

**LICENÇA-PATERNIDADE:**  
**em busca da isonomia frente ao direito à licença maternidade**

Aluna: Juliana Gonzaga Rabelo de Oliveira\*

Orientadora: Maria Inês de Assis Romanhalo\*\*

**Sumário:** Introdução. 1 Licença Maternidade. 2 Licença-Paternidade. 2.1 Casos Julgados nos Tribunais Pátrios. 2.2 Projeto de Lei nº 3.935 de 28 de agosto de 2008. 3 Princípio Constitucional da Isonomia. Conclusão. Referências Bibliográficas.

**RESUMO**

É conferido ao empregador poderes no âmbito da relação empregatícia, num conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa, sendo a prestação de serviço de forma subordinada, não eventual e onerosa. Um vínculo que garante às partes direitos e deveres. Portanto, neste artigo tratou-se de um dos direitos do empregado, que é a licença-paternidade, que está resguardada na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIX, que estabelece que os trabalhadores urbanos e rurais terão direito à licença-paternidade, no qual, não há estabelecido nenhum impedimento que tal licença se iguale a mesma que é concedida à mulher, tendo em foco o princípio da Isonomia. No entanto, já é concedido ao empregado, o genitor, o direito a cinco dias, o prazo da Licença-Paternidade, no art. 10 §1º dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias. Neste enfoque, surge o Projeto de Lei 3.935 de 28 de agosto de 2008 que busca conferir ao empregado o direito de usufruir a licença-paternidade por quinze dias consecutivos, em caso do nascimento do filho ou no caso de pai adotante, sendo contado a partir da adoção. Conforme o objetivo da Constituição Federal que é resguardar a família, tendo-a como base da sociedade e protegendo-a com importância na formação da pessoa, sem fazer distinção no tratamento entre mulheres e homens em seus direitos e obrigações, o presente artigo pretendeu discutir o prazo concedido ao homem na licença-paternidade, nos respectivos ditames da Lei.

**PALAVRAS-CHAVES:** Licença Maternidade. Licença-Paternidade. Projeto de Lei 3.935/08. Constituição Federal. Princípio da Isonomia.

**INTRODUÇÃO**

---

\* Aluna do 10º período do Curso de Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) - Ubá; E-mail: Juliana-virtual@hotmail.com.

\*\* Professora graduada em Direito pela Universidade Federal de Viçosa e pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes, que atualmente leciona no curso de graduação em Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos de Ubá (FUPAC) as disciplinas Biodireito, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho

A representação da figura paterna é fundamental na formação, no desenvolvimento e construção moral, social, emocional e psicológico da criança.

Frequentemente, na dinâmica do cotidiano a figura paterna tem relevância em todas as relações sociais, como também nas questões jurídicas, o que pode ser observado na regulamentação da Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Previdência Social.

Assim, a Constituição Federal no seu artigo 7º, XIX c/c o artigo 10º §1º dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias garante, ao pai trabalhador um período de licença quando do nascimento do filho, nos seguintes termos:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIX. licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição

(...)

§ 1º. Até que a lei venha disciplinar o dispositivo no art.7º, XIX, da Constituição, o prazo de licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Cabe ressaltar que a Constituição Federal ainda no artigo 7º, inciso XXXIV prescreve “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

Já na Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, está previsto no artigo 473, inciso III que “o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário; por 1(um) dia, em caso de nascimento de filho ,no decorrer na primeira semana.

Porém, a mencionada norma celetista foi derogada pela Constituição Federal de 1988, porque o mencionado artigo 10, § 1º do ADCT fixou o prazo cinco dias para a licença-paternidade, até que o artigo 7º, XIX da CF/88 seja disciplinado por lei específica.

O desconhecimento destes direitos faz com que muitas das vezes sejam descumpridas estas normas, sendo estas as únicas previsões à respeito do prazo de licença-paternidade.

Tendo em vista a falta de regulamentação da licença-paternidade em lei específica o trabalho irá discutir se é possível a concessão ao homem do mesmo período de licença concedido à mulher.

