

LICENÇA PARENTAL COMPARTILHADA NOS MOLDES DA LEGISLAÇÃO PORTUGUESA

Karine Cristiane da Silva Mendes¹
Solange Lúcia Heck Kool²

SUMÁRIO

Introdução; 1 Licença maternidade; 1.1 Histórico do trabalho da mulher e sua proteção no cenário mundial; 1.2 Evolução da legislação do trabalho da mulher no direito brasileiro; 1.3 Proteção a maternidade no direito brasileiro; 2 Licença paternidade; 3 Licença parental inicial no direito português; 4 Da possibilidade jurídica da aplicação do instituto da licença parental compartilhada no direito pátrio; Considerações Finais. Referências.

RESUMO

Esta pesquisa busca estabelecer a relação entre a Licença parental e as Licenças paternidade e maternidade, através de um estudo comparativo das legislações do Brasil e Portugal, procurando demonstrar a possibilidade ou não de uma nova normativa jurídica dentro do ordenamento pátrio, estabelecendo novos parâmetros para a proteção do instituto trabalhado. Por conseguinte, levantou-se como problema central o seguinte questionamento: Há possibilidade jurídica da aplicação no direito pátrio do instituto licença parental compartilhada nos moldes do direito português? Para tanto apresentou-se como hipótese: Sim, tendo em vista que no ordenamento jurídico brasileiro não há nenhuma norma impeditiva ou incompatível com o instituto analisado, ressaltando ainda que a própria CRFB de 1988, em seu art. 227, já traz a ideia igualitária de direitos e deveres dos pais quanto a criação e formação de seus filhos.

Palavras-chave: 1. Licença Maternidade. 2. Licença Paternidade. 3. Licença Parental.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo produzir um estudo científico comparativo entre a legislação nacional de proteção a maternidade/paternidade, em relação ao instituto da licença parental compartilhada consagrada no direito português, buscando investigar se há compatibilidade entre o instituto português e a

¹ Acadêmica do 10º período do Curso de Direito da UNIVALI.

² Mestre em Gestão De Políticas Pública; Doutora em Ciências Jurídicas e Sociais. Professora das disciplinas de Direito Processual do Trabalho; Direito do Trabalho e Tópicos Especiais de Direito Processual do Trabalho. Advogada. E-mail: skool@univali.br

atual normativa brasileira, tendo como objetivo central a incorporação do instituto europeu (Portugal) dentro do direito pátrio.

Para elucidar o problema de pesquisa estruturou-se o presente artigo da seguinte forma: em primeiro lugar abordar-se-á a figura da licença maternidade na legislação brasileira, bem como quais foram as evoluções históricas que acarretaram em sua atual normativa, para que no segundo momento discorra-se sobre a licença paternidade e suas peculiaridades, a fim de que se evidenciem quais são as distinções entre a proteção para o homem e para a mulher. Em um terceiro momento será analisado a existência de uma licença parental, dentro do sistema português, englobando tanto a licença voltada aos anseios da mãe como os do pai.

Procura-se na confrontação do instituto brasileiro e internacional abordar suas semelhanças e diferenças, bem como qual seria a aplicabilidade da licença consagrada na legislação portuguesa em relação às leis vigentes Brasil. Tal iniciativa torna-se fundamental frente à conhecida disparidade existente entre as licenças paternidade e maternidade consagradas no texto legal pátrio.

A escolha do tema se deu a partir da vivência da pesquisadora no ramo do direito do trabalho, mais especificamente na área de proteção ao trabalho da mulher. Tendo o presente artigo como objetivo o cumprimento da atividade acadêmica para obtenção do Título de Bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI.

A metodologia de pesquisa a ser empregada é a do método indutivo como forma ordenada do raciocínio, desenvolvendo-se a pesquisa por intermédio da pesquisa bibliográfica.

I. DA LICENÇA MATERNIDADE NO BRASIL

I.1 Histórico do trabalho da mulher e sua proteção no cenário mundial

Desde as sociedades primitivas até o século XIV, as mulheres tinham suas tarefas bem delimitadas dentro de seu clã, possuindo atividades que se revelavam de extrema importância à manutenção existencial da comunidade. Todavia, no período do Renascimento, meados do século XVI, as mulheres foram

gradativamente perdendo vários dos trabalhos que eram de sua incumbência, dentre eles o manejo da seda e materiais preciosos. Desta forma, a mulher se confinou ao exercício das tarefas domésticas, exercendo o seu trabalho quase que exclusivamente a domicílio.³

Entretanto, o trabalho da mulher dentro de sua casa perdeu força a partir do século XIX, período no qual as atividades peculiarmente realizadas a domicílio e de maneira artesanal, passaram a ser executadas dentro das fábricas em grandes processos de produção. Dentre as atividades produtivas da época, que mais envolviam as mulheres, estavam o processamento de algodão e lã.⁴

Ressalta-se que a Revolução Industrial (século XVIII-XIX) foi a porta de entrada da mulher no mercado de trabalho, por representarem mão de obra menos dispendiosa para os empresários, bem como pela falta de intervenção estatal no tocante a proteção nas relações de emprego. “O Estado permitia, com a sua omissão, toda sorte de exploração”.⁵

A doutrina de Martins⁶ descreve as nuances deste período histórico e fundamental para as posteriores criações de normas trabalhistas:

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhe eram possíveis, só pra não perder o emprego. (..) Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação.

A exploração daí decorrente foi suficiente para chamar a atenção da OIT - Organização Internacional do Trabalho⁷, sendo determinada a inclusão na pauta da

³ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 58-59.

⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. p. 59.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 928.

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 615.

