principais espécies: o acordo coletivo e a convenção coletiva.

A convenção coletiva é o pacto por meio do qual ao menos dois sindicatos debatem as necessidades de trabalho pertinentes a sua categoria. O acordo coletivo, por sua vez, é o termo firmado entre sindicatos e empresas integrantes de determinada categoria econômica. Este último tem âmbito mais local e restrito, pois se estende apenas às empresas que participaram do acordo, não à categoria profissional como um todo.

As negociações coletivas configuram uma das formas de atividade negocial na seara trabalhista e são primordiais para a melhoria das condições de trabalho e conquistas de direitos. Isso porque “os próprios interessados diretos – e não o juiz do trabalho – conhecem as necessidades do trabalhador e as possibilidades

da empresa, no atendimento das reivindicações formuladas pelos sindicatos obreiros”. (Romita, 2005).

A relevância da negociação coletiva é reconhecida mundialmente. A título de exemplo, em países como Bélgica, França, Alemanha e Áustria, “a cobertura é de mais de 90% da força de trabalho” (Lima Júnior; Cavalcante; Pinto, 2016).

Portanto, evidente a relevância enquanto instrumento de efetivação da cidadania, participação democrática e emancipação do trabalhador, possibilitando a readequação das normas trabalhistas à realidade local e especificidades de cada profissão.

Segundo Maurício Godinho Delgado, as negociações coletivas tem importante papel de transformação social e a “experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social” (Delgado, 2009).

As convenções e acordos coletivos estão previstos no art. 7, inciso XXVI, da Constituição Federal Brasileira. Em âmbito internacional, são objeto das convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais foram ratificadas pelo Brasil.

As negociações coletivas surgiram a partir da luta da classe trabalhadora para a melhoria de suas condições de trabalho, uma vez que a iniciativa estatal é demorada e passa por um processo de conciliação de diversos interesses, o que, por vezes, acaba por não privilegiar as prioridades dos trabalhadores.

Além disso, a negociação individual de cada trabalhador diretamente com o empregador também pode ser inviável. A uma pela hipossuficiência do laborador frente a seu patrão, sendo quase inexistente o poder de barganha. A duas porque as negociações individuais podem levar a situações injustas nas quais trabalhadores que exercem funções compatíveis acabam recebendo vantagens dissonantes.

Decorrente da autonomia da vontade e da solidariedade social, as negociações coletivas possibilitam que o proletário, representado pelos sindicatos de sua categoria, as federações e as confederações celebrem negócios jurídicos que irão regulamentar a atuação profissional de acordo com as especificidades necessárias para o bom desenvolvimento de cada atividade laboral.

As negociações coletivas são tão relevantes que até mesmo admitem a flexibilização de disposições legais. Ainda, são abrangentes por beneficiarem com as condições de trabalho negociadas não somente os trabalhadores sindicalizados, mas também aqueles que não o são (Manus, 2001).

Segundo Enoque Ribeiro dos Santos são princípios das negociações coletivas: a compulsoriedade negocial, contraditório, boa-fé, igualdade, informação, razoabilidade, paz social e colaboração (Santos, 2016).

A compulsoriedade negocial indica que a negociação prévia entre as partes é imprescindível no âmbito trabalhista. Como exemplo disso, tem-se que para o ajuizamento de dissídio coletivo é imperioso que tenha havido negociação prévia.

Já os princípios do contraditório e da colaboração “são instrumentos para que as partes, de forma dialética, possam estabelecer de forma cooperada a negociação das condições de trabalho, estabelecendo as cláusulas em conformidade com os seus interesses” (Gaia, 2017).

As partes também devem agir de acordo com a boa-fé e com o dever de informação para que seja obtida a melhor proposta para ambas as partes. No mesmo sentido, as partes devem agir com razoabilidade para que sejam firmadas negociações plausíveis de serem atendidas e que não

coloquem em risco a manutenção dos próprios postos de trabalho (Gaia, 2017).

