

(Re) pensando a finalidade e efetividade da licença-paternidade na justiça do trabalho

(Re)thinking about the purpose and effectiveness of paternity leave in labor justice

*Renata Falson Cavalca*¹

“Cada homem é, pois, através das funções da paternidade, um corresponsável na história do seu país e na evolução da Humanidade. Corresponsável minúsculo, é verdade, se considerado isoladamente; mas poderoso e decisivo, quando encarado no conjunto total das sociedades distribuídas pelo tempo e pelo espaço”.

Almeida Júnior²

Resumo: O presente artigo analisa a efetivação da licença-paternidade e sua prorrogação, operada à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia, e tendo por base a ordem jurídica trabalhista brasileira. Adota-se uma abordagem de natureza constitucional da prerrogativa em questão. O estudo também contempla a questão da igualdade de gênero no mercado de trabalho e a relação dessa igualdade com a necessidade de ampliação da licença-paternidade, no Brasil, a fim de se possibilitar uma melhor repartição dos deveres e direitos de conciliação entre as atividades familiares e o trabalho. Para tanto, são analisados a licença-paternidade, sua regulamentação e a possibilidade de sua prorrogação, buscando, em consonância com o caráter teleológico das normas, possibilitar o convívio familiar e o cuidado com a criança. Também é analisada, em linhas gerais, a legislação que instituiu a licença-paternidade no Brasil, para igualdade efetiva entre mulheres e homens. Todavia, a diferenciação no tocante ao prazo de concessão em equiparação à licença-maternidade ainda se depara com dificuldades de aplicação no cenário contemporâneo, no qual as relações familiares são dinâmicas, o que leva à necessidade do debate quanto à finalidade do instituto, para ensejar a construção de uma legislação efetiva, que atenda

¹ Doutora em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP. Mestre em Direito Constitucional pela PUC-SP. Especialista em Direito Público pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo (ESMP-SP). Ex-Procuradora do Município de São Carlos/SP. Ex-Instrutora Interna do Programa de Capacitação, Aperfeiçoamento e Motivação dos Servidores da PRT da 15ª Região. Assessora Jurídica do Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP). Professora universitária. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Constitucional (IBDC) e do Núcleo de Ensino e Pesquisa em Direito Educacional (NEDUC). Coordenadora do Núcleo de Ensino e Pesquisa em Estudos Ambientais Interdisciplinares da PUC-SP. refalson@hotmail.com

² Sobre a importância biológica, educativa e social do pai, vide ALMEIDA JÚNIOR, 1940, p. 1.

aos anseios sociais e constitucionais, no ordenamento justralhista brasileiro. Por isso, utilizar-se-á dos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais como forma de se buscar outras alternativas para, além de ressaltar a importância do reconhecimento dos direitos sociais, torná-los efetivos. Dessa forma, o estudo traz reflexões sobre a importância da prorrogação da licença-paternidade, à luz da função promocional do Direito contemporâneo, na seara trabalhista.

Palavras-chave: 1.Licença-paternidade; 2.Direitos Fundamentais Sociais; 3.Princípio da Isonomia; 4.Efetividade do Direito.

Abstract: This article analyzes the effectiveness of the paternity leave and its extension, operated in the light of the constitutional principles of human dignity and isonomy, and based on the Brazilian labor legal order. A constitutional approach to the prerogative in question is adopted. The study also addresses the issue of gender equality in the labor market and the relationship between this equality and the need to extend the paternity leave in Brazil in order to allow a better distribution of duties and reconciliation rights between family activities and the work. Therefore, the paternity leave, its regulation and the possibility of its extension are analyzed, seeking, in consonance with the teleological nature of the norms, to enable the family to live together and care for the child. Also analyzed, in general, the legislation that established the paternity leave in Brazil, for effective equality between women and men. However, the differentiation regarding the term of concession in relation to the maternity leave still faces difficulties of application in the contemporary scenario, in which the family relations are dynamic, which leads to the necessity of the debate as to the purpose of the institute, to induce The construction of an effective legislation, which meets the social and constitutional longings, in the Brazilian justralhista order. Therefore, it will be used doctrinal and jurisprudential positions as a way to find other alternatives, in addition to emphasizing the importance of recognizing social rights, make them effective. In this way, the study reflects on the importance of extending the paternity leave, in light of the promotional function of contemporary law, in the labor court.

Keywords: 1.Paternity Leave; 2.Fundamental Social Rights; 3.Principle of Isonomy; 4.Effectiveness of the Law.

Introdução

O presente estudo analisa os obstáculos, os dilemas e as perspectivas do mundo do trabalho no contexto da Justiça do Trabalho, para vislumbrar, *de dentro*, os processos de emancipação do trabalhador³ que ocorrem em nosso país na atualidade.

³ O *trabalhador dependente* é considerado pelo autor como *pessoa jurídico-social*. AGAMBEN, 2015, p. 16.

No caso específico, o tema abordado gira em torno da licença-paternidade no ordenamento jurídico pátrio. Seu núcleo, pois, reside numa questão maior: do direito ao pai⁴.

Isso porque, com as transformações⁵ da família na contemporaneidade, o ordenamento jurídico teve que modificar o seu texto sobre o lugar do pai na família⁶.

Como o Direito⁷, na sua função de ordenamento social, procura, nos interstícios da cultura, os elementos para a fundamentação da letra da lei, pretende-se recolocar o tema da paternidade a partir do Direito, em sua dimensão significativa e suas relações com o ordenamento jurídico, realçando a necessidade de centralidade da função paterna no texto que regulamenta as leis. É necessário abrir essa porta, criar a possibilidade.

Parte-se, então, de um estudo de caso⁸, cujo entendimento jurídico privilegiou a letra da lei, desconsiderando, porém, a função que justifica o exercício da paternidade.

O tema insere-se também na controvérsia a respeito de quais são os limites e as possibilidades de uma tutela jurídico-constitucional dos direitos sociais em face do impacto dos processos sociais, econômicos e políticos, que

⁴ Sobre o tema específico *do direito ao pai*, vide obra da psicóloga BARROS, 2005. “Os complexos familiares desfilam sob vestes jurídicas, nos autos processuais. Um lugar onde as relações atravessam, um lugar que ordena os afetos a partir da lei. (...) A filiação é um direito indisponível e personalíssimo do filho e não pode ser regulado por acordos e contratos particulares”. BARROS, 2000, p. 5-22. Interessante verificar que nos ordenamentos jurídicos, a autoridade normativa superior capaz de determinar a norma fundamental sempre é, por analogia, aproximada da figura paterna. A autoridade imaginária sempre foi apresentada como uma metáfora do pai, seja Deus, o Estado (...) ou o próprio pai.

⁵ As recentes transformações pelas quais passou a família, passando a se firmar como grupo de afetividade e companheirismo, além de uma unidade de caráter econômico, social e religioso, deve servir também como amparo técnico jurídico.

⁶ “A paternidade biológica vem pronta sobre a filiação; ela inato, indissolúvel, não raro impenetrável. Ao reverso, a relação paterno-filial socioafetiva se revela; é uma conquista que ganha grandeza e se afirma nos detalhes”. FACHIN, 1996, p. 23.

⁷ Se o fundamento do Direito se apoia na premissa da obediência às leis e à posição do sujeito diante da lei é estruturada através das relações familiares, onde a função paterna opera, quais serão os efeitos na cultura quando o sistema jurídico desqualifica a função paterna?

⁸ Em sentido contrário, a sentença proferida pela 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, nos autos do processo RO nº 0001818-79.2016.5.10.0015, em face da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, que reconheceu ao reclamante o direito à licença-paternidade ampliada (vinte dias), em conformidade com o disposto no inciso II, do art. 1º, da Lei nº 13.257/2016. Disponível em: < <https://pje.trt15.jus.br/>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

influenciam profundamente as reformas legislativas e as políticas públicas, colocando constantemente em xeque tanto os sistemas de proteção social quanto os correlatos direitos humanos e fundamentais. Longe está de perder em atualidade e relevância.

O que se vislumbra é a redução gradativa dos benefícios sociais, o que enseja o clamor das pessoas por segurança e, no que diz com as mudanças experimentadas na esfera jurídico-normativa, o anseio por uma estabilidade pelo menos relativa das relações jurídicas constitui um valor fundamental de todo e qualquer Estado que tenha a pretensão de merecer o título de Estado de Direito. Assim, resulta evidente a conexão entre as categorias da segurança jurídica⁹ e da social, notadamente no marco do Estado de Direito.

Como bem salienta Vera Regina Loureiro Winter (1998, p. 133), este proceder da Administração Pública contradiz a própria noção do Estado, como ordem jurídica, asseguradora de garantias sociais e como sujeito de direito, ao cumprir a legislação por ele mesmo emanada quando do uso do trabalho humano, não pode negar a efetividade destes princípios, agora alçados em norma constitucional.

