

## LICENÇA DECORRENTE DA GUARDA PATERNA: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E QUESTÕES CRÍTICAS

### LICENSE DUE TO PATERNAL CUSTODY: HISTORICAL AND CRITICAL ISSUES

<sup>1</sup>RODRIGUES, C.C.; <sup>2</sup>MAZZANTE, P.M.P.; <sup>3</sup>SILVA, J.F

<sup>1,2</sup>Departamento de Direito – Faculdades Integradas de Ourinhos-FIO/FEMM

#### RESUMO

O presente estudo se fundamenta na licença decorrente da guarda paterna e questões críticas, refletindo sobre os direitos da figura paterna no direito do trabalho, com objetivo de um estado social de direito igualitário entre homens e mulheres, principalmente na sociedade contemporânea. A questão problema se desenvolve no fato de que a figura paterna é tão importante na criação da família quanto à figura materna, coadunado conferir ao pai os mesmos direitos de criar e educar os filhos, demonstrando a importância da licença estendida ao pai, fazendo cumprir o princípio da isonomia, garantindo ao trabalhador uma licença do emprego, possibilitando de que os primeiros meses de vida do filho tenham a figura paterna presente. Promovendo, ainda, a convivência familiar da criança e do pai, nos casos de guarda dos pais adotivos e biológicos, uma vez que as dificuldades iniciais são inquestionáveis, sendo como solução cabível a equivalência de direitos entre homens e mulheres, ampliando o período à licença paternidade.

**Palavras-chave:** Convivência Familiar. Equivalência de Direitos Guarda Paterna. Figura Paterna. Princípio da Isonomia.

#### ABSTRACT

The present study is based on the license due to paternal custody and critical issues, reflecting on the rights of the father figure in labor law, with the aim of a social status equal rights between men and women, particularly in contemporary society. The issue problem develops in the fact that the father figure is so important in creating the family as the mother figure, give the parent the same rights to raise and educate their children, demonstrating the importance of the father extended licensing, enforcing the principle of equality, guaranteeing the employee a leave of employment, providing that the first months of life the child have a father figure present. Also promoting the family life of the child and parent in cases of custody of the adoptive and biological parents, once the initial difficulties are unquestionable, as being appropriate solution equivalence of rights between men and women, extending the period of license paternity.

**Keywords:** Equivalence Guard Paternal Rights, Family Coexistence. Father Figure. Principle of Equality

#### INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa a licença decorrente da guarda paterna, defende o direito do trabalhador de forma a apresentar uma questão de igualdade de gênero, possibilitando a ampliação da licença paternidade com prazo igualitário à licença maternidade aos pais trabalhadores que detêm a guarda dos filhos, sendo biológicos ou adotivos.

---

<sup>1</sup> Cinthia Cersosimo Rodrigues, estudante de graduação do Curso de Direito das FIO;

<sup>2</sup> Paulo Mazzante de Paula, Professor Mestre do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Ourinhos;

<sup>3</sup> João Felipe da Silva, Professor Especialista do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Ourinhos.

Como objetivo uma medida social, concretizando de uma licença estendida para que aperfeiçoe as necessidades uns dos outros, criando um vínculo afetivo ainda maior, sendo possíveis mudanças legislativas e judiciais sobre a licença paternidade.

Busca propor uma análise sobre a licença de 120 dias para a entidade paterna, ou até mesmo prorrogar a licença por mais 60 dias, demonstrando assim que as diferenças entre homens não possibilitarão a persistência na sociedade contemporânea, uma vez que o ordenamento jurídico comporta lacunas que necessitam de regulamentação. Atendendo as necessidades do ordenamento, o art. 10, §1º do ADCT, regulamentou de forma provisória o prazo de 5 dias para a licença paternidade até que a lei infraconstitucional a venha disciplinar, fato este que nunca ocorreu, acarretando, portanto, em uma omissão legislativa.

Condicionando, portanto, a proteção da criança, juntamente com a proteção do direito à licença paternidade, revela-se de suma importância, visto que é no início da formação que a representação do pai torna-se essencial ao filho, por tal motivo a extensão do prazo da licença, com dedicação total ao recém-nascido ou vindo ao lar é imprescindível e deve-se valer de regulamentação.