Apesar de que pelo princípio da autonomia privada as partes tenham, dentro do processo negocial, o poder de estabelecer qualquer tipo de pacto que envolva a matéria trabalhista, existem alguns limites para que as negociações coletivas não se transformem em meio que propicie a precarização do trabalho, ao invés de serem um mecanismo de empoderamento dos trabalhadores.

A própria Constituição Federal prevê alguns casos em que os direitos podem ser restringidos, como a possibilidade de redução salarial, a compensação de horários e redução da jornada de trabalho (Gaia, 2017). Contudo, essa flexibilização deve ser feita com critérios. No tocante à redução salarial, por exemplo, deve ser respeitado o valor do salário mínimo mensal.

Nos casos em que os limites da flexibilização não estão estabelecidos normativamente, devem ser estabelecidos critérios para que a negociação não flexibilize demais os direitos trabalhistas, atingindo a sua essência.

Ademais, para Maurício Godinho Delgado, deve ser observado o “princípio da adequação setorial negociada”, ou seja, as normas autônomas coletivas devem se propor a implementar um *standard* de direitos superior ao decorrente da legislação e somente podem ser objeto de negociação os direitos de relativa indisponibilidade (2009).

Não obstante os cuidados mencionados, “o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico” (Delgado, 2003). É por isso que as negociações coletivas são relevante instrumento de modernização da legislação trabalhista e devem ser utilizados para atender o desenvolvimento da sociedade e o amadurecimento da consciência de classe.

Como exemplo do potencial de transformação, cabe mencionar que a flexibilização da jornada de trabalho via banco de horas foi uma conquista resultante de negociação coletiva. Ainda, a participação no lucro ou nos resultados das empresas são discutidos internamente entre empresas e trabalhadores via acordo coletivo.

Dessa forma, a equiparação da licença paternidade à licença maternidade também poderia ser objeto de pleito (Lima Júnior; Cavalcante; Pinto, 2016). Veja que a concessão de dias de afastamento em função da paternidade não retira direitos do laborador, mas o beneficia. Dessa forma, entendemos que seria admissível até mesmo a distribuição do período de licença maternidade legal entre o casal de acordo com a sua dinâmica familiar via negociação coletiva.

Ocorre que, mesmo quando existe a possibilidade de o homem gozar de período maior de licença, há uma certa rejeição decorrente do machismo estrutural e da masculinidade tóxica, limitando o interesse do homem à atividade do prover e o afastando do dever de cuidado doméstico.

Assim, o processo de debate e conscientização sobre esse tema é relevantíssimo haja vista que os próprios homens não entendem a importância desse direito a ser conquistado e, após obtê-lo, repelem o seu exercício.

De rigor pontuar que, de acordo com informações extraídas do II Relatório sobre a Saúde do Homem, Paternidade e Cuidado Brasil, organizado pela Coordenação Nacional de Saúde do Homem (CNSH) e pelo Ministério da Saúde, em pesquisa realizada com 1.249 (um mil, duzentos e quarenta e nove) homens, apenas 48,9% (quarenta e oito por cento e nove décimos) deles afirmaram

ter usufruído da licença-paternidade.

Ao serem perguntados sobre os motivos pelos quais não gozaram do benefício, 52,1% (cinquenta e dois por cento e um décimo) afirmaram que “trabalhava por conta própria e não podia parar”; 14,4% (quatorze e quatro décimos por cento) “não estava trabalhando”; 9,8% (nove por cento e oito décimos) “não sabia que podia”; 7,8% (sete e oito décimos por cento) “não quis” e 6,9% (seis e nove décimos por cento) alegaram que “o trabalho (empregador) não permitiu”. (CNSH; Ministério da Saúde, 2017).

Dessa forma, é imperioso que as negociações coletivas não somente tragam o trabalhador para o centro da discussão, mas também sirvam de meio para a conscientização sobre seus direitos e deveres no exercício do papel de pai-cuidador.