Conferência de Berlim, ocorrida em março de 1890, na qual se discutiu a dignidade do trabalhador, principalmente quanto as crianças, jovens e mulheres, frente as condições apresentadas dentro das indústrias.⁸

Desde então, a proteção ao trabalho da mulher ganhou grandes proporções no cenário internacional, buscando-se através de ações, principalmente por parte da OIT, o desenvolvimento da legislação trabalhista, a fim de preservar o trabalho da mulher, respeitando suas peculiaridades.⁹

Para Barros¹⁰ as ações internacionais referentes ao trabalho da mulher traçaram duas características, sendo a primeira de caráter tutelar, ramificando-se em duas hipóteses: 1. A proteção da mulher no ciclo gravídico-puerperal (abordado pelas Convenções nº 03, 103 e 183 da OIT), e 2. A proibição da mulher em exercer determinadas atividades, dentre as quais se destacam as: insalubres, perigosas e penosas, incluindo-se o trabalho noturno dentro das indústrias (disciplinados nas Convenções nº 4,41 e 89 da OIT).

A segunda grande característica introduzida pela OIT, revela-se em políticas que visam atribuir às mulheres igualdade de remuneração, de oportunidade e de tratamento em relação os homens dentro do mercado de trabalho (abordado nas Convenções nº 100 e 111 da OIT).

I.II Evolução da legislação do trabalho da mulher no direito brasileiro

Após um breve relato sobre a evolução histórica do trabalho da mulher, tendo como panorama os acontecimentos no cenário mundial, os quais propiciaram

⁷ Fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, e ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 1969, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. Disponível em: <http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>. Na data de 25/05/2012.

⁸ SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito internacional do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. p.88-89.

⁹ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direitos dos trabalhadores**: a convenção nº 158 da OIT. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, Porto Alegre, RS, v.21, n.247, p. [51]-68, jan. 2010.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. p. 59.

a discussão da exploração desenfreada desta mão de obra, cabe agora um estudo detalhado das normas de proteção ao trabalho da mulher dentro da legislação pátria. Desta maneira, torna-se imperativo explanar sobre a criação de normas relativas a proteção do período relacionado a maternidade, haja vista que este é o foco principal do presente trabalho científico.

A primeira norma no Brasil que tratou do trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A, de 17/05/1932¹¹, não havendo dúvidas que seu texto foi de suma importância para a proteção à maternidade. Dentre os tópicos abordados, evidencia-se o disposto no art. 7º do referido decreto, o qual positivou a concessão do período obrigatório para descanso de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto.

Segunda a normativa supracitada, em seu art. 9º, durante o afastamento, era garantido à gestante um auxílio na importância de metade do seu respectivo salário e ainda a garantia de retornar a função que ocupava anteriormente. Da mesma forma, eram assegurados à mulher dois períodos de descanso diários, cada um de meia hora, destinados à amamentação de seu filho, pelo menos nos primeiros seis meses de vida da criança (art. 8º do referido Decreto).¹²

No tocante as normas constitucionais, a primeira constituição brasileira a dispor sobre o trabalho da mulher e propiciá-las proteção foi a de 1934, que garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando a instituição de previdência, entre outros amparos, em favor da maternidade (art. 121, § 1º, h).¹³

Adjacente, a constituição de 1967 reafirmou os direitos já assegurados às gestantes, acrescentando ainda a assistência médica e higiênica a mulher durante este período. *A posteriori*¹⁴, na edição da CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

¹¹ BRASIL, República Federativa do. Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/decreto-n-21-417-a-de-17-de-maio-de-1932.htm>. Acessado em: 25/05/2013.

¹² BRASIL, República Federativa do. Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/decreto-n-21-417-a-de-17-de-maio-de-1932.htm>. Acessado em: 25/05/2013.

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 617.

¹⁴ “*A posteriori*” – Palavra em latim, com o seguinte significado: Posteriormente. Tradução livre.

em 1º de maio de 1943, fora ratificado os direitos já existentes na época, todavia, o seu texto original sofreu várias alterações inclusive no tocante a proteção à maternidade.

Com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988¹⁵, não houveram grandes mudanças quanto a legislação protecionista do trabalho da mulher, outrossim, o seu art. 7º, XVIII, trouxe mais uma ampliação ao período de licença maternidade passando-a para 120 dias, sem que acarreta-se algum prejuízo ao emprego e ao salário da gestante, sendo que na constituição anterior estabelecia apenas 84 dias de repouso. No mesmo sentido o art. 10, II, b, do ADCT, trouxe a garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, destacando ainda que nenhuma norma constitucional ou legal, exceto convenções coletivas de algumas categorias, previam esta garantia à gestante.¹⁶

É salutar mencionar que a legislação brasileira no tocante ao trabalho da mulher sofreu grande influência das normas internacionais editadas pela OIT, em especial a convenção nº 3, de 1919, que foi ratificada pelo Brasil em 29/03/1934, através do Decreto nº 423 de novembro de 1935.¹⁷ Tendo esta convenção como ponto central de discussão e posterior normatização, os períodos de descanso da gestante antes e depois do parto.

Posteriormente, a Convenção nº 3, teve seu conteúdo revisto pela OIT, ocasionando a edição de uma nova normativa, a Convenção nº 183, de 1952, sendo esta ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 58.020, de 14 de junho de 1966, tendo como substancial mudança a ampliação do período de duração da licença maternidade, e ainda, trouxe possibilidades de prorrogação deste período nos casos

¹⁵ Adjacente será utilizado para representar a nomenclatura Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, somente a expressão: Constituição de 1988.

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 618.