## **ASPECTOS HISTÓRICOS DA LICENÇA DECORRENTE DA GUARDA/ADOÇÃO**

Em 1991, o legislador inseriu no ordenamento jurídico a lei 8.213/91, que garantiu o direito da licença maternidade a todas trabalhadoras seguradas que adotarem. Porém, os prazos das licenças diversificavam de acordo com as idades das crianças adotadas.

Sempre afirmamos que deveria o legislador superar a concepção meramente biológica da maternidade e estender a parte da licença pós-parto aos pais adotivos, concedendo-lhes o afastamento a partir do ingresso da criança no lar adotivo e desde que ela se encontrasse em idade requeresse cuidados especiais, inclusive alusivos à adaptação (BARROS, 2010, p. 1097).

O art. 392-A da CLT, corroborado pela lei 10.421/02, prevê a garantia de licença à empregada no caso de adoção ou quem obtiver a guarda judicial. Tal artigo institui que a empregada que adota tem garantido o direito à licença maternidade, porém de forma proporcional.

No entanto, a lei 8.213/91 alterou significativamente o dispositivo no que tange a forma de prazo para adoção, de forma a atender às necessidades da criança adotada não mais sendo divergente em relação à idade.

Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, 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. Alterado pela Lei 12.873, de 14 de outubro de 2013.

É notório que havia uma diferença desigual em relação à criança adotada, ferindo o princípio da isonomia, visto que, todos devem ser iguais perante a lei. Como pode-se verificar a fática situação fere tal princípio.

Em consciência disso, o referido artigo foi alterado pela lei 12.873 de 24 de outubro de 2013, no sentido de que: “Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias”. (Lei 12.873 de 24 de outubro de 2013).

A alteração do dispositivo é de extrema relevância, uma vez que traz o prazo de licença de 120 dias, com o devido salário, estendido ao pai segurado, acarretando em um justo gozo de direito.

Em virtude disso, a Doutrinadora Xavier Ribeiro, expressa seu posicionamento de forma clara e precisa.

Sendo assim, conceder períodos diferenciados de licença-maternidade à adotante de acordo com a idade da criança é ferir um dos princípios mais importantes do Texto Constitucional. Ademais, é bem sabido que uma criança de 8 anos tem mais dificuldades de adaptação ao seio familiar do que uma criança de 1 ano, o que injustifica os períodos diferenciados de licença (2009, p. 126).

Com respaldo ao entendimento da doutrinadora, fica claro o conflito existente entre a lei e os princípios. Reafirmando que os fatos entravam em conflito com a realidade fática e que os fundamentos norteadores do ordenamento jurídico merecem obediência, os parágrafos foram revogados.

A revogação dos parágrafos 1º§, 2º§ e 3º§ do art. 392-A da CLT tiveram obediência da lei 12.010/09, a qual afirmara que independentemente da idade da criança adotada, a empregada terá direito ao período integral da licença.

Visto isso, corroborando com o artigo 392-A da CLT, a empregada tem o direito de expor da sua licença o período de 120 dias, sem que seja preciso analisar a idade da criança, visto que as necessidades são as mesmas, independentemente da idade do adotado.

Findando com as diferenças do período adotivo o qual era respaldado pela idade da criança, ficou norteado que o prazo de licença seria de 120 dias corridos, independentemente da idade. Estabeleceu-se, na normativa, que, nos casos de empresa cidadã, o prazo é de 180 dias, em virtude da criança adotiva com idade inferior a 12 anos ser criança o que dispõe o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Entretanto, esse direito nunca foi conferido ao pai, como veremos, o pai nunca possuiu a oportunidade de gozar da licença se optasse por adotar uma criança.

### **DA NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO**

Em linhas gerais, o panorama das famílias atuais se modificou sistematicamente sem que essa alteração fosse devidamente regulamentada, merecendo, portanto, uma mudança institucional no sistema jurídico vigente.

Muitos são os problemas advindos da inobservância de preceitos Constitucionais, e da falta de norma regulamentadora do assunto e tais não se esgotam neste breve estudo. Contudo, é imprescindível evitar que o menor, por sua incapacidade e passividade, torne-se fruto de influências externas (hereditárias e ambientais) que lhe definam a condição social e a personalidade, categorias estas que servirão para decidir seu destino (POZZOLI, 2011, p. 192).