O presente artigo pretende discutir a possibilidade da aplicação do princípio da Isonomia, o qual determina que não serão admitidas distinções entre homens e mulheres, nos seus direitos e obrigações. Deve-se leva em conta também a estrutura econômica do

empregado, resguardando seus direitos trabalhistas, conforme o princípio protetor, que tem como a finalidade proteger o hipossuficiente, buscando manter um equilíbrio na relação empregatícia.

No mais, será apresentado o Projeto de Lei nº 3.935, de 28 de agosto de 2008, acerca do tema, o qual visa o consentimento ao genitor de licença-paternidade no prazo de 15(quinze) dias consecutivos, como proteção ao filho biológico recém nascido ou adotivo, além de garantir ao trabalhador a estabilidade no emprego, pelo prazo de trinta dias. Durante esse lapso temporal o empregado não poderá ser dispensado sem justa causa. Embora o referido projeto de lei seja um avanço na regulamentação do tema, não prima pela isonomia entre homens e mulheres. Logo, busca-se analisar se o prazo de licença-maternidade de 120 dias que concedido pela a gestante pela Previdência Social às trabalhadoras seguradas deveria ser também concedido ao genitor, desde que também seja trabalhador inscrito no INSS, portanto segurado da Previdência.

Por fim, serão apresentadas decisões judiciais recentes nas quais o pai biológico ou adotivo obteve o direito à licença-paternidade nos mesmos moldes concedidos à mãe.

Para a realização do presente trabalho foi desenvolvida pesquisa bibliográfica, com análise de doutrina, legislação e jurisprudência acerca do tema.

## **1-Licença-Maternidade**

A licença-maternidade é o período de 120(cento e vinte) dias concedido à segurada da Previdência Social por ocasião do parto ou da adoção. Para ter direito ao benefício, a beneficiária deverá apresentar atestado médico, notificando o empregador, que poderá ocorrer entre o 28º( vigésimo oitavo ) dia antes do parto e ocorrência deste. Sendo, que não terá prejuízo no emprego ou prejuízo do salário, garantias estas concedidas também em casos de adoção.

Direito este, que também é previsto na CLT, nos dispositivos:

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

§1º. A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre 28(vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

O período da licença maternidade tem como objetivo oferecer à gestante é a seu filho um lapso temporal para serem criados os vínculos mais concretos de afetos e cuidados

necessários ao recém nascido, diminuindo as possíveis doenças infantis, que tem como uma maior prevenção através do leite materno.

Portanto, também é estabelecido pela Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispões sobre os planos de benefícios da Previdência Social:

Art.71. O salário maternidade é devido à segurada da Previdência Social durante 120(cento e vinte) dias ,com início no período do 28(vinte oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observada as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Art.71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento vinte)dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60(sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias , se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

## **2-Licença-Paternidade**

A licença-paternidade é uma maneira de possibilitar ao trabalhador o direito de se ausentar do serviço, estando mais presente nos primeiros dias de vida da criança, auxiliando a mãe de seu filho no período puerperal e também ter tempo hábil para registrar a criança. Nos casos de situações específicas como a mãe que abre “mão” da criança, deixando-a sob os cuidados do pai, ou até mesmo a mãe que vem a óbito, é da responsabilidade do pai zelar pela criança. Nos casos em que se tratar de adoção, tem a finalidade de proporcionar maior aproximação entre o genitor e o filho, para a melhor adaptação à nova situação.

Inicialmente, o tema era tratado exclusivamente na legislação trabalhista:

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

(...)

III. por 1(um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a mesma tratou do tema licença-paternidade, que foi alçado à condição de direito social do trabalhador, prevista expressamente no art. 7º, inciso XIX, bem como no art. 10, § 1º do ADCT. Conforme já mencionado nesse trabalho, a Constituição estabelece o prazo de licença-paternidade de cinco dias até que o assunto seja regulamentado em lei específica.

Percebe-se, com isso, um tratamento diferenciado entre homens e mulheres quando do nascimento ou adoção de filhos, no que se refere ao período de licença, o que, como pretende ser demonstrado nesse artigo, ofende o princípio constitucional da isonomia.