¹⁷ BRASIL. Poder Executivo. Decreto nº. 423 de novembro de 1935. Disponível em: <C:\Documents and Settings\biblioteca\Desktop\Decreto nº 423, de 12 de Novembro de 1935 - Publicação Original - Portal Câmara dos Deputados.mht>. Acesso em: 25/04/2013.

de enfermidade e complicações no parto, o que demandariam mais tempo para a recuperação da mulher.¹⁸

I.III Proteção à maternidade no direito brasileiro

No tocante a licença maternidade, o ponto sobre o qual mais haviam debates, estava ligado a remuneração da gestante durante o período da licença. Sobre o tema, inicialmente existia o entendimento de que o dever de suportar tal encargo era do empregador, todavia, "houve uma alteração neste instituto, deixando de ser encargo direto do empregador que contratou a gestante para ser suportado pelo empresariado como um todo".¹⁹

Até a década de 1970, embora o Brasil fosse subscritor da Convenção nº 103 da OIT, que de maneira expressa dispõe: "o empregador deverá ficar pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas à mulher que emprega" (art. IV, 8, da Convenção 103 da OIT). Esta normativa não era completamente cumprida, pairando insegurança jurídica quanto a real aplicação e eficácia deste diploma legal.²⁰

Desta forma, somente com a edição da Lei nº 6.136, de 07 de novembro de 1974, é que o encargo do salário-maternidade passou a ser suportado pela Previdência Social, tendo esta parcela, portanto, natureza previdenciária, não sendo mais um dever do empregador. "O critério da Convenção nº 103 da OIT e da Lei nº 6136/74, manteve-se incorporado pelas leis previdenciárias subsequentes no país, inclusive na atual Lei nº 8213/91 em seu art. 71".²¹

Para tanto é importante consignar que conforme previsão expressa do art. 73, I, da Lei 8213/91²², o chamado salário-maternidade será pago diretamente pelo

¹⁸ SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT**. 2 ed, São Paulo: LTr, 1998. p. 338.

¹⁹ CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 37 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 308.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 1025.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. p. 1025.

²² BRASIL, República Federativa do. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acessado em: 25/05/2013.

empregador às trabalhadoras que com esse mantiverem vínculo empregatício, na forma de compensação, ou seja, o valor adiantado pelo empregador à gestante é abatido nos seus débitos a título de contribuição previdenciária no guia de recolhimento.²³ Sobretudo o valor pago como salário-maternidade às seguradas especiais e as domésticas serão pagos diretamente pela Previdência Social.²⁴

Objetivando uma melhor compreensão referente ao instituto licença maternidade, é imprescindível citar quais são as destinatárias desta tutela legal, para que em momento posterior sejam devidamente abordadas as peculiaridades e normativas de proteção deste instituto.

Inicialmente abrangiam-se somente as empregadas, ou seja, aquelas que mantinham vínculo empregatício, inclusive a domicílio, tendo respaldo nos artigos 391 a 401 da CLT²⁵. Todavia, esta tutela destinava-se apenas as empregadas urbanas, embora houvesse previsão da aplicação deste instituto na legislação que regulamentava o trabalho dos empregados rurais, Lei nº 5.889, de 1973, regulamentada pelo Decreto nº 73.626 de 1984, o Tribunal Superior do Trabalho tinha o posicionamento em sentido contrário, ou seja, em não dar extensão aos dispositivos da CLT no tocante a proteção à maternidade às trabalhadoras rurais.²⁶

Este conflito legal perdurou nos debates jurisdicionais durante quase uma década, sendo dirimido após a promulgação da Constituição de 1988 que, em seu art. 7º, arrolou a licença maternidade como um direito tanto do trabalhador urbano quanto rural.²⁷

No tocante as empregadas domésticas, embora existisse uma legislação específica, Lei n. 5.859, de 1972, tal norma não conferia os direitos dispostos na seção de proteção à maternidade da CLT, necessitando também a Constituição de

²³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 622.

²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5 ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 1012.

²⁵ BRASIL, República Federativa do. Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em: 25/05/2013.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 622.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. p. 864.

1988 regulamentar este direito às domésticas, previsão feita pelo parágrafo único do art. 7º:

A Constituição vigente estendeu, ainda, o salário-maternidade à trabalhadora avulsa (art. 7º, XXXI). Posteriormente, a segurada especial foi contemplada com a prestação (...) e no final de 1999, a trabalhadora autônoma (contribuinte individual e facultativa) foi também contemplada com a referida licença (...).²⁸

Outro aspecto importante a ser tratado no tocante a licença maternidade é a concessão do salário-maternidade à mãe adotiva. A Lei n. 10.421, de 2002, acrescentou o art. 392-A da CLT, que estende a licença maternidade e consequentemente a concessão do salário maternidade às mães que adotarem, dependendo para tanto que a adotante faça a apresentação ao empregador do termo de guarda.

Cumprе acrescentar que, o período de licença maternidade à mãe adotiva corresponde aos mesmos 120 dias assegurados à mãe biológica. Restando evidente a intenção do legislador em uniformizar o prazo, pondo fim a antiga proporcionalidade, que criava um direito desigual entre o direito da mãe biológica e a adotante. Assim sendo, foram revogados os §§1º e 3º do art. 392-A da CLT que estabeleciam períodos de licença proporcionais a idade do adotado.²⁹

Como já mencionado acima, a Constituição de 1988 estabeleceu o período de 120 dias para licença maternidade, entretanto, em 2008 foi criado o programa empresa cidadã, Lei n. 11.770³⁰, que prevê a possibilidade da prorrogação da licença maternidade em 60 dias. Para tanto, é necessário que a empresa faça aderência a este benefício à gestante, e em contra partida receberá incentivos fiscais.