As evoluções são necessárias e corroboram para o desenvolvimento da massa pensante, por isso, é de extrema importância que as normas aplicadas ao cidadão acompanhem essa evolução, afim de que o crescimento e desenvolvimento humano sejam efetivamente concretizados.

O direito existe para a vida, e não a vida para o direito, o ordenamento jurídico deve-se moldar a vida dos homens, a fim de que o mesmo não careça de um estado inerte. Se o mesmo direito estiver sobreposto negativamente ao homem,

ele não pode ser considerado válido, afronta todos os princípios de normas que são inerentes a ele.

Em virtude disso, discorre-se sobre modificação no estado social atual, que sofre privações em relação ao trabalhador e necessita de uma igualdade de gênero em relação ao prazo de licença paternidade remuneratória para que possa exercer seu papel de genitor e cuidar dos filhos.

Uma das mais importantes modificações da lei de igualdade nos direitos de conciliação foi a instauração da licença paternidade, porque, efetivamente, possibilita e fomenta o compartilhamento das responsabilidades familiares entre o casal. Essa licença tem uma importância prática, mas o valor simbólico da mesma é ainda maior, já que deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema somente da mulher. Todavia, o tempo concedido, neste momento, é demasiado limitado, para que efetivamente, os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar. O ideal seria que a licença paternidade fosse aumentada gradativamente até alcançar a licença maternidade (THOME, 2009, p. 120).

Vale lembrar que, na ausência de ato normativo, o julgador poderá utilizar, de forma provisória, o princípio constitucional de igualdade em suas decisões, adequando a figura paterna a um direito necessário e válido, porém ainda omissa na legislação Brasileira.

Ocorre que a licença trata-se de um direito que deve ser valorado pelas normas do ordenamento jurídico e não um direito que deva ser buscado e enfrentado perante a justiça, uma vez que além de protelar os nobres julgadores ainda condiciona uma questão de economia processual, qualificando ainda mais a compreensão de que não se refere a um direito subjetivo e sim de um direito conferido a todos os trabalhadores segurados.

Portando, mesmo que, na ausência de um ato normativo válido, a justiça acrescente o posicionamento devido, não qualifica todos os trabalhadores a esse direito, ratificando ainda mais o posicionamento de que não deve existir desigualdade de gênero. É oportuno dizer que este instituto trata-se de um direito objetivo, amplo a todos os trabalhadores, inexistindo desproporção entre os mesmos.

Ainda que a estrutura familiar seja convencional e obedeça a paradigmas próprios, não se pode abster de um direito inerente, direito este que, apesar de não ser regra ou costume, precisa ser efetivamente válido e regulamentado, uma vez que se trata da base familiar respaldado no direito do trabalho.

Como se pode perceber, a omissão legislativa acarreta ao trabalhador uma distância irreversível na vida da criança e da família, merecendo regulamentação adequada, uma vez que ficam a margem desse direito os que são carentes de uma instituição apropriada.

Nesse sentido, a doutrinadora, Juíza do trabalho, substituta do TRT afirma:

A Constituição de 1988 não prevê se a licença maternidade tem como fundamento o cuidado com a criança ou a saúde da mulher trabalhadora. Uma vez que a Lei n. 10.451/2002, posterior a Constituição Federal brasileira, prevê licença maternidade para mulher adotante, resta claro que essa licença tem como fundamento o cuidado com a criança e não com a saúde da trabalhadora, já que não há um risco à saúde da mãe neste caso. Assim, essa licença também deve ser devida nos casos de um pai que adota apenas a criança ou no caso da morte da mãe que tem direito a licença maternidade. Interpretação diversa é inconstitucional por vulnerar o princípio da igualdade (THOME, 2009, p. 108).

Posta assim a questão, é indubitável que o referido direito deve ser igualmente válido para ambos os pais, não abrindo questionamento algum da necessidade da presença do genitor na evolução e criação da criança, ratificando que a licença tem como princípio basilar o cuidado com a criança.