### **2.1-Casos de licença-paternidade julgados nos tribunais pátrios**

Como mencionado, os artigos constitucionais citados (artigos 7º, XIX e 10, § 1º do ADCT, CR/88) são as únicas normas previstas para o prazo da licença-paternidade. Muitos pais que estão vivenciando estas situações específicas e com o objetivo de ficarem mais tempo com seus filhos têm entrado com ações, recorrendo ao poder judiciário para que este os conceda direito a licença por um período igualitário ao da licença-maternidade.

Foi o que ocorreu com um professor da cidade de Campinas, SP.

Como noticiado na imprensa, na data de 17 de agosto de 2012, o pai de um bebe de um mês e meio de idade obteve na justiça uma licença-paternidade em equivalência à licença maternidade. Ele é professor de enfermagem, do Senac e obteve o direito de ficar 120 dias afastado do trabalho, com remuneração garantida pelo INSS. O caso foi decidido pelo juiz federal Rafael Andrade Margalho, após a Defensoria Pública da União alegar que a mãe não queria cuidar do filho. Como o pai é morador de Campinas, não possuía parentes para ajudar com os primeiros cuidados, e a guarda do filho já havia sido dada ao professor, o juiz achou razoável que ele deveria ter os mesmo direitos de uma mãe comum. Nas palavras da defensora pública Fernanda Serrano Zanetti: “não existe previsão legal para concessão do salário paternidade, porém, diante das circunstâncias do caso concreto, a Defensoria Pública da União entendeu razoável pedido entrou com uma ação contra o INSS para que concedesse a remuneração necessária durante o período”.

Segundo informações divulgadas no site Globo.com (2012):

A decisão judicial levou em consideração o princípio da igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, conforme o artigo 5º da Constituição Federal, e no fato de que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, 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 convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, segundo o artigo 227 da Carta Magna.

A Justiça concedeu direito ao professor de manter-se afastado do trabalho habitual pelo prazo de 120 dias, podendo ser estendido para 180 dias, caso interesse à empresa onde o professor trabalha. O prazo começa a ser contado a partir da data de intimação do Senac, que está autorizado a realizar as deduções do valor pago a título de salário paternidade, das contribuições previdenciárias futuramente realizadas sobre a folha de salários.

Outro caso que merece destaque refere-se ao Processo 0006965-91.2012.4.01.3400, movido na Seção Judiciária do Distrito Federal, que deferiu a concessão de licença-paternidade a um pai viúvo.

Conforme noticiado no site de notícias jurídicas Migalhas, de 14 de fevereiro de 2012:

Um pai que ficou viúvo logo após o nascimento do filho caçula conseguiu na Justiça o direito à licença-maternidade de seis meses. A decisão é da juíza Federal Ivani Silva da Luz, titular da 6ª Vara de Brasília. J.J.S. é funcionário da PF e já havia pedido o benefício ao empregador, que foi negado. Ele então decidiu pedir férias, que terminaram na semana passada, enquanto acionava a Justiça para pleitear a licença. A juíza interpreta que a licença-maternidade só é conferida à mulher porque ela tem as condições físicas de melhor atender às necessidades do bebê no início da vida. Na ausência da mãe, os cuidados devem ser prestados pelo pai. "Os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à infância devem preponderar sobre o da legalidade estrita, que concede tão somente às mulheres o direito de gozo da licença-maternidade".

Foi também noticiado pelo site Correio Braziliense, em 05, setembro de 2011, o caso de adoção, onde foi concedido ao pai solteiro a licença-paternidade, o qual este não conta com o apoio para cuidar do filho, uma marca de uma nova conquista.