Nestes casos, para que a prorrogação possa ser concedida, é necessário o preenchimento de dois requisitos, um por parte do empregador, que como

²⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. p. 864.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 937.

³⁰ BRASIL, República Federativa do. Lei n. 11.770 de 09 de setembro de 2008. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acessado em: 25/05/2013.

anteriormente citado é o seu cadastramento ao programa empresa cidadã, e outro por parte da empregada, mediante o seu requerimento solicitando tal benesse, devendo ser feito até o final do primeiro mês após o parto.

A prorrogação também pode ser concedida a empregada que adotar, na mesma proporção da gestante, frisando que durante a prorrogação a gestante ou adotante não poderá exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança não poderá ser mantida em creche. O pagamento deste período de prorrogação será o correspondente a salário integral da gestante, devendo da mesma ser pago pelo empregador com a devida compensação em seus recolhimentos à Previdência Social.³¹

Por fim, é necessário tecer alguns comentários sobre aspectos práticos da legislação de proteção à maternidade, cabendo relatar que o fato da gestante ter filhos gêmeos ou o parto múltiplo não lhe traz nenhum benefício de ordem financeira ou uma elasticidade no prazo da licença. Ainda em relação ao período de licença à gestante, é importante mencionar que em caso aborto voluntário ou não criminoso a mulher terá direito a duas semanas de licença remunerada, conforme prevê o art. 395 da CLT.

Como última abordagem dentro deste subitem, convém destacar sobre a garantia de emprego que a gestante possui em decorrência de seu estado gravídico. Esta proteção encontra respaldo na Constituição de 1988, mas precisamente no artigo 10, II, alínea "b" do ADCT da Constituição³², que assegura estabilidade a gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto prevendo também a impossibilidade da dispensa arbitrária ou sem justa causa por parte do empregador.³³

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. p. 936.

³² **Art. 10** - "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". Brasil, República Federativa do. Constituição Federal: Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em: 25/05/2013.

³³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 622.

Ainda no tocante a garantia de emprego da gestante, recentemente o TST alterou o texto de sua súmula 244, item III, que em sua antiga redação vedava a possibilidade da concessão da estabilidade as gestantes que estavam na vigência do contrato de experiência. Todavia, a resolução 189³⁴, de 2012 do pleno do TST modificou expressamente o texto do item III da referida súmula, consubstanciando a garantia de emprego às gestantes independente do contrato em que esta esteja vinculada, sendo este por prazo indeterminado ou determinado.

II. DA LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade sempre foi vista como um instituto em grau de inferior importância diante da licença maternidade, isto porque o papel do homem em uma cultura machista enquanto chefe da família, sempre foi o de manter sua família (esposa e o filho gerado), sustentando-a financeiramente. De outra forma, a mulher tinha a tarefa/dever de cuidar e zelar pela casa e conseqüentemente dos seus filhos, propiciando-lhes a educação e cuidados devidos.³⁵

Foi diante desta perspectiva que se moldou o instituto da licença paternidade, não sendo considerado como um período em que o pai pudesse interagir e dividir com a mulher o convívio integral com a criança em seus primeiros momentos de vida. Mas sim, como um instituto em que o pai detém o direito de acompanhar a sua família, servindo também para os tramites burocráticos estatais de registro do nascimento da criança.³⁶

Todavia a convenção nº 156 da OIT, que não foi ratificada pelo Brasil, bem como a recomendação nº 165 da mesma instituição, determinam que a responsabilidade familiar não deve ser suportada somente por um dos seus integrantes. Mas sim, é preciso ser estabelecida uma proporcionalidade no tocante

³⁴ BRASIL, República Federativa do. Instrução Normativa nº 1 de 12 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas> Acessado em: 25/05/2013.

³⁵ SOUSA, Antonio Rodrigo Machado de. Licença paternidade: 120 dias para o pai adotante único. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2975, 24ago. 2011. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/19841>>. Acesso em: 7 maio 2013.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários às leis trabalhistas**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1992. p. 81.

as atribuições familiares, a fim de não sobrecarregar uma das partes, e da mesma forma para que nenhuma delas sofra discriminação no ambiente de trabalho.³⁷

Entretanto, no Brasil, a licença paternidade foi criada pela Constituição de 1988, insito no seu art. 7º, XIX, cuja duração foi estabelecida no Ato das Disposições Transitórias em seu art. 10, § 1º, pelo prazo de 5 dias, tendo como finalidade o acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido pelo pai.³⁸

Neste sentido, muito embora o art. 7º, XIX, da Constituição de 1988 tenha deixado a regulamentação da licença paternidade sob diretrizes de leis específicas, o art. 10, § 1º, do ADCT, regulamentou provisoriamente o instituto, concedendo o período de afastamento de 5 dias para o pai, o que atribui a norma caráter constitucional de aplicação imediata.³⁹

É salutar consignar que a própria CLT traz em seu art. 473, inciso III, o afastamento do pai em decorrência do nascimento de seu filho, sem prejuízo do seu salário, porém com o prazo de apenas um dia. Porém a instrução normativa nº 1⁴⁰, de 12 de outubro de 1988, do ministério do trabalho e emprego, em seu item II, das disposições específicas, nº 5, dispõe que a licença paternidade deve ser entendida como sendo de 5 dias, independente do disposto no art. 473, III, da CLT.

Os destinatários desta tutela legal são todos aqueles mencionados na Constituição de 1988, conforme visualiza-se na citação de seus artigos a seguir, os quais concederam o benefício tanto aos empregados urbanos, como rurais, necessitando apenas da presunção de vínculo empregatício (art. 7º). Também são destinatários desta licença os domésticos (§ 1º do art. 7º), os servidores públicos (§ 3º do art. 39) e aos militares (art. 142, § 3º, VIII). Outrossim, será devido o benefício

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 355.