Portanto, a necessidade de regulamentação da questão é cada vez mais urgente, visto que além de ferir vários princípios basilar do ordenamento jurídico, deixa os detentores do direito a mercê de uma justiça precária, omissa e desigual, fato este que não deve prevalecer, posto que vivemos em uma sociedade biparte, uma sociedade que figura duas partes, sendo ela o cidadão, detentor do direito e o estado, provedor de um bem estar social.

### **POSICIONAMENTO ATUAL DA LEI 12.873/2013**

Em virtude de toda essa omissão, a possibilidade de extensão da licença paternidade vem sendo reforçado pela nova Lei 12.873/2013, que altera algumas normas, entre elas as previstas na CLT sobre a licença paternidade.

Essas alterações que a nova lei prevê, mudam substancialmente o direito à licença paternidade, uma vez que admite para o segurando a concessão de 120 dias de licença como um benefício social, a fim de garantir a proteção familiar do menor.

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Como se pode verificar, a lei apresenta um surgimento do período estendido ao homem que adota ou obtém a guarda, tempo necessário e destinado ao fortalecimento da base familiar adotiva, posicionamento este que é referido a todas as categorias de segurado, ou seja, é mencionado a todos os trabalhadores que são contribuintes do Instituto Nacional do Seguro Social.

Esta adequação acaba por adotar um instituto indiscutivelmente válido no ordenamento jurídico, visto que o pai adotivo carece de maior contato com o menor por não ter tido uma relação de afinidade desde o momento da concepção ou nascimento da criança, necessitando de um prazo válido para que seu convívio seja fortificado com proximidade, afeto e conhecimento.

Esse dispositivo elucida que os genitores estão no mesmo par de igualdade, não distinguindo os genitores em relação ao período de licença, não distinguindo os homens e as mulheres nos casos de adoção ou guarda judicial, fazendo ambos, jus ao benefício que antes era concedido apenas a mulher.

O lapso temporal gozado durante o afastamento das atividades profissionais é também um direito da criança, já que o escopo principal do período de licença tem como objetivo a proteção da criança. Ao contrário do que se pensa, o período de licença maternidade não é apenas destinado à recuperação da mãe, já que todo o período pré-natal é destinado a ver o desenvolvimento saudável da criança e da mãe. Assim, maternidade e paternidade são termos distintos, mas que numa visão mais humanitária e hodierna devem ter a mesma equivalência: são termos que visam proteger, acolher, fomentar o desenvolvimento saudável da criança, posto que o art. 227 da Constituição Federal garante isso (XIMENES, 2014, 16/04/2014).

Importante notar que as garantias expostas no novo instituto, os direitos dos adotivos não são as mesmas relatadas aos pais biológicos, uma vez que, em virtude do novo posicionamento jurídico, os empregados, pais, que detêm a guarda beneficiam-se da licença paternidade, enquanto os pais biológicos ainda sofrem com a falta de regulamentação.

Consoante já dissemos, a adoção atribui ao adotado a condição de filho, para todos os efeitos de direito, pessoais, patrimoniais, inclusive acessórios, em regime de absoluta isonomia em face dos filhos biológicos (GAGLIANO, 2011, p. 666).

Obviamente que o novo posicionamento trouxe uma melhora inenarrável às famílias monoparentais ou homoafetivas, condicionando os mesmos a uma igualdade de gênero indiscutivelmente devida, visto que carecem de um respaldo do ordenamento jurídico sobre suas situações atuais.

Ocorre que esse instituto de melhora acabou por dividir as famílias adotivas das famílias biológicas, estabelecendo uma divergência inaceitável às famílias atuais, uma vez que filhos são filhos, independente de terem advindo de formas distintas, obedecem exatamente aos mesmos direitos, independentemente da circunstância.

Para tanto, considerando o fato de que os pais devem acolher, proteger e formatar o desenvolvimento do infante, que os filhos sendo biológicos ou adotivos detêm exatamente os mesmos direitos e que os trabalhadores que adotam ou têm filhos biológicos não se distinguem de forma alguma, o instituto que prevê a licença estendida ao pai adotivo ou que detém a guarda acaba por violar os direitos de igualdade entre os filhos.