Dessa forma, é possível afirmar que o presente estudo tem por objetivo principal, e mediante o diálogo com novas contribuições, revisitar o tema da assim denominada “licença-paternidade” na esfera dos direitos sociais¹⁰, com destaque para o papel *do direito ao pai*, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana¹¹.

⁹ “Os postulados da segurança jurídica e da proteção da confiança, expressões do Estado Democrático de Direito, mostram-se impregnados de elevado conteúdo ético, social e jurídico, projetando-se sobre as relações jurídicas, sempre que se registre alteração substancial de diretrizes hermenêuticas, impondo-se à observância de qualquer dos Poderes do Estado e, desse modo, permitindo preservar situações já consolidadas no passado e anteriores aos marcos temporais definidos pelo próprio tribunal”. (STF, RE 592148 - ED/MG, Rel. Min. Celso de Mello, DJe 171, Publicação em 11 set. 2009).

¹⁰ A problemática acerca da assimilação dos direitos sociais pelos fundamentais não será abordada no presente estudo. Tendo em vista, porém, que a problemática dos direitos humanos e dos sociais está hoje no centro da discussão sobre a cidadania, vamos encontrar diversas possibilidades de relacionamento entre essas classes de direitos, a depender de posições ideológicas ou de visões do mundo. Para maiores detalhes, vide obra de TORRES, 2001: “(...) A doutrina defende a interpretação ampliativa do mínimo existencial. Bobbio equipara os direitos sociais (de 2ª geração) aos fundamentais e lhes estende a retórica dos direitos humanos, em busca de uma eficácia que ele

A Carta Magna de 1988 abre, no Título II, dedicado aos direitos e garantias fundamentais, o Capítulo II, que disciplina os direitos sociais (arts. 6º a 11), separando-os, entretanto, dos direitos individuais e coletivos, de que trata o Capítulo I (art. 5º). Dessa forma, os direitos sociais se positivam nos arts. 6º e 7º da Constituição Federal.

No âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) também proclama, entre outros: o direito ao trabalho e à livre escolha do emprego (art. XXIII); o direito ao repouso e ao lazer (art. XXIV); o direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos (art. XXV); o direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice (art. XXV); o direito à instrução (art. XXVI) etc.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU – 1966) ampliou e aperfeiçoou o catálogo dos direitos constantes da Declaração de 1948.

Na Convenção Americana sobre Direitos Humanos¹² (San José da Costa Rica – 1960), os Estados Unidos comprometeram-se a:

próprio reconhece não ser plena. O institucionalista Peter Häberle, diz que a diferença entre ambos é apenas de grau, defende a existência de vários direitos fundamentais sociais. Canotilho reconhece que “os direitos sociais não são mais que pretensões legalmente reguladas e que o legislador determina o que é um direito social, mas não está vinculado aos direitos sociais”. Para o jurista espanhol Peces-Barba Martinez, os direitos sociais são direitos fundamentais (de 3ª geração), vinculando-se à ideia de justiça e tendo por limite o apoio dos poderes públicos às pessoas “que no pueden satisfacer por sí mismos necesidades básicas radicales o de mantenimiento de la condición humana”. Procura, assim, reduzir os direitos sociais às necessidades básicas dos cidadãos, o que significa restringi-los ao mínimo existencial. MARTINEZ, 1998, p. 31. Já Celso de Albuquerque Mello defende a indivisibilidade dos direitos humanos, que compreenderiam os civis, políticos, econômicos e sociais. MELLO, 1997, p. 60. Alexy permite diferentes graus de determinação e efetividade dos direitos ao mínimo existencial e ao máximo social. ALEXY, 1989, p. 456 e ss.

¹¹ “No que diz respeito ao papel da dignidade da pessoa humana no contexto da aplicação da proibição de retrocesso em matéria de direitos sociais, destacam-se tanto a vinculação da dignidade da pessoa humana com o direito (e garantia) a um mínimo existencial, por sua vez relacionado com os direitos sociais básicos e com o seu núcleo essencial. Nesta perspectiva, a dignidade da pessoa humana, o mínimo existencial e o núcleo essencial dos direitos fundamentais operam como barreiras que demarcam o espaço de proteção em face da liberdade de conformação do legislador e da discricionariedade administrativas”. SARLET, 2015, p. 106.

¹² Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 19 ago. 2017.

“adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires”.

Nessa linha, o texto constitucional estabeleceu a concessão da licença-paternidade pelo período de 5 (cinco) dias, nos termos do art. 7º, inciso XIX, c/c art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

O período de gozo dessa licença foi prorrogado por mais 15 (quinze) dias pelo art. 38 da Lei nº 13.257/2016, que modificou a Lei nº 11.770/2008 (a qual criou o Programa Empresa Cidadã), desde que cumpridos, porém, os seguintes requisitos: a) a pessoa jurídica deve aderir ao Programa Empresa Cidadã; b) o empregado deve requerer, até 2 (dois) dias úteis após o parto, que a empresa proceda à extensão da sua licença-paternidade; c) o empregado deve comprovar sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável¹³.

Diante desse quadro, a análise constitucionalmente adequada da temática ora versada neste estudo assume caráter emergencial e reclama uma atenção constante de nossa doutrina e jurisprudência, em especial no que diz respeito à construção de uma sólida e adequada dogmática jurídico-constitucional, que defina os contornos, os limites e as possibilidades de concessão (e prorrogação) da licença-paternidade, a fim de assegurar a proteção dos direitos sociais contra uma supressão e erosão pelos poderes constituídos.

¹³ Contudo, o artigo 39 da Lei nº 13.257/2016 estabelece que as alterações relativas à ampliação da licença-paternidade somente produzirão efeitos quando o Poder Executivo incluir o montante da renúncia fiscal decorrente desse benefício no próximo projeto de lei orçamentária, a fim de dar cumprimento ao disposto nos artigos 5º, inciso II e 12 e 14 da Lei Complementar nº 101/2000. Por sua vez, o artigo 40 da referida lei determina que os artigos 38 e 39 somente produzem efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no art. 39. Cabe registrar que a Lei Orçamentária Anual de 2017 foi aprovada recentemente, em 10 de janeiro de 2017 (Lei nº 13.414/2017). No caso em exame, as insurgências de índole orçamentárias não prevalecem, ante a instituição do benefício pelo Decreto nº 8.737/2016 e também pelo Acordo Coletivo de Trabalho.

Partindo-se da premissa de que um Estado Democrático (e Social) de Direito tem como tarefa assegurar a todos uma existência digna (art. 170, caput, CF),

“coloca-se o problema de saber até que ponto pode esse mesmo Estado, por meio de reformas e políticas públicas na esfera da segurança jurídica e social, suprimir benefícios ou piorar os níveis de proteção social atingidos, ainda mais se com isso acabar ficando aquém do assim designado mínimo existencial e, portanto, daquilo que exige o princípio da dignidade da pessoa humana”, adverte Ingo Sarlet (2015, p. 70).

Desde logo, à vista do que foi colocado, afigura-se temerário o quanto medidas tomadas com efeitos prospectivos podem representar um grave retrocesso, não apenas (embora também) sob a ótica dos direitos de cada pessoa considerada na sua individualidade, quanto para a ordem jurídica e social como um todo.

Além disso, percebe-se nitidamente a amplitude e a complexidade da temática, especialmente no âmbito da denominada “eficácia protetiva” (SARLET, 2015, p. 79) dos direitos fundamentais.

A temática da licença-paternidade reclama, assim, um tratamento constitucional e trabalhista adequado. Tal enfoque assume feições ainda mais emergenciais quando nos deparamos com o fato de que a Constituição brasileira insere-se em um ambiente significativamente diverso, além de ter um caráter marcadamente compromissário e dirigente, o que, somado ao fato – bem lembrado por Lenio Streck (2002, p. 106 e ss)¹⁴ – de que “as promessas da modernidade entre nós sequer foram minimamente cumpridas e de que o Estado Democrático (e Social) de Direito brasileiro, na condição de Estado de justiça material, não passa de um simulacro”, transforma a discussão em

¹⁴ Sarlet defende que “os direitos sociais encontram sua tutela assegurada por estarem sujeitos a uma proteção mediante a proibição de retrocesso. (...) A proibição de retrocesso tem sua fundamentação jurídico-constitucional na ordem jurídico-constitucional brasileira, na condição de princípio implícito, com a função precípua de atuar na salvaguarda dos direitos sociais contra sua supressão e diminuição”. SARLET, 2015, p. 105.

torno da licença-paternidade na esfera dos direitos sociais em tarefa permanente.