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. p. 937.

³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 355.

⁴⁰ BRASIL, República Federativa do. Instrução Normativa nº 1 de 12 de outubro de 1988. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BD96D6A012BDA649F59102F/in_19881012_01.pdf. Acessado em: 25/05/2013.

aos empregados avulsos, tendo em vista que os seus direitos se igualam aos dos empregados com vínculo empregatício (art. 7º, XXXIV).

No tocante ao instituto da licença paternidade, existem grandes discussões sobre sua natureza, dentre as quais se destaca o debate sobre sua característica de direito trabalhista do empregado ou ainda de benefício previdenciário. Sobre o tema o doutrinador MARTINS⁴¹ considera que quando da edição de uma lei ordinária regulamentando a licença paternidade, pode ser que esta ganhe o caráter de benefício previdenciário, ficando a cargo da Previdência Social, entretanto, com a atual legislação que dispõe sobre o tema não há como caracterizar este benefício como previdenciário. Isto porque o citado direito "está inserido no Capítulo II ("Dos Direitos Sociais"), do Título II ("Dos Direitos e Garantias Fundamentais") da Constituição, e não no art. 201 da Lei Maior, que versa sobre Previdência Social".

Portanto, como não há legislação específica regulamentando o instituto, nem determinando sob qual instituição administrativa recairá sua responsabilidade ou vínculo de concessão e custeio, a licença paternidade não é considerada um benefício previdenciário, mas sim, conforme entendimento majoritário, que sua relação ocorre diretamente dentro do direito trabalhista do obreiro e por conseguinte a remuneração desta licença deve ser concedida suportada pelo empregador.⁴²

No entanto, existe uma exceção a teoria apresentada, pois para os servidores públicos a licença paternidade é descrita como um benefício previdenciário, remunerado pela Previdência Social, como determina o art. 208 da Lei n. 8.112⁴³, de 1990, que inclui na Seção V ("Da licença à gestante, à adotante e da licença paternidade") do Capítulo II ("Dos benefícios") do Título VI, que trata da seguridade do servidor, inclusive determinando o pagamento da licença ao adotante.⁴⁴

⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 356.

⁴² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 357.

⁴³ BRASIL, República Federativa do. Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acessado em: 25/05/2013.

⁴⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. p. 356.

III. DA LICENÇA PARENTAL INICIAL NO DIREITO PORTUGUÊS

Narradas às características da licença maternidade, bem como da licença paternidade dentro da legislação brasileira, passa o presente trabalho a abordar como tal instituto é regulamentado dentro da normativa portuguesa. Esta análise é fundamental para compreender as diferenças dentre os países, buscando maximizar a proteção de tal instituto na legislação pátria.

Para tanto é imprescindível mencionar o porquê da presente pesquisa estabelecer como fonte comparativa o direito português ao invés de tomar por base a normatização de outro país. Nesse aspecto é correto mencionar que a Europa como um todo tem caminhado a passos largos em direção a ampliação da licença paternidade, resultando em uma licença compartilhada, buscando-se uma igualdade entre homens e mulheres nas responsabilidades advindas do nascimento de seus filhos, bem como tendo como plano de fundo diminuir a discriminação da mulher no mercado de trabalho.⁴⁵

A Corte Europeia de Direitos Humanos já pacificou o entendimento de que não conceder a licença parental ao pai, trata-se de ato discriminatório e portanto, fere a Convenção de direitos humanos, onde busca-se a igualdade de gênero como um de seus principais objetivos.⁴⁶

Neste norte, é cediço comentar que a licença parental seja ela de forma individual ou compartilhada é tutelada por vários países, sendo usada esta nomenclatura ou apenas denominando os institutos como licença maternidade e paternidade. Todavia, utilizou-se como fonte comparativa o direito português, uma vez que, entende-se que foi a normativa jurídica que melhor conciliou os objetivos preponderantes deste instituto, ou seja, buscou-se um equilíbrio entre a divisão das obrigações familiares entre homem e mulher, com a respectiva inclusão destes no

⁴⁵ EUROPA. União Europeia. Licença parental: os parceiros sociais europeus assinam a revisão do acordo-quadro. Disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-948_pt.htm?locale=en. Acesso em: 16/06/2013.

⁴⁶ EUROPA. Corte Europeia de Direitos Humanos. Nota informativa da jurisprudência nº 150. Disponível em: http://www.echr.coe.int/Documents/CLIN_2012_03_150_ENG_906288.PDF, Acesso em 16/06/2013.

mercado de trabalho, diminuindo a discriminação decorrente da gestação. Uma forma portanto, de equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional, sem acarretar uma sobrecarga à mulher.⁴⁷

Assim, inicialmente, informa-se que Portugal possuía legislação semelhante a nacional, ocorrendo, com a revisão na Constituição Portuguesa de 1982⁴⁸, o marco da nova interpretação dos institutos da licença maternidade e paternidade. O art. 68⁴⁹ da Carta magna lusitana veio atribuir paridade, igualdade, entre os dois institutos, considerando-os como valor social eminente, e fundamental para a formação e convívio dentro do seio familiar.

A proposta de revisão foi aceita de forma unanime, podendo ser levado em consideração como expoente do movimento de reforma constitucional, a representante do partido CDS - Partido do Centro Democrático Social, Luísa Raposo⁵⁰, que destacou em seu voto a importância desta alteração "é preciso que se recupere a imagem do pai na sociedade e a convicção de que o lugar e a tarefa do pai na família é de igual importância, única e insubstituível, tal como a da mãe".