O debate interno entre pares e organizações sindicais também é relevante para demonstrar ao trabalhador homem a importância de acompanhar o desenvolvimento do filho em seus primeiros meses para criação de laços e a construção de afetos, bem como evidenciar que os cuidados afetivos e do lar não são apenas responsabilidade da mulher, mas da família.

Segundo o relatório sobre maternidade e paternidade da Organização Internacional do Trabalho (Addati; Cassirer; Gilchrist, 2014), a quantidade de países que implementam a licença parental aumentou de 41 (quarenta e um) para 79 (setenta e nove) nas últimas duas décadas, sendo que em 71 (setenta e um) deles o benefício é arcado sobretudo pelo empregador.

Essa informação demonstra que é plenamente possível que as empresas reflitam juntamente com as organizações sociais sobre o seu papel na persecução da igualdade de gêneros e de protagonistas da evolução social e que, dessa forma, se responsabilizem por meio das negociações coletivas pelos custos da implementação da licença-paternidade estendida.

No Brasil, algumas empresas já preveem licença-paternidade equivalente à licença maternidade ou contam com projetos de licença parental.

Primeiramente, menciona-se uma empresa genuinamente brasileira: o Grupo Boticário passou a oferecer licença-paternidade de 120 (cento e vinte) dias integralmente remunerada desde 2021 para os homens e manteve os 180 (cento e oitenta) dias de licença-maternidade para as mulheres (Grupo Boticário, 2023).

Outra empresa brasileira é o Nubank, que também oferece 120 (cento e vinte) dias de licença parental para o empregado que comprovar o nascimento ou adoção de um filho. As mulheres podem estender o benefício por até 180 (cento e oitenta) dias pelo Programa Empresa Cidadã. Já os pais podem dividir o usufruto do benefício por até dois períodos dentro do prazo de 1 (um) ano, sendo o primeiro período necessariamente de 20 (vinte) dias (Grupo Boticário, 2023).

A Volvo Car América Latina implantou o programa Family Bond que confere licença parental de 180 (cento e oitenta) dias para pais e mães, adotantes ou biológicos (Grupo Boticário, 2023). De 2021 até 2023, 9 (nove) funcionários brasileiros foram beneficiados com a licença.

A empresa Gupy implantou a licença parental de 6 (seis) meses e conferiu flexibilidade quanto ao período de gozo do benefício (Gupy, 2022). A Diageo, empresa de bebidas, criou o programa Licença Familiar de 6 (seis) meses em 2019 no Reino Unido e expandiu o projeto para os demais países de operação. Desde então, 68 (sessenta e oito) homens e 59 (cinquenta e nove mulheres) já se afastaram para cuidar dos filhos (Exame, 2024).

Sendo assim, a atuação sindical e as negociações coletivas são importantes instrumentos para a gradual mudança de cultura das grandes empresas no tocante à licença-paternidade, que devem estar interessadas em reter talentos e no bem-estar dos funcionários. Também são necessárias para a conscientização dos homens sobre o seu verdadeiro papel enquanto pais e parceiros.

Logo, é possível que a tentativa de efetivação da igualdade de gênero via equiparação da licença-paternidade à licença maternidade e na distribuição equitativa do trabalho doméstico não dependa somente de políticas públicas e do orçamento fiscal, mas de uma exigência da classe trabalhadora consciente do seu papel de instrumento de mudança.

5. Considerações finais

O debate acerca da extensão da licença-paternidade e a igualdade de gênero é relevante no momento atual, porquanto em recente decisão datada de 14 de dezembro de 2023, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ação direta de inconstitucionalidade por omissão (ADO 20), reconheceu a mora legislativa na regulamentação da licença-paternidade garantida constitucionalmente. A Suprema Corte fixou prazo de 18 (dezoito) meses para que o Congresso Nacional defina a questão, dispondo que, caso a omissão persista, caberá ao próprio Tribunal fixar a duração do prazo.