Também por essa razão, resulta evidente que o problema maior ainda é o de dar cumprimento eficiente e eficaz ao dever de progressiva concretização dos objetivos e direitos sociais, constitucionalmente reconhecidos e assegurados, do que propriamente o de coibir retrocessos, o que não afasta a necessidade de se levar a sério a proibição de retrocesso, naquilo onde mesmo o pouco que foi alcançado possa estar em risco. Pelo contrário, onde a ampla maioria da população se situa na faixa do assim designado “mínimo existencial” ou mesmo aquém desse patamar, maior vigilância se impõe em relação a toda e qualquer medida ou decisão potencialmente restritiva ou mesmo supressiva de proteção social. O dever de progressividade e a proibição de retrocesso constituem, portanto, dimensões interligadas e reclamam uma produtiva e dinâmica compreensão e aplicação.

Nessa perspectiva, além da circunstância de que a adoção de uma medida restritiva de direitos sociais desafia uma justificativa consistente por parte do Poder Público, em especial demonstrando sua necessidade efetiva, também deve ser demonstrada a ausência de meios alternativos menos gravosos, portanto, necessária à aferição da proporcionalidade e razoabilidade de tal posicionamento.

1. Estudo de caso

*PROCESSO TRT Nº 0006339-40.2017.5.15.0000*¹⁵

MANDADO DE SEGURANÇA

¹⁵ Em sessão realizada em 19/07/2017, a 2ª Seção Especializada em Dissídios Individuais do E. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. O acórdão (Id. 2ffcc3a) proferido julgou improcedente a presente ação mandamental impetrada pelo Sindicato dos Trabalhadores da categoria dos empregados da EBCT. Inteiro teor disponível em: <<http://pje.trt15.jus.br>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

IMPETRANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EBCT, SUAS SUBSIDIÁRIAS, CONTROLADAS E EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS POSTAIS PÚBLICAS ESTATAIS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

AUTORIDADE COATORA: MM. JUÍZO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE RIBEIRÃO PRETO/SP

LITISCONSORTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS-PJ

“Vistos etc.

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EBCT, SUAS SUBSIDIÁRIAS, CONTROLADAS E EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS POSTAIS PÚBLICAS ESTATAIS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO impetrou o presente Mandado de Segurança contra ato praticado pelo MM. Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto.

Alegou o impetrante que nos autos da Ação Civil Coletiva nº 0010927-78.2017.5.15.0004, por ele ajuizada em face da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, requereu a antecipação de tutela no intuito de obrigar a ré a conceder a prorrogação da licença-paternidade, prevista na Lei 11.770/2008, aos trabalhadores substituídos que assim requererem, sem prejuízo do salário e do tempo de serviço, o que foi indeferido pela D. Autoridade Impetrada.

Sustentou que o ato atacado, além de ilegal, também não pode subsistir, pois fere direito líquido e certo dos substituídos de ter prorrogada a licença-paternidade.

Afirmou ser cabível o presente "mandamus", pois trata-se de decisão interlocutória, contra a qual não há recurso específico.

Entendendo configurados os pressupostos legais, requereu o deferimento de liminar para que a litisconsorte conceda aos trabalhadores substituídos que assim requererem os 15 (quinze) dias de prorrogação da licença-paternidade, previstos na Lei 11.770/2008 e, ao final, a concessão da ordem de forma definitiva.

Atribuiu à causa o valor de R\$40.000,00. Juntou atos constitutivos, procuração e documentos.

É o relatório.

DECIDO.

Oportuno destacar, de plano, que diante das dificuldades encontradas na localização e citação de documentos por lds na elaboração das decisões, passo a fazer referência ao número de folhas dos documentos dos autos, considerando o download integral do processo no sistema PJe-JT, nesta data, em arquivo formato PDF, em ordem crescente.

Conforme entendimento consubstanciado na Súmula nº 414, II, do C. TST, é possível a impugnação da concessão da tutela antecipada por meio de mandado de segurança, em caso de deferimento antes da sentença.

Na situação inversa, pelo mesmo fundamento (inexistência de recurso próprio), entendo ser admitido também o mandado de segurança nos casos de indeferimento de pedido de antecipação de tutela pelo Juízo de primeiro grau.

Conheço, portanto, do mandado de segurança.

No caso, o Sindicato dos Trabalhadores na EBCT, suas Subsidiárias, Controladas e Empresas Prestadoras de Serviços Postais Públicas Estatais de Ribeirão Preto e Região, ajuizou a Ação Civil Coletiva nº 0010927-78.2017.5.15.0004 em face da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, ora litisconsorte, buscando, em sede de antecipação de tutela, que a ré fosse obrigada a conceder a prorrogação da licença paternidade prevista na Lei 11.770/2008.

O MM. Juízo de origem assim decidiu (fls. 94/97):

"Trata-se de pedido de tutela antecipada "a fim de obrigar a reclamada a conceder aos trabalhadores substituídos que assim requererem, os 15 (quinze) dias previstos na Lei 11.770/08, além dos 5 previstos no diploma constitucional, a título de licença paternidade, sem prejuízo do salário e do tempo de serviço e independente de participação em curso ou atividade mencionados no art. 1º, § 1º, inc. II, da mesma lei."

Caso o juízo entenda necessária a participação em curso ou atividade mencionados no art. 1º, § 1º, inc. II, da lei 11.770/2008, alternativamente o autor requer a título de tutela antecipada "que a reclamada seja obrigada a conceder a prorrogação da licença-paternidade, prevista na Lei 11.770/2008 aos trabalhadores substituídos que a requererem, sem prejuízo do salário e do tempo de serviço."

De acordo com a petição inicial, a reclamada aderiu ao programa "Empresa Cidadã" instituído pela Lei 11.770/08, mas se recusa a garantir a seus empregados licença-paternidade de 20 (vinte) dias.

Segundo a petição inicial, ainda, a prorrogação em questão deve ser concedida independentemente de participação do trabalhador em programa ou atividade de paternidade responsável, diante da falta de regulamentação.

Vejamos.

Cumprido destacar inicialmente o artigo 1º da lei 11.770/2008, assim redigido:

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

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

§ 2o A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)"

A cláusula 13 do acordo coletivo de páginas 39/81 prevê prorrogação da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias conforme estabelece a lei 11.770/2008 e a referida norma coletiva (páginas 47/48, ID.6e478a7 - Página 3).

Referida cláusula, porém, nada menciona sobre licença-paternidade, sendo que não há prova de que a ré tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, apesar das alegações do autor.

Aliás, em princípio, se existisse tal adesão nem haveria necessidade de previsão para prorrogação de licença-maternidade em acordo coletivo.

Cumprir destacar que a referência à lei 11.770/2008 na cláusula 13 do acordo coletivo de páginas 39/81, de forma isolada, não significa que a ré tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã.

Ressalto, além disso, que o acordo coletivo acima mencionado vigorou no período de 1º.08.2015 a 31.07.2016, e, portanto, seu prazo de vigência encontra-se expirado (cláusula 81, página 80).

A questão da denominada ultratividade não pode ser considerada pacífica diante da decisão do relator da ADPF 323, Ministro Gilmar Mendes, a propósito da Súmula 277 do TST.

Mesmo que, provavelmente, a cláusula em questão tenha sido repetida no acordo coletivo do período 2016/2017, a verdade é que ela nada menciona sobre licença-paternidade, sendo que não há prova de que a ré tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, como visto acima.

Cumpra registrar, além disso, que o autor sequer comprova a alegada recusa da reclamada em conceder prorrogação da licença-paternidade, ressaltando-se que seria importante conhecer eventuais razões indicadas pela ré para possível recusa.

O estabelecimento do contraditório, portanto, é fundamental.

Logo, considero não demonstradas a probabilidade do direito nem o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo neste juízo preliminar, e, assim, indefiro o pedido de antecipação de tutela, sem prejuízo da possibilidade de reavaliação da situação no curso do processo, inclusive por ocasião do julgamento.

Por fim, não identificando necessidade de designação de audiência, como não identifico, concedo à ré o prazo de 30 (trinta) dias para apresentação de proposta de acordo, defesa, atos constitutivos, regular representação processual e documentos que entender necessários, sob as penas da lei, cabendo-lhe, se considerar necessária a produção de prova em audiência, especificar e justificar, sendo que o autor terá os 15 (quinze) dias seguintes para manifestação, independentemente de nova intimação.

Após, não havendo requerimento das partes para produção de outras provas devidamente especificadas e justificadas nos prazos a elas concedidos no parágrafo anterior, estará encerrada a instrução processual, devendo os autos voltar conclusos para julgamento, sendo que elas serão intimadas da decisão.

Intimem-se as partes e Ministério Público do Trabalho, este ante o disposto nos artigos 5º, § 1º da lei 7.347/1985 e 92 da lei 8.078/1990.

Ribeirão Preto, 25 de maio de 2017.