Dois anos após a modificação na Constituição Portuguesa, foi publicada a Lei 04/84, de 5 de abril, chamada de Lei da proteção a maternidade e paternidade. Esta normativa revolucionou a regulamentação das licenças concedidas aos pais

⁴⁷ PORTUGAL. Organização Internacional do Trabalho. Igualdade de gênero: um trabalho contínuo. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobl_2011.pdf. Acessado em 16/06/2013.

⁴⁸ PORTUGUESA, Constituição da República: Aprovada e decretada em 2 de Abril de 1976. Disponível em <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>. Na data de 10/05/2013.

⁴⁹ Artigo 68.º – Paternidade e maternidade 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. 3. As mulheres trabalhadoras têm direito a um período de dispensa do trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e de quaisquer regalias. PORTUGUESA, Constituição da República: Aprovada e decretada em 2 de Abril de 1976. Disponível em <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>. Na data de 10/05/2013.

⁵⁰ PORTUGUAL. Diário da Assembleia da República, n.º 107, de 24/06/1982, págs. 4411 e 4412. Disponível em: http://debates.parlamento.pt/page.aspx?cid=r3.dar_s2rc&diary=s1l2sl2n107-4411&type=texto. Na data de 10/05/2013.

devido a gestação de seu filho, tornando mais igualitários os benefícios e ampliando o convívio do pai e da prole.⁵¹

Os Códigos do Trabalho Português de 2003/2004 e o de 2009 mantiveram este conceito de igualdade entre homens e mulheres, todavia, em alguns aspectos o código do trabalho de 2009 trouxe inovações, a mais importante foi a junção dos institutos licença maternidade e paternidade, atribuindo-lhes uma nova nomenclatura, licença parental.

Inicialmente, destaca-se que o instituto da licença parental é gênero no direito português, subdividindo-se em várias espécies, das quais serão trabalhadas apenas três: licença parental inicial exclusiva da mãe, exclusiva do pai, e a licença parental compartilhada, tendo em vista que esta última é o foco deste trabalho, tendo previsão no art. 40 do Código do Trabalho de Portugal de 2009.⁵²

Isto posto, para uma melhor compreensão sobre o tema, é válido traçar algumas características sobre as espécies de licença parental inicial de gozo exclusivo da mãe e exclusivo do pai.

O art. 41 do Código do Trabalho de Portugal, de 2009, estabeleceu como licença parental inicial de exclusividade da mãe, aquela na qual é conferida a gestante a faculdade em requerer uma licença de até 30 dias antes do parto. Sendo ainda concedido de forma obrigatória a ela, uma licença de 6 semanas após o nascimento da criança, na qual será proporcionado a mulher meios de descanso e recuperação necessários para sua melhora.⁵³

⁵¹ RÊGO, Maria do Céu da Cunha; FERREIRA, Vânia (org.) **A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal**: Políticas e Circunstâncias, o reconhecimento do igual valor social eminente da maternidade e da paternidade e a sua proteção como parte integrante do direito do trabalho. Cite, Lisboa, 2010. Disponível em: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf. Acesso em: 7 maio 2013.

⁵² PORTUGUAL, Código do Trabalho. Lei n. 07 de 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>. Acessado em: 10/05/2013.

⁵³ LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do trabalho**. 2ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2010. p 214.

Ademais, o prazo concedido para a recuperação da gestante serve igualmente para fortificar os primeiros contatos com o recém-nascido, prestando-lhe a assistência necessária, assim como o acompanhamento dos primeiros exames médicos e registros legais. Frisa-se que tanto na licença facultativa, quanto na obrigatória a gestante receberá seu salário de forma integral.⁵⁴

Por conseguinte o art. 42 do mesmo diploma legal pactua a licença parental inicial exclusiva do pai, esta que tem duração total de 20 dias, sendo que 10 dias tem caráter obrigatório, porquanto os outros 10 dias ficam a critério do pai usufruí-los. Independentemente da escolha do pai quanto da quantidade de dias a serem utilizados na licença, seu gozo pode ocorrer de forma ininterrupta ou intercalada.⁵⁵

Ainda sobre o tema, os 10 dias obrigatórios da licença paternidade devem ser gozados nos 30 dias subsequentes ao nascimento da criança, em uma quantidade mínima de 5 dias consecutivos, imediatamente após ao nascimento do filho/a. No que se refere aos 10 dias facultativos, estes podem ser gozados somente após o período obrigatório, e em simultaneidade com a licença parental inicial exclusiva da mãe. A remuneração do trabalhador na fruição desta licença, será na proporção de 100% do seu salário.⁵⁶

À vista disso, a licença parental inicial compartilhada, que é o foco deste trabalho, refere-se a possibilidade tanto da mãe quanto do pai interagirem na prestação dos primeiros cuidados com o recém-nascido. A licença compartilhada pode ser de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, podendo o seu gozo ser partilhado entre os pais. O período base da licença é de 120 dias, a serem pagos à razão de 100% da remuneração.

Desse modo, este instituto comporta à possibilidade deste período base ser prorrogado para 150 dias, condicionado a aceitação dos beneficiários da licença,

⁵⁴ A lista de beneficiados a licença parental esta disposta na normativa regimental do Instituto da Segurança Social Português. Disponível em: http://www4.seg-social.pt/documents/10152/14973/subsidio_parental. Acesso em: 10/05/2013.

⁵⁵ LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do trabalho**. 2ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2010. p 214.