Contudo, entende-se que é relevante a atuação dos agentes privados sobre a discussão não somente para a realização de debates que podem influenciar o Congresso Nacional, caso este venha a legislar sobre o assunto, ou o Supremo Tribunal Federal, se responsável por suprir a omissão congressual, mas também para que sejam criadas ações de maneira empoderada dentro do seio das próprias empresas e das organizações sindicais.

Com efeito, o período de licença deve refletir as atuais formações e dinâmicas da família brasileira, sempre priorizando o melhor interesse da criança e do adolescente enquanto seres em desenvolvimento. A extensão da licença em favor dos pais propicia maior tempo de cuidado com os filhos na primeira infância, favorecendo o desenvolvimento das relações de afeto e construção de confiança.

Esse tempo a mais que os pais passam em casa após o nascimento ou adoção da criança também favorece a divisão equitativa de tarefas familiares, contribuindo para a diminuição do esgotamento materno.

Ainda, a medida auxilia na diminuição das disparidades de gênero dentro das relações profissionais pois torna menos marcantes as ausências femininas no espaço laboral em razão do cuidado com a prole e torna irrelevante a diferença de custos de contratação de homens ou mulheres.

As negociações coletivas criam espaço para que trabalhadores, empregadores e sindicatos construam soluções adaptadas às particularidades de sua categoria, às necessidades dos empregados e às possibilidades das empresas.

Sendo assim, a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade por meio de negociação coletiva consiste em mecanismo promissor para a diminuição das desigualdades de gênero, melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e maior participação masculina nos cuidados com os filhos e atividades domésticas.

Deve haver, destarte, inspiração dos agentes privados nos casos empresariais bem-sucedidos que vigem em nosso país e também na experiência estrangeira para que a transformação social e da

cultura organizacional não dependa apenas da morosidade das políticas públicas e da limitação do orçamento estatal, mas de uma atuação negocial proativa.

Referências bibliográficas

- ADDATI, L., CASSIRER, N., & GILCHRIST, K. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. International Labour Office. 2014.
- AGÊNCIA SENADO. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/07/10/ampliacao-da-licenca-paternidade-e-aprovada-pela-cdh>. Acesso em: 15 out. 2024.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n. 5.452, 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 15 out. 2024.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 de out. 2024.
- BRASIL. **Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 15 out. 2024.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 14. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.
- EXAME. **Na Diageo, licença familiar de 180 dias já é realidade para pais**. Disponível em: <https://exame.com/esg/na-diageo-licenca-familiar-de-180-dias-ja-e-realidade-para-pais/>. Acesso em: 01 nov. 2024.
- FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: Famílias**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.
- FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- G1. **36% das mulheres dizem dividir com marido as tarefas de casa igualmente**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/06/so-36-das-mulheres-dividem-tarefas-domesticas-com-marido-diz-pesquisa.html>. Acesso em: 01 nov. 2024.
- GAIA, Fausto Siqueira. **Negociação coletiva de trabalho: limites e fundamentos sociais**. Direito & Paz. Lorena. Ano IX, n. 36, p. 3 – 17. 2017.
- Gary Barker, et al. **Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)**. Washington, D.C.: International Center for Research on Women (ICRW) and Rio de Janeiro: Instituto Promundo. January 2011. Disponível em: <https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2014/12/Evolving-Men-Initial-Results-from-IMAGES.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2024.
- Gary Barker e Francisco Aguayo (Coords.) **Masculinidades y Políticas de Equidad de Género: reflexiones a partir de La encuesta IMAGES e una revisión de políticas en Brasil, Chile y México**. 2012. Disponível em: <https://resourcecentre.savethechildren.net/pdf/7061.pdf/>. Acesso em: 01 nov. 2024.