JOSÉ ANTÔNIO DOSUALDO

Juiz do Trabalho"

Insurge-se o impetrante, sob o argumento de que tal ato representa violação a direito líquido e certo e deixa patente a possibilidade de grave prejuízo.

Razão não lhe assiste.

Não se pode olvidar que o mandado de segurança impetrado contra decisão judicial deve ser apreciado com bastante rigor, pois é medida extraordinária para combater manifesta ilegalidade e abuso de poder.

No presente caso, pretende o impetrante confrontar decisão proferida em sede de antecipação de tutela, para a qual, nesta seara, o julgador está adstrito à análise da observância dos requisitos do art. 300, do CPC, não sendo possível adentrar ao mérito da questão de fundo.

A Lei 11.770/2008 que criou o Programa Empresa Cidadã, com a redação dada pela Lei 13.257/2016, dispõe, em seu art. 1º, que a duração da licença-paternidade será prorrogada por 15 (quinze) dias, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos na Constituição Federal, para os empregados das empresas que aderirem ao referido programa, desde que o empregado requeira e comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Já a cláusula 13 da ACT 2016/2017 prevê a prorrogação da licença-maternidade, por 60 (sessenta) dias, nos termos da Lei 11.770/2008, mas não faz qualquer menção à licença-paternidade (fl. 106).

Logo, conforme bem salientado pela D. Autoridade impetrada, não existe prova de que a ré tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã e a mera referência à Lei 11.770/2008 na cláusula 13 do acordo coletivo, vista de forma isolada, não tem o condão de comprovar a adesão alegada pelo impetrante.

Oportuno destacar, como o fez o MM. Juízo de origem, que, em princípio, caso a empresa tivesse realmente aderido ao programa, não haveria a necessidade de previsão para prorrogação de licença-maternidade em acordo coletivo.

Ademais, o impetrante não comprovou a alegada recusa da reclamada em conceder a prorrogação da licença-paternidade; limitou-se a mencionar o caso de um empregado que teria se insurgido contra a negativa por meio do ajuizamento de ação individual.

Portanto, a matéria exige a observância do contraditório e a produção de outras provas, até mesmo para que se possa conhecer quais os motivos utilizados pela ré para eventual recusa.

Outrossim, pelo que se depreende do teor do ato impugnado, estabelecido o contraditório, o pedido de liminar poderá ser reapreciado.

Não há falar também, numa cognição sumária, em lesão irreparável, pois, em que pese não ser esse o intuito da lei, reconhecido o direito pleiteado os trabalhadores receberão, a título indenizatório, os dias relativos à prorrogação.

Nessa esteira e não consistindo a antecipação de tutela em obrigação do julgador, resta afastado o alegado direito líquido e certo a ser protegido nesta ação (consoante dispõe a Súmula 418 do C. TST), sobretudo porque a matéria demanda dilação probatória.

Portanto, não se verifica ilegalidade ou abuso de poder que justifique a concessão de liminar.

A r. decisão que indeferiu o pedido de antecipação de tutela foi proferida de acordo com o livre convencimento do magistrado e em obediência aos requisitos previstos no art. 300, do CPC.

Assim sendo, INDEFIRO a liminar requerida.

À autoridade apontada como coatora, para que preste as informações que julgar necessárias, no prazo de 10 dias.

Intimem-se as partes, podendo a litisconsorte passiva apresentar defesa no prazo de 10 dias.

Após, ao Ministério Público para o respectivo parecer.

Cumpra-se.

Campinas, 31 de maio de 2017.

CARLOS AUGUSTO ESCANFELLA

Desembargador Relator

O quadro fático-jurídico delineado no presente caso refere-se, em síntese, ao indeferimento da liminar pretendida pela entidade sindical representante da categoria dos trabalhadores da EBCT, para a concessão de prorrogação da licença-paternidade prevista na Lei nº 11.770/2008, o que não pode ser tutelado pela Justiça do Trabalho à luz da Constituição Federal e da legislação infraconstitucional.

Trata-se de Agravo Interno (Id. 03fb885) em Mandado de Segurança impetrado contra o ato do MM. Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto/SP, buscando a reforma de decisão (Id. 0f33e2c) proferida pelo MM. Desembargador Relator, que manteve a decisão (Id. 767e0af) na qual foi indeferida liminar pleiteada no presente mandado de segurança, através do qual o impetrante pretende a concessão de tutela de urgência de natureza antecipada pleiteada nos autos da Ação Civil Coletiva nº 0010927-78.2017.5.15.0004, que visava obrigar a empresa ré a conceder aos seus empregados a prorrogação da licença-paternidade, nos termos da Lei nº 11.770/2008, alterada pela Lei nº 13.257/2016.

Foram prestadas informações pela autoridade apontada como coatora (Id. c8b7c22). O litisconsorte apresentou contestação (Id. c20a6fc)

Após ser mantida a decisão agravada (Id. 0678272), o processo foi regularmente encaminhado ao Ministério Público do Trabalho, para exame e manifestação, que opinou pela concessão da segurança e revogação da liminar (Id. a028d56).

É, em síntese, o relatório.

Presentes os requisitos legais, deve ser conhecido o agravo, como regimental, bem como o mandado de segurança.

A insurgência do sindicato agravante diz respeito ao suposto desacerto do Exmo. Sr. Desembargador Relator do mandado de segurança, que indeferiu a medida liminar postulada, sob o argumento principal de que a prorrogação do referido direito só é válida para os trabalhadores das empresas que tenham aderido ao Programa Empresa Cidadã, situação na qual a ECT não estaria inserida.

Em suas razões recursais, o agravante reiterou suas argumentações iniciais, alegando, em suma, estarem presentes os requisitos legais para a concessão da tutela de urgência de natureza antecipada, visando a concessão da prorrogação da licença-paternidade aos empregados da litisconsorte, substituídos pela entidade sindical impetrante, que assim requererem, dos 15 (quinze) dias previstos na Lei nº 11.770/08, além dos 5 (cinco) previstos no diploma constitucional, a título de licença-paternidade, sem prejuízo do salário e do tempo de serviço e independente de participação em curso ou atividade mencionados no art. 1º, §1º, inc. II, da mesma lei. Afirmou que o ato praticado pela autoridade apontada como coatora teria sido abusivo e ilegal, afrontando direito líquido e certo dos substituídos de terem prorrogada a licença-paternidade.

O caso em comento, por envolver as questões aqui descritas, exige especial atenção e cautela, motivo pelo qual convém tecer algumas considerações preliminares.

Inicialmente, por força das disposições constitucionais, os entes da Administração Pública Direta e Indireta estão adstritos aos princípios insculpidos no *caput*, do art. 37, da Constituição Federal, em especial o da legalidade¹⁶.

¹⁶ A violação - e o seu reconhecimento - ao princípio da legalidade não pode, pura e simplesmente, alijar do trabalhador os direitos sociais do art. 7º da Constituição Federal, assim como os princípios e fundamentos da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Cumpra aqui destacar o significativo avanço em termos de direitos sociais introduzido pela Lei nº 11.770/2008 (com redação alterada pela Lei nº 13.257/2016) que assim dispõe:

Art. 1º. É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

(...)

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

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:

(...)

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

É que não se pode esquecer da finalidade da alteração promovida na Lei nº 11.770/08 pela Lei nº 13.257/2016, qual seja, a extensão da igualdade de direito/dever da família com as crianças.

Nesse particular, confira-se a justificativa do Projeto de Lei nº 6.998/2013 transformado na Lei Ordinária nº 13.257/2016:

Em se tratando da Primeira Infância, no entanto, não é ocioso nem estafante repetir os argumentos que justificam a prioridade da atenção aos primeiros anos de vida por parte da família, da sociedade e do Estado.

O primeiro argumento tem a ver com o trabalho extradomiciliar da mulher. As iniciativas de atendimento das crianças pequenas em espaço social diferente de suas casas têm origem histórica. No início da Revolução Industrial, com a absorção de mulheres na força de trabalho, as crianças ficaram desamparadas e precisavam de um lugar de proteção, cuidados e educação durante as longas horas de ausência de sua mãe. Ainda hoje esse argumento é válido, e agora já transcende a relação biunívoca com a mãe; ele se estende à família (art.7º, XXV, da Constituição Federal), dizendo respeito ao trabalho masculino e feminino, embora o ônus maior pese sobre a mulher. A família nuclear e, muitas vezes monoparental, concomitante com a cada vez maior inserção da mulher nos vários campos da atividade econômica, social, cultural e política, carece do apoio do Estado para auxiliá-la no cuidado e educação de seus filhos pequenos. Segundo o IBGE, em 2011 (Síntese dos Indicadores Sociais), 37,4% dos lares eram chefiados por mulheres, em diferentes arranjos familiares – com e sem cônjuge, com ou sem filhos, mas a maior parte das famílias chefiadas por mulheres é de

mães com filhos. (ver análise dessas questões no Comunicado do Ipea nº 65: PNAD 2009 - Primeiras Análises: Investigando a chefia feminina de família, em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101111comunicadoipea65.pdf>).