A Licença Paternidade de pai solteiro não pode ser interpretada como a Licença Paternidade comum e foi isso que a lei 12.873/13 veio garantir. Contudo, o pai natural ficou excluído pelos ditos legais desse benefício previdenciário (XIMENES, 2014, 16/04/2014).

Por tais razões, o novo instituto amparou somente o pai adotivo, discriminando-o dos pais biológicos, acarretando, mais uma vez, em uma desigualdade de gênero.

O tratamento desigual não pode ser valorado, uma vez que filhos e pais são os mesmos independente de forma ou consanguinidade, carecem dos mesmos problemas, desfrutam de responsabilidades e de conhecimento, devendo consagrar os mesmos direitos, visto que obedecem aos mesmos deveres.

Essa discriminação afeta preferencialmente a criança, colocando-a de forma distinta. Além de que os filhos, tanto adotivos quanto os biológicos necessitam dos mesmos carinhos, amparos e proteção, uma vez que se trata de nascituro, carecendo dos pais da mesma forma.

Pelo exposto, é oportuno dizer que inexistem divergências entre pais, filhos e trabalhadores, visto que cumprem com os mesmos direitos e deveres para com a instituição familiar e laboral, devendo o ordenamento jurídico igualar os mesmos e não condicionarem a uma desigualdade desnecessária.

## BREVE HISTÓRICO DO DIREITO COMPARADO

Já analisados vários institutos da licença paternidade, cabe ainda ressaltar que outros países adotam a licença estendida ao pai em suas normas e regulamentos, com o fim de conciliar as atividades domésticas entre o instituto materno e paterno.

Esse instituto é consolidado pela Declaração da Organização Internacional do Trabalho, de forma a comprometer que os direitos paternos e maternos sejam consolidados fazendo com que as responsabilidades familiares sejam emparelhadas.

O informe global, de acordo com o prosseguimento da Declaração da OIT relativo a princípios e direitos fundamentais no trabalho, afirma que, no local de trabalho, devem ser aplicadas políticas familiares, que sejam destinados tanto aos homens quanto às mulheres e que sejam encaminhadas a solucionar os problemas com que tropeçam os trabalhadores com responsabilidades familiares, ajudando-os a melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, em um mundo em que a jornada de trabalho é cada vez maior, as pautas laborais prejudicam as mulheres e afetam suas carreiras profissionais e, a taxa de fecundidade cresce ao passo que a disponibilidade de serviços de creches infantis e de acessibilidade ao trabalho a tempo parcial diminui (THOME, 2009, p. 60).

Em conformidade com o exposto, as barreiras que os trabalhadores se deparam com a vida laboral e familiar são as mais custosas, visto que depende de um esforço que custa, além de responsabilidade e maturidade, um força física e mental que devem ser resolvidos pela simples eliminação de todas as formas de discriminação.

O artigo 6º da Organização Internacional do Trabalho corrobora o entendimento de que os países devem adotar medidas apropriadas para promover, mediante a informação e a educação, uma melhor compreensão, do princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras e também dos problemas dos trabalhadores com a responsabilidade familiar. (THOME, 2009, p. 61).

Outros países adotam a licença estendida ao pai em suas Constituições, afirmando que inexistente distinção entre os gêneros.

O Ordenamento Jurídico Sueco também elucida o gozo da licença paternidade com o fundamento de que as famílias enfrentam muitos problemas quando os filhos aparecem.

A figura paterna é presente e efetivamente responsável pelo crescimento e desenvolvimento da criança, visto que, na Suécia, garante que as mães devem ter as mesmas condições de trabalho que os homens, refletido que a igualdade de gênero deve ser imposta na vida familiar a laboral desde o início da vida do infante.

O intuito do direito Sueco é prover um melhor desempenho na vida familiar, assegurando a mulher no mercado de trabalho e ao homem uma paternidade responsável.

A licença paternidade permite que o pai, na Suécia, fique em casa por um período de até 13 meses para cuidar do filho. A licença pode ser tirada de uma só vez ou em partes, até que a criança complete oito anos de vida. O casal também pode dividir o tempo. Cada um fica com um período. O governo paga 80% do salário do licenciado e o patrão desembolsa os outros 20% (Jornal Nacional.GLOBO.COM, 04/10/2007).