- GRUPO BOTICÁRIO. **Guia de Boas Práticas para a Implementação da Licença Parental em Empresas**. Disponível em: https://www.grupoboticario.com.br/wp-content/uploads/2023/08/GB_GUIA_LICENÇA%20PARENTAL_04.pdf. Acesso em: 01 nov. 2024.
- GUPY. **Flexibilidade parental: entenda mais sobre esse tipo de licença**. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/licenca-parental-entenda-mais-sobre-esse-conceito#:~:text=Flexibilidade%20parental%20e%20a%20igualdade%20de%20gêneros,-Em%202016%2C%20uma&text=Agora%2C%20100%25%20dos%20Gupiers%20têm,trabalho%20começa%20a%20ser%20promovida>. Acesso em: 01 nov. 2024.
- IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil 2021. 2. ed. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica Socioeconômica**, [s. l.], n. 38, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=publicacoes>. Acesso em: 15 out. 2024.
- INSTITUTO AVON/DATA POPULAR. **Percepção dos homens sobre a violência doméstica contra as mulheres**. Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2013/12/folderpesquisa_instituto22x44_5.pdf. Acesso em: 01 nov. 2024.
- LIMA JÚNIOR, ARNALDO BARBOSA; CAVALCANTE, DANIEL; PINTO, IGOR PARENTE. **O Fortalecimento das negociações coletivas é indispensável para o crescimento da produtividade do trabalho no Brasil**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). 2016. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7319>. Acesso em: 02 nov. 2024.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE; Coordenação Nacional de Saúde do Homem (CNSH). **II Relatório da pesquisa Saúde do Homem, Paternidade e Cuidado Brasil**. Disponível em: https://www.saude.sp.gov.br/resources/ses/perfil/profissional-da-saude/aceso-rapido/saude-do-homem/publicacoes/pesquisa_sh_e_paternidade_e_cuidado_brasil_2017_etapa_2_finalizada.pdf. Acesso em: 01 nov. 2024.
- NUNES, Mirella. **LICENÇA PARENTAL - O QUE PODEMOS APRENDER DO MODELO SUECO?**. **Carta de Conjunturas da USCS**. 21ª ed. Disponível em: <https://www.uscs.edu.br/boletim/894>. Acesso em: 16 out. 2024.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229649.pdf. Acesso em: 15 out. 2024.
- PEREIRA, Emília Farinha. **A mulher e a legislação trabalhista**. Editora Unama: Belém, 2005.
- PROMUNDO BRASIL. **A situação da paternidade no Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto Promundo. Disponível em: https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2017/01/relatorio_paternidade_03c_baixa.pdf. Acesso em: 01 nov. 2024.
- ROCHA, Silvia Regina da Rocha. **O Trabalho da Mulher à Luz da Constituição de 1988**. Editora Forense: Rio de Janeiro - Brasil, 1991.
- ROMITA, Arion Sayão. **O poder normativo da Justiça do Trabalho na reforma do judiciário**. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v.17, n. 193, p.10-35, jul.2005.
- SALDAÑA, Cristina. **Espanha equipara licença paternidade e maternidade, e avança na igualdade de**

gênero. EL PAÍS, 01 jan. 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-01/espanha-equipara-licenca-paternidade-e-maternidade-e-avanca-na-igualdade-de-genero.html>. Acesso em: 15 out. 2024.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

Supremo Tribunal Federal. **ADO 20 - Falta de lei sobre licença-paternidade**. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Informac807a771oasociedadeLicencapaternidade_v2.pdf. Acesso em: 16 out. 2024.

SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO (SPC). Disponível em: www.spcbrasil.org.br. Acesso em: 01 nov. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Congresso deve regulamentar licença-paternidade em 18 meses, decide STF**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=522497&ori=1>. Acesso em: 16 out. 2024.

THOME, Candy Florencio. **A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha**. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf. Acesso em: 16 out. 2024.

UNIÃO EUROPÉIA. **Diretiva 2010/18 do Conselho da União Europeia**. Disponível em: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:pt:PDF>. Acesso em: 15 out. 2024.

VERUCCI, Florisa. **A Mulher e o Direito**. p. 37. São Paulo: Novel 1987.