Nesse sentido, a atenção à criança pequena é um direito dela, mas também um direito de seus pais ou responsáveis. Daí ser necessário que a atenção planejada pelo Estado seja abrangente dessa problemática e envolva a criança e a família, com medidas executadas em diferentes espaços e por diferentes setores, individualmente ou em conjunto.

Desse modo, coerente com esse raciocínio jurídico, é possível dizer que a especial condição da ECT também se converte em ampliação do seu compromisso com a efetividade dos direitos sociais fundamentais dos seus trabalhadores. Assim, seja pela auto-aplicabilidade dos direitos fundamentais, seja pela extensão do Decreto em referência, seja pela convicção de que a ECT participa do programa conhecido como Empresa Cidadã, em razão de negociação coletiva, seus empregados fazem *jus* à licença-paternidade de 20 dias.

Avançando sobre o tema, o cerne da questão aqui tratada gira em torno de dois aspectos principais: o direito de igualdade e da proibição de discriminação.

No plano internacional, os organismos internacionais têm se ocupado, cada vez mais, com os problemas da discriminação e, mais especificamente, da discriminação entre homens e mulheres, consagrando o princípio da não discriminação em vários tratados e convenções internacionais, exemplificando-se com a *Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher* (1967) da Organização das Nações Unidas (ONU) e a *Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher* (1979) da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

É ainda oportuno destacar que a preocupação em buscar uma harmonia entre a relação de trabalho e a necessária manutenção dos vínculos familiares tem sido objeto de deliberações da OIT. Nesse sentido, a Convenção

n. 156 e sua Recomendação n. 165 dispõem “Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares”. Apesar da norma não ter sido ratificada pelo Brasil, a existência de tal diploma é indicativo da grande repercussão do tema.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade entre os sexos no art. 3º, inciso IV, e no art. 5º, inciso I. No âmbito específico da igualdade entre os sexos nas relações de trabalho, o texto constitucional, em seu art. 7º, estabelece para os empregados: o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher¹⁷ (art. 7º, inciso XX), por meio de incentivos específicos, conforme a lei, e o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário e critérios de admissão, conforme adverte Candy Florencio Thomé¹⁰⁴.

“Mesmo com a Constituição de 1988, todavia, as desigualdades continuam, Conforme os dados apresentados na PNAD de 2007, comparando os rendimentos por cor ou raça dentro dos grupos com igual nível de escolaridade, consegue-se perceber a persistência da discriminação de gênero, já que o rendimento médio real de todos os trabalhadores da força de trabalho feminina correspondia a 66,1% da remuneração média masculina”,

Tais dados revelam, claramente, que os papéis tradicionais estereotipados dos homens e mulheres ainda são muito fortes, como a responsabilização¹⁸ considerada “natural” das mulheres pelos filhos e a divisão sexual do trabalho¹⁹. Assim, alguns preconceitos continuam sendo perpetrados.

¹⁷ A proteção do mercado de trabalho da mulher é prevista na Constituição Federal de 1988, mas não foi estabelecida nenhuma norma para regulamentar esse direito. A respeito do tema, vide mais detalhadamente artigo de minha autoria intitulado “A Discriminação contra a Mulher e o Princípio da Isonomia na Jurisdição Trabalhista Constitucional do Século XXI”, **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, nº 100, v. 25, mar/abr, São Paulo: Revista do Tribunais, 2017, p.163-186.

¹⁸ Ainda hoje, são as mulheres, na maioria das vezes, que assumem as responsabilidades familiares.

¹⁹ “A divisão sexual do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio da separação e o princípio hierárquico. O primeiro diz respeito à existência de trabalhos considerados femininos, na esfera reprodutiva, e trabalhos considerados masculinos, na esfera produtiva. O segundo, define o trabalho considerado tipicamente masculino como de maior valor que o trabalho considerado tipicamente feminino”. THOME, 2011, p. 371.

No âmbito das relações de emprego, um dos principais motivos da desigualdade entre homens e mulheres é o fato de que são elas, geralmente, que ficam incumbidas das tarefas domésticas e da atenção e do cuidado dos filhos. Como aponta Candy Florencio Thome (2011, p. 370):

o problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres, uma vez que as diferenças em razão de gênero são o reflexo da diferenciação dos papéis no seio da família.

Diante dessas desigualdades, como refere Abramo (2008),

o combate à discriminação, no Brasil, exige uma política integrada que inclua as convenções internacionais do trabalho, a legislação nacional e seu desenvolvimento, as instituições nacionais de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento, as políticas ativas de mercado de trabalho, o papel da Justiça do Trabalho e da fiscalização do trabalho, políticas de contratos e compras governamentais, bem como o papel dos sindicatos, organizações de empregadores e do diálogo social.

Cumpra registrar, porém, que embora não seja tratada no presente estudo, a problemática aqui abordada envolve, ainda, questões relacionadas à divisão sexual do trabalho²⁰, aos instintos maternal e paternal, bem como aos direitos e deveres de conciliação.

Diante da necessidade de estabelecimento de políticas públicas de combate à desigualdade de gênero integradas e transversais, o ordenamento jurídico pátrio vem elaborando normas que garantam e regulamentam o direito à conciliação da vida familiar e laboral aos trabalhadores. Observando tal finalidade, o Brasil promulgou a Lei nº 11.770/2008.

Com a referida lei, foi criada a licença-paternidade, nos mesmos termos da licença-maternidade, ainda que com menor tempo de duração: cinco dias.

²⁰ Segundo a autora francesa, “*para a sociedade, se a maternidade é um destino, a paternidade é apenas uma eleição*”. BADINTER, Elisabeth. **Rumo Equivocado. O Feminismo e Alguns Destinos**, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005, p. 157.

Instituto correlato à licença-maternidade - ao qual deve ser aplicado o mesmo raciocínio - é a licença-paternidade, cuja duração, fixada no art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é de cinco dias, *in verbis*: “Até que lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, inciso XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”. Sua finalidade é permitir a assistência do pai ao filho recém-nascido e, por consequência, também à esposa ou companheira no momento do nascimento e nos primeiros dias de vida da criança, sendo encargo do empregador.

Também a Lei nº 8.112/1990, em seu artigo 208, prevê aos servidores públicos estatutários, “pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos”.

Diante desse quadro, o Decreto nº 8.737²¹, de 3 de maio de 2016, instituiu o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei 8.112/1990, estabelecendo o direito à prorrogação da licença-paternidade por mais 15 dias, iniciado esse prazo no dia subsequente ao término da licença de cinco dias, totalizando 20 dias exclusivos para dedicação à família.

Do mesmo modo, o Procurador-Geral da República estendeu o benefício aos membros e servidores do Ministério Público da União (MPU) (Portaria MPU nº 36, de 28 de abril de 2016) e aos servidores do Conselho Nacional do Ministério Público (Portaria CNMP-PRESI nº 47, de 28 de abril de 2016). Igualmente, o Presidente do Supremo Tribunal Federal editou a Resolução 576, de 19 de abril de 2016, dispondo sobre a prorrogação por mais 15 dias da licença paternidade. Mais recentemente, de igual maneira, o

²¹ A iniciativa teve amparo no artigo 84, inciso IV, da Constituição Federal, que permite ao Presidente da República expedir decretos com a finalidade de assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais. A determinação está presente no Decreto nº 8.737/2016, que institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade. Além disso, trata-se de uma extensão similar à adotada para a licença-maternidade das servidoras públicas. A medida iguala ainda as condições dos servidores públicos às dos trabalhadores da iniciativa privada, amparados pela Lei nº 11.770/2008, do Programa Empresa-Cidadã. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/05/servidores-passam-a-ter-20-dias-de-licenca-paternidade>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

Conselho da Justiça Federal estendeu a prorrogação da licença paternidade aos seus servidores e magistrados (Resolução nº 409, de 29 de junho de 2016), na sessão extraordinária do dia 23 de maio de 2016, a Relatora Desembargadora Cecília Marcondes em seu voto destacou:

“a iniciativa de alteração legal, registrada no PL nº 6.998/2013, funda-se na ampla percepção da 'importância da convivência da criança com a figura paterna, da criação de vínculo com o pai e do suporte que ele pode dar à mãe no cuidado do filho' e pondera que a projeção de seus efeitos na esfera da Administração, tal qual se deu outrora em relação à ampliação da licença à gestante, regulamentada pela Resolução nº 30/2008-CJF, confere observância ao princípio constitucional da isonomia”. (Processo nº CJF-PPN-2016/00007) (grifo nosso)

Nesse contexto, a Lei n. 11.770/2008 foi responsável pela criação do Programa Empresa Cidadã, que teve originalmente como desiderato a prorrogação da licença-maternidade por mais sessenta dias, mediante a concessão de incentivo fiscal.