O trabalhador O. B., solteiro, geógrafo, decidiu adotar uma criança de 9 anos de idade e buscou dentro da empresa a concessão da licença-paternidade para melhorar a adaptação do filho no novo lar, para que pudesse se ausentar do serviço nos primeiros meses, tendo uma melhor oportunidade de cuidar da criança e até mesmo "aprender a ser pai". Como não há lei específica para conceder ao pai adotivo a licença-paternidade, sendo que o geógrafo gostaria de ter o mesmo prazo concedido à mulher solteira que adota uma criança que é de quatro meses. O mesmo conseguiu um prazo de trinta dias, mas não satisfeito quis mais tempo para ficar com filho. O trabalhador, que é funcionário do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia há 33 anos, assim que conseguiu a nova Certidão de Nascimento de seu filho adotado, protocolou o pedido de licença-paternidade no departamento de recursos humanos de sua empresa, que concedeu o prazo de 30 dias consecutivos, entendendo que não havia amparo na lei para concessão de licença-paternidade de 120 dias.

Como pode ser observado, é de extrema importância a regularização do prazo mais extensivo da licença-paternidade, levando em consideração as necessidades da criança e do genitor, buscando se adequar aos respectivos requisitos da lei.

## **2.2. Projeto de Lei 3.935/2008**

O Projeto de Lei n. 3935 de 28 de agosto de 2008, proposto no Senado Federal por Patrícia Saboya, do PDT-CE, pretende estender o prazo da licença paternidade para 15 dias.

Referido Projeto acrescenta os artigos 473-A ao 473-C à CLT para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal, nos seguintes termos:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto –Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 473-A 473-C:

“Art. 473-A. A licença-paternidade é fixada em 15 (quinze) dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A licença-paternidade inicia-se na data do nascimento da criança e independe de autorização do empregador, bastando a simples notificação do fato acompanhada, obrigatoriamente, de cópia da certidão de nascimento.

§ 2º A licença-paternidade não prejudica o disposto no art. 473, inciso III, desta Consolidação.

§ 3º Na hipótese da licença-paternidade ocorrer durante o período de gozo das férias, o seu início será contado a partir do primeiro dia útil após o seu término.

§ 4º Se a licença-paternidade for requerida em período inferior a 15(quinze) dias, contados do início do gozo de férias, prorroga-se a concessão das férias para o primeiro dia útil após o término dessa licença.

Art. 473-B. É vedada a dispensa imotivada do empregado pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da licença-paternidade.

Art. 473-C. A licença-paternidade é direito do pai adotante, podendo ser exercida mediante a simples comunicação do fato, acompanhada da certidão de nascimento ou de documento oficial de adoção, independentemente da idade do adotado.”

**Art. 2º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

O projeto já foi analisado e aprovado pela Comissão de Seguridade Social e da Família, no dia 26 de maio de 2010. De acordo com o Projeto de Lei 3935/08, o benefício valerá para os trabalhadores regidos pela CLT. O projeto também garante ao pai a estabilidade no emprego no período de trinta dias após o término da licença-paternidade, não podendo ser dispensado sem justa causa.

Segundo o projeto, se a licença-paternidade for solicitada durante as férias, ela só será contada a partir do primeiro dia útil após o término das férias. Se o pedido de licença for feito nos primeiros 15 dias de férias, no entanto, prevalecerá a licença-paternidade e as férias começarão a ser contadas depois do fim da licença.

Em relação ao pai adotivo, o texto concede a licença mediante a simples comunicação do fato, acompanhada da certidão de nascimento ou de documento oficial de adoção, independentemente da idade do adotado.

Conforme noticiado no site da câmara dos deputados no dia 25 de maio de 2010, a deputada Elcione Barbalho(PMDB-PA) recomendou a aprovação da proposta do projeto de lei ,dizendo: “O aumento da licença, segundo a mesma, representa um avanço em relação ao prazo atual, apesar de não ser o ideal. A licença paternidade é de fundamental importância para aumentar o contato direto entre pai e filho nos primeiros dias de vida da criança e para que o pai dê mais apoio a mãe nos cuidados com o bebê e nas tarefas domésticas”.

No ponto de vista de Mauricio Godinho Delgado (2006, p.1104) à respeito da Estabilidade e Garantia de Emprego:

Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

Garantia de emprego, por sua vez, é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias.