⁵⁶ Informação prestada nas explanações sobre o Código do Trabalho Portugal, Lei n. 07 de 12 de fevereiro de 2009. No que consta as dúvidas sobre o código. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/perguntasfreqs.html>. Acessado em: 09/05/2013.

pois a remuneração se dará na proporção de 80% dos seus rendimentos no período de afastamento, possibilidade esta trazida pela lei n. 35 de 2004. No que se refere ao período de 150 dias consecutivos, este pode ser prorrogado para 180 dias, se a mãe e o pai usufruírem, cada um, em exclusivo por 30 dias ou em dois períodos de 15 dias consecutivos.⁵⁷

Todavia, para que a licença de 180 dias seja deferida, é necessário que seja cumprida a licença obrigatória exclusiva da mãe, ou seja, nas primeiras seis semanas após o parto, podendo, contudo, o pai se valer do seu período obrigatório, qual seja, 10 dias. À partir do cumprimento do período obrigatório de licença da mãe, o restante poderá ser partilhado entre os pais, para tanto é necessário que os mesmos comuniquem seus respectivos empregadores até 7 dias após o parto. Nessa hipótese a licença compartilhada será remunerada à 83% do salário integral.⁵⁸

Os destinatários desta tutela legal são todos os trabalhadores com vínculo empregatício, incluindo os trabalhadores do serviço doméstico que contribuírem para a previdência portuguesa, bem como trabalhadores independentes, beneficiários do Seguro Social Voluntário que trabalhem em navios de empresas estrangeiras ou sejam bolseiros de investigação, ou ainda quem estiver recebendo: subsídios de desemprego ou subsídio social de desemprego, pensão de invalidez relativa, pensão de velhice ou pensão de sobrevivência, praticantes desportivos profissionais, trabalhadores no domicílio, trabalhadores bancários.⁵⁹

Elucida-se que a legislação portuguesa, a fim de proteger as relações de adoção, concedeu aos pais adotantes, o direito a fazerem jus ao benefício da licença

⁵⁷ PORTUGAL. Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego: Proteção a parentalidade. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/proteccao02.html>. Acessado em 11/06/2013.

⁵⁸ MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 5ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2010. p. 304.

⁵⁹ A lista de beneficiados a licença parental esta disposta na normativa regimental do Instituto da Segurança Social Português. Disponível em: http://www4.seg-social.pt/documents/10152/14973/subsidio_parental. Acesso em: 10/05/2013.

parental. Estabelecendo como únicos critérios a adoção de maneira legalizada e a idade máxima do adotante, que deve ter até 15 anos.⁶⁰

Estabelecidos estes pontos, compreende-se que o instituto da licença parental serve como mecanismo balanceado de concessão da licença maternidade e paternidade somados. Tal característica faz com que os pais possam gozar do benefício de maneira conjunta, ajudando um ao outro, e ainda, de maneira mais importante, na união familiar frente o ingresso de seu novo membro.

IV. DA POSSIBILIDADE JURÍDICA DA APLICAÇÃO DO INSTITUTO LICENÇA PARENTAL COMPARTILHADA NO DIREITO PÁTRIO

Diante da análise detalhada dos três institutos abordados, ou seja, licença maternidade, paternidade e licença parental compartilhada, salta aos olhos as diferenças existentes entre eles. Porém, em nossa legislação pátria não há óbice para que o instituto português seja incorporado, ao contrário, a própria Constituição Federal de 1988, traz em seu art. 227⁶¹ que é dever dos pais zelar e promover os direitos e garantias fundamentais da criança.

Entretanto, é necessário desmistificar a ideia de que somente à mulher pertence a incumbência de criar e educar os filhos, e que o homem não precisa se envolver nesta relação. É preciso que o homem assuma seu papel dentro desta entidade familiar, não como um telespectador, mas entendendo a importância de sua função.

Portanto, é de extrema importância desentranhar do corpo legislativo pátrio a ideia machista de ter a figura do homem apenas como o mantenedor da família, e para tanto, a exemplo do que ocorreu em Portugal é necessário estabelecer a licença paternidade como um valor social eminente, criando um novo estatuto jurídico para o homem. Trazendo, como provável consequência, uma releitura, tanto

⁶⁰ Informações extraídas da Direção geral de segurança social, constantes no seu guia de parentalidade, 2013. Disponível em: http://www.chlc.min-saude.pt/ResourcesUser/CHL/Info_Utente/Guia_Parentalidade.pdf. Acessado em 11/06/2013.

⁶¹ BRASIL, Constituição da República Federativa do. Promulgação em 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm, Acessado em: 10/06/2013.

à nível normativo como social, do papel do homem no seio familiar e frente a comunidade em que vive.

A fim de que se evidencie a importância do tema tratado neste estudo, traz-se a baila o voto do parlamentar Zita Seabra⁶², membro do partido português PCP – Partido Comunista Português, que em seu voto argumentou sobre o motivo da revisão constitucional portuguesa:

E, quanto a nós, a solução desse problema não está na condenação da maternidade; está, antes, no assumir, por parte do Estado e da sociedade, das responsabilidades que advêm da função social da maternidade e também na mudança de mentalidades que está inerente a esta proposta: é que o pai e a mãe são ambos responsáveis pelos filhos e ambos são insubstituíveis junto deles. E se a mãe tem um fator biológico que ninguém nega, a partir daí é o pai e a mãe que devem ter essa função insubstituível junto do filho, não havendo nada que dizer que ela é exclusiva das mães. É isto que na nossa sociedade tem permitido grandes discriminações em relação à mulher, seja no trabalho, seja na participação social e cívica do País.

Outrossim, há vários projetos de lei tramitando nas casas legislativas do Congresso Nacional, os quais visam ampliar a licença paternidade. Dentre os projetos existentes, destaca-se o PL nº 6753/10⁶³, que está em fase conclusiva, este projeto prevê a incorporação de artigos à CLT no intuito de conceder aos pais a licença no mesmo período da concedida às mães. Todavia, tal benesse se dará somente em situações bem específicas como: morte da gestante em decorrência do parto, abandono da criança pela mãe ou adoção unilateral pelo pai.