Posteriormente, com a edição da Lei nº 13.257/2016, que implementou modificações na Lei nº 11.770/2008, estabelecendo princípios e diretrizes para o desenvolvimento de políticas públicas para a primeira infância, o referido programa passou a contemplar também a prorrogação da licença-paternidade de cinco para vinte dias.

Frise-se que tais prorrogações às aludidas licenças somente alcançam, a princípio, os empregados da pessoa jurídica que aderem ao Programa Empresa Cidadã, nos termos do disposto no art. 1º, § 1º, II, da Lei nº 11.770/2008, ao estabelecer que a prorrogação de que trata este artigo “será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável”.

Após, então, a análise dos fundamentos das decisões e das provas dos autos, verifica-se que estavam presentes ambos os requisitos legais necessários para ensejar a concessão da liminar pleiteada pelo agravante.

No Acordo Coletivo Trabalho 2016/2017, a reclamada se obrigou (cláusula 13) a aplicar a prorrogação da licença-maternidade, conforme previsto na Lei nº 11.770/2008, assim, sua projeção em relação à licença-paternidade coaduna-se com o princípio da isonomia²².

De fato, o teor da Cláusula 13 do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017 (Id. aa18a10), no sentido de que os Correios concederão à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença-maternidade, conforme estabelece a Lei nº 11.770/2008, contradiz os fundamentos da decisão agravada de que os Correios não teriam aderido ao “Programa Empresa Cidadã”, pois mesmo que isso não tenha ocorrido formalmente, o que deverá ser objeto da instrução probatória, ocorre efetiva concessão do benefício nos termos da referida lei para as suas empregadas, com prorrogação da licença-maternidade. Sob esse prisma, tendo em vista o princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres, insculpido no art. 5º, inciso I, da Constituição Federal, é certo que a conduta da empresa não merece respaldo, já que é injustificável o tratamento diferenciado que se concederia às empregadas mães em relação aos empregados pais, concedendo-se a essas a prorrogação prevista pelo art. 1º, I, da Lei 11.770/2008, mas não a estes a prorrogação prevista pelo art. 1º, II, do mesmo diploma legal.

Ora, o Acordo Coletivo de Trabalho com vigência no biênio 2015/2016 trouxe o compromisso patronal em aplicar a prorrogação da licença-maternidade, conforme a previsão da Lei nº 11.770/2008. A superveniência da Lei nº 13.257/2016 alterou a norma antecedente, introduzindo a

²² O princípio da isonomia constitui direito fundamental na Constituição (art. 5º, *caput*) e deve ser observado nos diversos âmbitos de convivência social. Por isso, no caso trabalhista, a isonomia de tratamento não é apenas uma obrigação patronal, mas, sim, se traduz na concretude, nesse campo, do primado constitucional.

mencionada ampliação da licença-paternidade. Sob tal contexto, há um paralelismo inquestionável entre as duas espécies de licenças, a serem estendidas – e aplicadas – em uma ótica de complementariedade.

Em uma perspectiva mais acurada, tem-se como desarrazoado subtrair ao recém-nascido e seus genitores garantias legais de natureza idêntica, voltadas à tutela da chamada “primeira infância”, identificadas com o fortalecimento do núcleo familiar e fundadas na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho.

Além disso, a natureza jurídica da reclamada, que inclusive é equiparada à Fazenda Pública²³, enseja a aplicação pela mesma dos princípios constitucionais, mesmo sendo os empregados contratados pelo regime celetista, e, assim, considerando que os servidores públicos da União já recebem o benefício, afigura-se injustificável a omissão da empresa pública litisconsorte na adoção de providências para conceder aos seus empregados homens a prorrogação da licença-paternidade, seja nos termos da Lei nº 11.770/2008, ou nos mesmos moldes do Decreto nº 8.737/2016, independentemente de adesão ao mencionado programa, não somente ante o princípio constitucional da isonomia, mas também em razão das normas e princípios constitucionais que protegem a paternidade e o recém-nascido, uma vez que a finalidade da licença-paternidade também visa a proteção da criança.

Trata-se, pois, de um direito fundamental, decorrente do direito social de proteção à infância, expressamente previsto no caput do art. 6º da Carta Magna, de modo que a interpretação do aludido dispositivo infraconstitucional deve ser feita de modo a conferir a máxima efetividade ao direito protegido. O que implica dizer, resguardando o núcleo essencial de cada preceito envolvido,

²³ Oportuno mencionar o *status* jurídico reconhecido à ECT pela jurisprudência, que possui tratamento judicial próprio da Fazenda Pública, inclusive no que diz respeito à execução de seus débitos judiciais pela via dos precatórios. Tal condição privilegiada levou o C. Tribunal Superior do Trabalho a assentar a necessidade da referida empresa motivar a dispensa de seus empregados, posicionamento atualmente cristalizado na Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 do TST.

tem em mira a máxima eficácia das normas constitucionais e, principalmente, tem como vértice a dignidade da pessoa humana.

O fato do benefício da licença-paternidade²⁴ integrar o rol do art. 7º da Carta Política (inciso XIX), no qual estão inseridos os direitos sociais fundamentais, já é suficiente para se afirmar que esta norma deve ser interpretada extensivamente, sendo que a prorrogação do benefício pretendida pela entidade sindical se coaduna com os atuais ditames legislativos e sociais vigentes.

Também o art. 226 da Carta da República expressamente dispõe:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

(...)

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas. (grifo nosso)

E estabelece em seu art. 227, 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 à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

²⁴ No Brasil, a licença-paternidade tem fundamento constitucional tanto no art. 7º, inciso XIX, como no art. 227 da Constituição Brasileira, já que os pais têm o dever de cuidar de seus filhos, mas deve ser concedido como um benefício previdenciário, ou seja, deve ser pago pela Previdência Social, para que não haja uma discriminação ainda maior. Registre-se que nenhum dos projetos de lei em tramitação para a alteração da licença-paternidade, no Congresso Nacional, determina que a licença-paternidade seja paga nos mesmos termos da licença-maternidade, ou seja, pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Além disso, a ideia de que o pai deve assumir, de maneira plena, a responsabilidade pelo cuidado de seus filhos ainda não é comum no Brasil.

Importante destacar os ensinamentos de Celso Antônio Bandeira de Mello (2009, p. 34), quando observa que:

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. **É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão dos seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.** (grifo nosso)

Ora, em se tratando de uma garantia que visa proteger importantes direitos fundamentais como o da paternidade e do trabalho, e, principalmente, tutelar direito fundamental da criança, é inerente a esse instituto a característica de irrenunciabilidade que, nesse caso, tem reflexo direto nos direitos do recém-nascido.

Assim, considerando as disposições e os princípios da Constituição Federal, que inserem o princípio da igualdade como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, e que vedam a discriminação de qualquer natureza, o benefício deve ser estendido para todos os pais trabalhadores que prestem serviços ao mesmo ente público, independentemente da adesão ao Programa Empresa Cidadã.

Logo, é possível concluir que a própria Constituição enseja a extensão do direito, previsto em lei federal, também para os empregados, regidos pelo regime celetista.

Nesse sentido, é oportuno transcrever trecho da fundamentação da liminar concedida recentemente, em caso análogo, em face da mesma reclamada, no Estado de Minas Gerais, nos autos do processo nº 0010390-03.2017.5.03.0105²⁵, da 26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte:

²⁵ Inteiro teor disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

A partir do momento em que aplicadas disposições da Lei nº 11.770/08, especificadamente o seu art. 1º, redação dada pela Lei 13257/16, sobre a ampliação da licença-maternidade em 60 dias, não há razão jurídica e plausível para postergar a ampliação da licença paternidade em 15 dias. Evidente que age em afronta ao princípio constitucional da isonomia, garantido pelo art. 5º, *caput* e inciso I da CF., com nítida distinção em razão de sexo, em detrimento aos pais, apesar da igualdade da condição fático-jurídica na qual se insere atinente ao direito de mãe e pai no atendimento às necessidades de cuidado e atenção à criança nos primeiros dias de vida, sendo esse aliás a finalidade às garantias constitucionais às licenças maternidade e paternidade. (grifo nosso)

Também vale trazer à colação a fundamentação da recente decisão que concedeu a tutela de prorrogação da licença-paternidade em desfavor da mesma reclamada, nos autos do processo nº 0000782-84.2016.5.10.0020²⁶, da 20ª Vara do Trabalho de Brasília/DF:

No caso em apreço, este Juízo está convencido da probabilidade do direito do requerente, tendo em vista a previsão normativa (Leis n. 11.770/2008 com a posterior modificação implementada pela Lei n. 13.257/2016) que fundamenta os fatos. Ademais, o deferimento da tutela de urgência pretendida, de maneira antecipada, é reversível, porquanto a prorrogação visada pode ser posteriormente convertida, quando da prolação da sentença, em indenização à parte contrária. (grifo nosso)

Conforme se verifica, diante do princípio da proteção integral à criança, deve-se adotar uma interpretação capaz de ampliar os sujeitos de direito e não de restringir o acesso a esses mesmos direitos, pois a extensão do benefício aos empregados do litisconsorte encontra amparo legal e se justifica na medida em que visa à proteção da criança e, assim, eventual desigualdade de direitos, na proteção da criança, viola diversas disposições e princípios constitucionais.