### 3 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA

Pelo que pode ser observado na Constituição Federal Brasileira, o princípio da Isonomia está consagrado no seu artigo 5º, tendo a Carta Magna se preocupado em concretizar o direito a igualdade.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I-homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Alexandre de Moraes (2007, p.2) assim conceitua Constituição:

Juridicamente, porém, Constituição deve ser entendida como lei fundamental e suprema de um Estado, que contém normas referentes à estruturação do Estado, à formação dos poderes públicos, forma de governo e aquisição do poder de governar, distribuição de competências, direitos, garantias e deveres dos cidadãos. Além disso, é a Constituição que individualiza os órgãos componentes para edição de norma jurídicas legislativas e administrativas.

Na mesma visão, Alexandre de Moraes (2007, p.31), definiu o princípio da Isonomia sendo aquele adotado pela Constituição Federal de 1988 como:

O que adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de por aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade colhida pelo direito, sem que se esqueça, porém, como ressaltado por Fábio Konder Comparato, que as chamadas liberdades materiais tem por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser

alcançada , não só por meios de lei , mas também pela aplicação de programas políticos ou programas de ação estatal.

Na conclusão de Alexandre de Moraes (2007, p.32):

A igualdade se configura como uma eficácia de um afigura transcendente, de modo que toda a situação de desigualdade persistente à entrada em vigor da norma constitucional deve ser considerada não recepcionada, se não demonstrar compatibilidade com os valores que a Constituição, como norma suprema, proclama.

Ainda em se tratando da Isonomia, o empregado também é segurado do INSS, uma vez que é contribuinte da Previdência Social, portanto não deve receber tratamento diferenciado.

De acordo com o posicionamento de Fábio Zambietto Ibrahim (2008, p.52)

A igualdade tratada na previdência social não é mera isonomia formal, dos limites sim a material ou geométrica, na qual os iguais são tratado de modos igual e os desiguais de modo desigual, dentro dos limites de sua desigualdades, como bem definiu Rui Barbosa(art5º, I da CRFB/88).É a isonomia material que justifica, por exemplo, alíquotas diferenciadas de contribuição para diferentes espécies de segurados e faixas distintas de remuneração. A igualdade geométrica possibilita a restrição de benefícios de acordos com o status econômicos do beneficiário, como o salário-família , por exemplo.

Explica ainda Fábio Zambietto Ibrahim (2008, p.144)que:

Os beneficiários do RGPS (Regime Geral de Previdência Social) são as pessoas naturais que fazem jus ao recebimento de prestação previdenciária, no caso de serem atingidas por algum dos infortúnios previstos em lei. As prestações previdenciárias subdividem-se em benefícios, com conteúdo pecuniário, e os serviços, hoje restritos à habilitação e reabilitação profissional e ao serviço social. Ou seja, o benefício é uma obrigação de dar o INSS, enquanto as prestações revelam sua obrigação de fazer.Desta forma, são beneficiários do RGPS os segurados da previdência social (obrigatórios e facultativos) e seus dependentes.Os segurados obrigatórios são aqueles filiados ao sistema de modo compulsório, a partir do momento que exerçam atividade remunerada. Já os segurados facultativos são os que, apesar de não exercerem atividade remunerada, desejam integrar no sistema previdenciário.

A Constituição Federal, guardiã da família como uma das bases de formação da sociedade, sempre buscando adequar os direitos das pessoas, estabelece nos seus dispositivos as obrigações e os direitos do cidadão, não fazendo distinção entre homens e mulheres.

Para Mauricio Godinho Delgado (2006, p.127)

A nova Constituição firmou largo aspecto de direitos individuais, cotejados a uma visão e normatização que não perdem a relevância do nível social e coletivo em que grande parte das questões individuais deve ser proposta.Nesse contexto é que ganhou coerência a inscrição que produziu de diversificado painel de direitos sócio trabalhistas, ampliando garantias já existentes na ordem jurídica, a par de criar novas no espectro normativo dominante.Na linha da isonômica, que é sua marca pronunciada, igualizou direitos entre empregados urbanos e rurais (art.7º, caput,CF/88), estendendo a mesma conduta aos trabalhadores avulsos (art.7º,XXXIV). De par disso, avançou, significativamente, o rol de direitos cabíveis à categoria empregatícia doméstica (parágrafo único,art.7º, CF).Ampliou as

proteções jurídicas à empregada gestante, seja através do mais largo prazo de licença previdenciária- 120 dias (art.7ºXVII, CF/88), seja através da garantia de emprego instituída, com prazo até cinco meses após o nascimento (art.10,II,"b",ADCT,CF/88).Ao lado disso, ampliou de um para cinco dias a interrupção do contrato de trabalho para o pai, no período de nascimento do filho (art.7º, XIX,"a",CF/88)".