Denota-se que, embora o preâmbulo do projeto supracitado mencione a expressão licença parental, "Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor

⁶² PORTUGUAL. Diário da Assembleia da República, n.º 107, de 24/06/1982, págs. 4411 e 4412. Disponível em: http://debates.parlamento.pt/page.aspx?cid=r3.dar_s2rc&diary=s1l2sl2n107-4411&type=texto. Na data de 10/05/2013.

⁶³ BRASIL, República Federativa do. Projeto de Lei nº 6.753 de 2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465832>. Acessado em: 25/05/2013

sobre a licença parental"⁶⁴, este em nada se assemelha com o instituto correlato de Portugal, isso porque mesmo conferindo uma ampliação à licença paternidade, esta ainda esta em patamar de inferior importância que a licença maternidade, sendo apenas observada de forma subsidiária.

Pela exposição acima, é plenamente compatível que o direito brasileiro espelhe-se no instituto português, para que possa reproduzi-lo no ordenamento jurídico pátrio, todavia, além da mudança social que deve existir para a pertinente aplicação da licença parental no Brasil, se faz necessário uma lei específica regulando o tema, não podendo esta ser feita através da jurisprudência, súmulas ou orientações jurisprudenciais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Traçado o paralelo entre os institutos brasileiros e o contemplado no ordenamento de Portugal, ficou evidente que a legislação internacional concede maior abrangência e benefícios à licença trabalhada, uma vez que sua aplicabilidade revelou-se mais ampla e de caráter mais homogêneo entre a figura do pai e da mãe.

Contudo, deve ser levado em consideração que a legislação portuguesa, até o ano de 2003, era muito semelhante a atual normativa brasileira, ocorrendo apenas com a promulgação do Código de Trabalho Português de 2009 as mudanças referentes a licença parental apresentada.

Dito isto, é importante destacar que a legislação nacional já prevê um tratamento mais igualitário entre o homem e a mulher no que se refere a relação com os filhos. Esta afirmativa encontra-se positivada no artigo 227 da CRFB/88, quando trata respectivamente da igualdade de direitos e deveres dos pais em relação aos filhos e o objetivo da constituição em promover a dignidade da pessoa humana.

Todavia, apesar da normativa constitucional existir, para que reais mudanças ocorram na legislação nacional, é necessário a produção de leis específicas que tratem sobre o tema, delimitando quais seriam os direitos a serem

⁶⁴BRASIL, República Federativa do. Projeto de Lei nº 6.753 de 2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465832>. Acessado em: 25/05/2013

garantidos aos pais na convivência com seus filhos recém nascidos, bem como quais seriam as possibilidades de uma licença parental envolvendo os pais de maneira mais semelhante.

A intensão da mudança normativa tem como objetivo a aproximação do pai no seio familiar, uma vez que, atualmente, este encontra-se excluído dos primeiros convívios com seu filho, haja vista que sua licença ocorre apenas pelo período de 5 dias, voltados quase que exclusivamente para a elaboração de registros burocráticos frente a administração estatal. E, ainda, a referida mudança traça como plano de fundo políticas públicas para combater a discriminação da mulher no mercado de trabalho em decorrência deste fator biológico, ou seja, esta mudança legislativa vai permitir que a mulher não se afaste por tanto tempo de seu trabalho, sendo dividido o período de licença com seu cônjuge.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL, República Federativa do. Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/decreto-n-21-417-a-de-17-de-maio-de-1932.htm>. Acessado em: 25/05/2013.

BRASIL. Poder Executivo. Decreto nº. 423 de novembro de 1935. Disponível em: <C:\Documents and Settings\biblioteca\Desktop\Decreto nº 423, de 12 de Novembro de 1935 - Publicação Original - Portal Câmara dos Deputados.mht>. Acesso em: 25/04/2013.

BRASIL, República Federativa do. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acessado em: 25/05/2013.

BRASIL, República Federativa do. Lei n. 11.770 de 09 de setembro de 2008. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acessado em: 25/05/2013.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 37 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5 ed. Niterói: Impetus, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direitos dos trabalhadores**: a convenção nº 158 da OIT. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, Porto Alegre, RS, v.21, n.247, p. [51]-68, jan. 2010.

MENDES, Karine Cristiane da Silva; KOOL, Solange Lúcia Heck. Licença Parental Compartilhada nos Moldes da Legislação PORTUGUESA. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 530-552, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: www.univali.br/ricc - ISSN 2236-5044.

LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do trabalho**. 2ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 5ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários às leis trabalhistas**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1992.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PORTUGUAL, Código do Trabalho. Lei n. 07 de 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>. Acessado em: 10/05/2013.

PORTUGUESA, Constituição da República: Aprovada e decretada em 2 de Abril de 1976. Disponível em <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>. Na data de 10/05/2013.

RÊGO, Maria do Céu da Cunha; FERREIRA, Vânia (org.) **A Igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias** : O reconhecimento do igual valor social eminente da maternidade e da paternidade e a sua proteção como parte integrante do direito do trabalho. Cite, Lisboa, 2010. Disponível http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf. Acesso em: 7 maio 2013.

SOUZA, Antonio Rodrigo Machado de. **Licença paternidade**: 120 dias para o pai adotante único. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2975, 24ago. 2011. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/19841>>. Acesso em: 7 maio 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito internacional do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes . **Convenções da OIT**. 2 ed, São Paulo: LTr, 1998.