A despeito disso, o art. 1º, § 1º, II, da Lei 11.770/2008, prevê que a prorrogação de que trata este artigo “será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo

²⁶ Inteiro teor disponível em: <<http://www.trt10.jus.br>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável”.

Com efeito, cumpre destacar que a norma que garante o direito à prorrogação da licença-paternidade é de aplicabilidade imediata e de eficácia plena,,e ainda que não o fosse, o certo é que essa garantia encontra-se, desde 2009, devidamente regulamentada pelo Decreto nº 7.052, que regulamenta a Lei do Programa Empresa Cidadã.

Além disso, o argumento de que o sindicato agravante não comprovou nos autos “a alegada recusa da reclamada em conceder a prorrogação da licença-paternidade” também não subsiste, pois a petição inicial da reclamação trabalhista nº 0011377-93.20165.15.0153 faz referência expressa à negativa de prorrogação da licença-paternidade em desfavor de um empregado, o Sr. Paulo Roberto Falchetti, e a defesa apresentada não deixa dúvidas acerca da negativa de reconhecimento do direito, e tal argumento implica exigir da parte a produção de uma prova que está em poder da outra.

Desse modo, verifica-se que não subsistem os fundamentos expostos na decisão impetrada (Id. 767e0af) e na decisão agravada (Id. 0f33e2c), pois, em virtude da argumentação exposta, os elementos dos autos evidenciavam a probabilidade do direito, sendo que, em relação ao perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, este evidente, pois, caso não concedida a licença-paternidade no momento oportuno, ou seja, logo após o nascimento da criança, a concessão, mesmo que posterior, não cumprirá as funções sociais do direito em questão, conforme indica o próprio espírito da lei em questão.

É que, no presente caso, devem prevalecer o direito à vida, à saúde, à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, todos patrimônios imateriais e fundamentais do trabalhador, existindo, assim, perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo que ensejam a concessão da liminar pleiteada.

Outrossim, a análise do processo também enseja a conclusão de que não há perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão antecipatória da prestação jurisdicional, uma vez que, caso revogada ou julgada improcedente a demanda ao final, há a possibilidade de descontos dos dias não trabalhados ou mesmo a prestação de horas extras, não havendo por que se falar, portanto, em configuração do receio de dano irreparável.

Logo, depreende-se da análise dos autos que a decisão recorrida não buscou corretamente amparo na isonomia constitucional para proteger a saúde da criança, nos mesmos moldes dos servidores estatutários, garantindo o direito aos cuidados paternos.

Por todo o exposto, considerando que estão presentes os requisitos legais para a concessão da medida liminar, deve ser dado provimento ao agravo regimental, sendo que os mesmos fundamentos também ensejam, posteriormente, a concessão da segurança pretendida, pois as alegações do impetrante quanto à existência de lesão a seu direito líquido e certo foram comprovadas de plano no presente processo.

Considerações finais

Feitas estas ponderações, o presente estudo se propôs a investigar a efetivação da licença-paternidade e sua prorrogação, alicerçada em princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e tendo por base a ordem jurídica trabalhista brasileira.

Diante do estudo empreendido e com vistas à concretização do *direito ao pai*, cabe, finalmente, apontar as conclusões emergentes, propiciadas pela abordagem temática adotada.

O primeiro ponto cuja abordagem se entendeu útil à presente análise corresponde à assertiva da natureza constitucional da prerrogativa em questão.

O direito constitucional ao usufruto da licença-paternidade (art. 7º, XIX c/c art. 10º, § 1º, ADCT) representa norma de repercussão ampla, voltada à harmonização entre a prestação laboral e a tutela da família, entendida como a base da sociedade. Situação em que o reconhecimento da prerrogativa do empregado de empresa pública (ECT) à licença-paternidade prorrogada de vinte dias, na forma da Lei nº 13.257/2016, encontra autorização no emprego do princípio da isonomia com os servidores públicos federais (Lei nº 8.112/90) e, sobretudo, no compromisso patronal, assumido em acordo coletivo de trabalho, de ampliar a licença-maternidade. Trata-se de natureza jurídica idêntica entre as duas formas de interrupção do contrato de trabalho que enseja o tratamento mais favorável ao trabalhador. Por conseguinte, a Justiça do Trabalho deve ser fundada nos princípios da dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho e no reconhecimento do compromisso estatal, inclusive da empresa pública em questão, de oferecer proteção especial à família (art. 226 da Constituição Federal).

Como o texto constitucional é expresso em estabelecer ao Estado brasileiro o dever de proporcionar proteção especial à família; logo, a natureza pública da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (realçada por sua exploração do monopólio postal) impõe igualmente a observância do comando contido na Carta Política.

Não se trata, apenas, da menção aos dispositivos constitucionais correlatos – arts. 7º, XIX e 10, §1º do ADCT. Com efeito, a licença-paternidade assegurada ao trabalhador brasileiro guarda correspondência inegável com o caráter protetivo conferido ao ordenamento jurídico pela Constituição da República de 1988. Em um contexto ampliativo dos direitos e, por isso mesmo, de concretização da cidadania, a extensão, ao pai, de licença para acompanhar o parto do descendente e também os primeiros dias de existência da criança ultrapassa, por óbvio, o âmbito das prerrogativas trabalhistas.

Trata-se, sim, de matéria voltada, sobretudo à tutela da família, entendida como núcleo de formação do indivíduo e elemento essencial à busca do equilíbrio social. Neste sentido, a licença-paternidade deve ser interpretada como um corolário lógico da previsão contida no art. 226 do texto constitucional.

A licença-paternidade integra, portanto, o feixe de direitos (e deveres) inerentes ao perfil jurídico da família brasileira, introduzido pela Carta Política de 1988, como aponta José Afonso da Silva (2007, p. 852):

UMA NOVA CONCEPÇÃO DE 'FAMÍLIA'. A família é afirmada como base da sociedade e tem especial proteção do Estado, mediante assistência na pessoa de cada um dos que a integram e criação de mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações. [...]

Essa família, que recebe a proteção estatal, não tem só direitos. Tem o grave dever, juntamente com a sociedade e o Estado, de assegurar, com absoluta prioridade, os direitos fundamentais da criança e do adolescente, enumerados no art. 227 da CF.

A família é uma comunidade natural composta, em regra, de pais e filhos, aos quais a Constituição, agora, imputa direitos e deveres recíprocos, nos termos do art. 229, pelo qual os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, havidos ou não da relação do casamento (art. 227, §6º), ao passo que os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.

Sob tal contexto, entende-se, ainda, a referida licença como um instrumento voltado à efetivação do dever de assistência paterna do trabalhador ao recém-nascido, que detém, por sua vez, o direito à tutela ampliada. Neste ponto, a possibilidade de prorrogação da modalidade de suspensão do pacto laboral para vinte dias tem consonância com a disciplina constitucional destacada, principalmente se levada em consideração a relevância da presença do pai nos primeiros dias de existência do filho, período em que o novo ser mostra-se fisicamente mais vulnerável e, portanto, mais suscetível a agentes capazes de comprometer sua boa formação. E, num modelo legal erigido na divisão igualitária de responsabilidades entre pai e

mãe no cuidado da prole, a licença-paternidade prorrogada apresenta-se importante por alcançar as duas semanas iniciais da delicada fase do puerpério (período de seis a oito semanas após o parto, em que o corpo feminino retorna ao estado pré-gravidez).

Verifica-se, portanto, a vigência de um sistema de direitos e deveres complexo, em que o legislador busca a compatibilização da atividade laboral com o interesse da família. Para tanto, os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho podem ser interpretados como elementos jurídicos autorizadores da ampliação temporal da licença-paternidade.

Defendeu-se, por conseguinte, um entendimento judicial ampliativo, que estenda à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) a observância do afastamento do empregado pai pelo período de vinte dias, apesar de a empresa pública não estar formalmente vinculada ao Programa Empresa Cidadã – requisito necessário ao gozo do referido direito.