## CONCLUSÃO

A Constituição Federal trata da licença-paternidade como um direito social de todos os trabalhadores. Dessa forma, estabelece que todos terão direito à referida licença, nos termos da lei. Ocorre que, até o momento não há lei específica tratando do tema, restando apenas ao artigo 10, § 1º do ADCT estabelecer que enquanto a lei específica não seja criada, o prazo da licença-paternidade será de cinco dias. Com isso, o artigo 473, Inciso III da CLT que previa o prazo de licença-paternidade de um dia foi derogado pela norma constitucional. Hoje, portanto, este prazo de cinco dias é concedido tanto para o pai biológico, quanto para o pai adotivo.

Por outro lado, a legislação confere à mulher o período de cento e vinte dias de afastamento do trabalho, sem prejuízo do emprego e do salário, por ocasião do parto ou adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

De acordo com o princípio da Isonomia, estabelecido na Constituição Federal no seu artigo 5º, é estabelecido a proibição de distinção de tratamento quanto aos direitos e deveres de mulheres e homens, portanto não deve haver tratamento desigual entre os mesmos, sendo direito do segurado trabalhador ter a licença-paternidade nos mesmos moldes e prazos previstos para a segurada do sexo feminino .

O segurado é aquele que presta o serviço com vínculo empregatício, sendo contribuinte da Previdência Social, o que dá ao mesmo o direito garantido por lei de se ausentar do serviço, no caso do nascimento do filho ou adoção no mesmo período que é concedido à mulher.

Deve-se observar que no cotidiano as pessoas estão vivenciando situações específicas, como descritas no presente trabalho, de homens solteiros adotantes, pais responsáveis pelos cuidados com o filho, tendo a necessidade de estarem mais presentes nos primeiros dias de vida da criança, filho biológico ou adotado. Trata-se até mesmo de uma questão de dar uma oportunidade maior para que os laços afetivos se tornem mais concretos, possibilitando ao pai a oportunidade de estar mais próximo do filho.

Devido a casos inesperados, que os pais estão vivenciando e sendo que não há lei específica que ampare a licença-paternidade, os mesmos têm que recorrer ao judiciário para que haja uma intervenção, concedendo o prazo maior de licença-paternidade.

Dessa forma, o Projeto de Lei 3935/08 busca a regulamentação da situação, conferindo a concessão de um prazo mais extenso de licença-paternidade, pelo período de quinze dias consecutivos. No entanto, embora este prazo possa melhorar em alguns aspectos, não seria ainda a regulamentação justa. Como é estabelecido pelo princípio da isonomia, a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres só nos leva à conclusão de que o prazo de afastamento do emprego para se dedicar aos cuidados de seus filhos deve ser o mesmo para ambos, usando-se os mesmos critérios.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL. Projeto de Lei 3935, de 28 de agosto de 2008. Disponível em: <[www.camara.gov.com.br](http://www.camara.gov.com.br)>. Acesso em 10 outubro. 2012.

Correio Brasiliense. Disponível em: <[www.correiobraziliense.com.br](http://www.correiobraziliense.com.br)>. Acesso em: 01 out. 2012.

DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5.ed. São Paulo: LTR, 2006.

Ibrahim, Fábio Zambietto. Curso Direito Previdenciário. 12.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

Migalhas. Disponível em: <[www.migalhas.com.br](http://www.migalhas.com.br)>. Acesso em: 03 out. 2012.

MORAES. Alexandre de. Direito Constitucional. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Site Globo. Disponível em: <[www.globo.com.br](http://www.globo.com.br)>. Acesso em: 29 set. 2012.

Vade Mecum. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.