Nesse contexto, ao homem devem ser dados tanto a obrigação como o direito de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos. Sem os direitos de conciliação entre a vida laboral e a vida familiar, as mulheres têm menos possibilidades de atuar e participar da vida sindical, gerando diferenças salariais e de condições de trabalho, geralmente nas ocupações “consideradas femininas”, porque, conforme Dubin (2007, p. 49), *“isso gera uma menor afiliação nos sindicatos de setores em que há uma predominância de emprego feminino e, por isso, as remunerações nesses setores acabam sendo menores, (...), ficando, portanto, excluída das decisões de vários aspectos da vida privada e pública”*.

Na lição de Izquierdo (2007, p. 70),

“é certo que não cabe aos poderes públicos a determinação da divisão das tarefas familiares ou a imposição de escolha dos modos de convivência familiar, mas não mesmo certo é que o Estado deve garantir que as pessoas tenham, efetivamente, possibilidades de adoção de um modo familiar igualitário”.

Resta claro, portanto, que, para o alcance da igualdade efetiva entre homens e mulheres, é necessário que as obrigações familiares sejam compartilhadas e que se lute contra a ideia de que a mulher é a principal ou, na maioria das vezes, a única responsável pelas tarefas domésticas, bem como cuidado com os filhos e os familiares dependentes.

Assim sendo, uma das mais importantes medidas de conciliação entre a vida familiar e a vida laboral presentes nessa Lei é a licença-paternidade, já que ela possibilita um melhor compartilhamento das responsabilidades familiares entre o casal, isto é, das atividades da vida familiar e social e das atividades profissionais entre o homem e a mulher.

Nessa perspectiva, assevera Dubin (2007, p. 56), “*a licença-paternidade ajuda a combater a discriminação estatística*” e, segundo Castillo (2007, p. 498-499),

“é o primeiro passo para uma igualdade real na repartição de papéis sociais, tendo como bens jurídicos protegidos a ajuda à recuperação biopsicológica da mãe, quando há parto, o cuidado do filho e o desenvolvimento da relação de convivência e de afeto entre pai e filho”.

De fato, a licença-paternidade tem uma importância prática, mas sua relevância simbólica é ainda maior, já que deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema somente da mulher²⁷.

O preconceito com a licença-paternidade, contudo, tende a melhorar, a partir do momento em que as pessoas se acostumem com os termos da lei e se modifiquem os estereótipos.

No entanto, o tempo concedido, neste momento, é demasiado limitado para que, efetivamente, os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar.

²⁷ Nesse sentido, ver BADINTER, 2005, p. 170.

O mais importante, assim, é ampliar o período de licença-paternidade, já que, atualmente, é de apenas cinco dias.

A Lei nº 11.770/2008, ainda que não tenha efetuado muitas mudanças na normativa sobre igualdade de gênero, de uma maneira geral, com a licença-paternidade, começou a tratar os direitos de conciliação como direitos das mulheres e dos homens de compartilhar sua vida laboral e sua vida familiar. O fato de a licença-paternidade ter sido aumentada fortalece o caráter de corresponsabilidade familiar dos direitos de conciliação.

De acordo com Edson Fachin (1992, p. 23), “a paternidade se constrói; não é apenas um dado: ela se faz”.

Dessa forma, o ideal, no Brasil, seria que a licença-paternidade fosse ampliada até alcançar o mesmo período da licença-maternidade. No sentido de extensão às proteções sociais dadas às mulheres e aos homens também, para evitar discriminação por padrões concorrenciais do mercado de trabalho, já se posicionava Freitas Junior (1988, p. 218), logo após a ampliação da licença-maternidade pela Constituição Federal: “O approach normativo, ao que sustentamos, pode pretender nivelar por condições melhores, e não por condições mínimas a ambos os sexos”.

Finalmente, consideramos o cuidado como elemento identificador das responsabilidades sociais e familiares, concedendo-lhe *status* de valor jurídico e tendo na convivência o fato gerador de direcionamento de afeto entre as pessoas, porque *o afeto é quem conjuga* (BARROS, 2002, p. 9), conclusivas as palavras de Humberto Maturana (Apud NOGUEIRA, 2001, p. 92):

O amor é a fonte da socialização humana e não o resultado dela. Qualquer coisa que o destrói, qualquer coisa que destrói a congruência estrutural que ele implica, destrói a socialização. A socialização é o resultado de operar no amor e ocorre somente no domínio em que ele ocorre.

Referências

- ABRAMO, Laís. **A Mulher no Mercado de Trabalho no Mundo Contemporâneo**, Brasília: Anamatra, 2008.
- AGAMBEN, Giorgio. **Meios sem fim**: Notas sobre a política, Tradução de Davi Pessoa, 2ª reimp., Belo Horizonte: Autêntica, 2015.
- ALEXY, Robert. **Theorie der Grundrechte**, Frankfurt: Suhrkamp, 1989.
- BADINTER, Elisabeth. **Rumo Equivocado**. O Feminismo e Alguns Destinos, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
- BARROS, Fernanda Otoni de. “Do Direito ao Pai: sobre a paternidade no ordenamento jurídico”, **Revista Brasileira de Direito de Família**, n. 6, Porto Alegre: Síntese/IBDFAM, jul/set, 2000, p. 5-22.
- BARROS, Sérgio Resende de. “A Ideologia do Afeto”. **Revista Brasileira de Direito de Família**, n. 14, Porto Alegre: Síntese, jul/set, 2002, p. 5-10.
- CANOTILHO, J.J. Gomes (coord.) e outros. **Direitos Fundamentais Sociais**, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- CASTILLO, Maria Teresa Alameda. “Otro Lento Avance Normativo hacia la Responsabilidad Familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad”, In: UGUINA, Jesús R. Mercader (coord.). **Comentários Laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, Valencia: Tirant lo blanch, 2007, p. 495-538.
- CAVALCA, Renata Falson. “A Discriminação contra a Mulher e o Princípio da Isonomia na Jurisdição Trabalhista Constitucional do Século XXI”, **Revista de Direito Constitucional e Internacional: RDCI**, nº 100, v. 25, mar/abr, São Paulo: Revista do Tribunais, 2017, p.163-186.
- DUBIN, Kenneth A. “Contradicciones traidoras? Las implicaciones de las LOIMH para las estrategias empresariales”, **Revista Dialnet**, Universidad de la Rioja: Lex Nova, 2007, p. 45-69.
- FACHIN, Luiz Edson. **Estabelecimento da Filiação e Paternidade Presumida**, Porto Alegre: Sergio Fabris, 1992.
- FACHIN, Luiz Edson. **Da Paternidade**: relação biológica e afetiva, Belo Horizonte: Del Rey, 1996.
- FREITAS JÚNIOR. Antonio Rodrigues de. “Regulamentação do Trabalho da Mulher: objetivos sociais e evolução constitucional”, **Revista Jurídica do Trabalho**, Salvador: Ciência Jurídica, ano 1, n. 3, out/dez, 1988, p. 211-225.
- IZQUIERDO, Raquel Aguilera. “Los Derechos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”. **Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales**, Madrid: número especial-2, 2007, p. 69-119.
- MARTINEZ, Peces-Barba. “Los Derechos Economicos, Sociales y Culturales: su Géneris y su Concepto”, **Derechos y Liberales**, **Revista del Instituto Bartolomé de las Casas**, 6:25, 1998.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das Normas Constitucionais e Direitos Sociais**, São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

- MELLO, Celso de Albuquerque. “Algumas Notas sobre os Direitos Humanos, Econômicos e Sociais”, In: Anais do VI Seminário Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, Rio de Janeiro: UFRJ, 1997.
- NOGUEIRA, Jaqueline Filgueiras. **Filiação que se Constrói: o reconhecimento do afeto como valor jurídico**, São Paulo: Memória Jurídica Editora, 2001.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**, 4. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006.
- _____. “Segurança Social, Dignidade da Pessoa Humana e Proibição de Retrocesso: revisitando o problema da proteção dos direitos fundamentais sociais”, In: CANOTILHO, J.J. Gomes (coord.) e outros. **Direitos Fundamentais Sociais**, 2ª ed., São Paulo: Saraiva, 2015.
- SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**, 3ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2007.
- STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição Constitucional e Hermenêutica: Uma nova crítica do Direito**, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.
- THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (orgs.). **Direito Individual do Trabalho: curso de revisão e atualização**, Rio de Janeiro: Campus Jurídico, 2011.
- TORRES, Ricardo Lobo (org.). **Teoria dos Direitos Fundamentais**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. “A Boa-fé no Direito Privado e no Direito Público: breve estudo comparativo e suas aplicações práticas”, **Revista Síntese Trabalhista**, nº 104, fev./1998, p. 133-155.