É preciso insistir no fato de que o instituto paterno é responsável pelo crescimento e desenvolvimento da criança em vários aspectos e meses de vida, qualificando assim uma vantagem familiar e laboral.

Para o estado Sueco, o governo todo se beneficia, uma vez que os filhos eram uma opção distante na vida da família Sueca com fundamento de que os genitores poderiam perder os empregos, ocorrendo assim uma baixa taxa de natalidade no país.

Outrossim, as empresas que são pagadoras de 20% da licença também revelam um dado promissor, pois defendem o fato de que a funcionária trabalha mais tranquilamente sabendo que o pai pode dividir as tarefas e de que o infante está sob bons cuidados.

Com esse alicerce, foi instituída, na Suíça, a licença paternidade, que beneficiou as famílias de modo geral, a média de filho por casal dobrou, e os empregadores se satisfizeram.

Outro comparativo com o Brasil é com o governo Alemão, que também prevê o direito à licença estendida ao pai com os mesmos objetivos dos outros países que preveem. A figura paterna Alemã tem um benefício de 14 meses, sendo

que os últimos dois meses da licença sendo exclusivos ao pai, não podendo ser usufruído pela mãe.

O entendimento se qualifica pelo sentido de que a Alemanha é um dos países da Europa com a menor taxa de natalidade. O governo Alemão, assim como o Sueco, encontrou um parâmetro para que o país não sofresse com o baixo desenvolvimento de natalidade, uma vez que as famílias abandonavam a ideia de se reproduzirem com temor de prejudicarem os empregos pra cuidarem dos filhos.

O Jornal Alemão Deutsche-Welle, em tradução para o português do Brasil, apresentou uma pesquisa sobre a licença paternidade fomentada pela Ministra Alemã da Família que abordou o tema da seguinte forma,

“É claro que esta política de licença paternidade é o máximo”, propaga a ministra, cuja missão de facilitar a vida dos pais e mães que trabalham no país a transformou numa das figuras mais controversas da política alemã nos últimos dois anos. A ministra, ela própria mãe de sete filhos, se diz satisfeita com o número cada vez maior de pais que optam por passar alguns meses em casa, cuidando de seus rebentos (Jornal DEUTSCHE-WELLE, 17/08/2007).

Inobstante que o desenvolvimento Alemão comporta parâmetros distintos do Brasileiro, compreendendo que o direito à licença paternidade não traz um ganho somente à família, beneficia o trabalhador de forma inigualável, além de que preconiza o direito de que homens e mulheres são iguais e merecem estar no mesmo nível de hierarquia.

Em virtude disso, a Europa traz um concentrado de Estados que beneficiam o genitor na licença paternidade, configurando a Europa como o país mais concentrado de licenças paternas.

Outrossim, a licença estendida aos pais, além de proporcionar benefícios ao menor, favorece todo um envolto.

Destarte, o direito à licença paternidade ainda é efetivamente válido nos casos de adoção em vários outros países, como por exemplo, a França, Portugal, Itália, entre outros, que são abordados pelo Direito do Trabalho como benéfico aos pais adotivos.

## CONCLUSÃO

Por meio deste trabalho, é notória a falta de uma igualdade de gênero entre os homens e as mulheres no instituto da licença maternidade e paternidade, baseando-se nas vias históricas desde o início dos tempos o qual consagrou o direito materno e ab-rogou o paterno, carecendo assim a família da figura paterna em sua base.

Nesse sentido, deve-se dizer que o que verdadeiramente se busca é a igualdade de gêneros, acoplada com a valorização da família na vida laboral, a fim de que se tornem válidos e igualitários os direitos dos homens e das mulheres, com o intuito de uma boa base familiar e de condicionamentos laborais destinados a recursos econômicos e destemor de prejuízo salarial a laboral.

Por derradeiro, o ordenamento jurídico Brasileiro carece de um reconhecimento de que vivemos em uma sociedade evoluída e igualitária, na qual homens e mulheres devem compartilhar seus direitos e deveres, a fim de que uma sociedade desigual não prevaleça.

Diante disso, o intuito do trabalho se valeu de uma busca a uma melhor condição familiar e laboral, com as famílias presentes na vida dos menores ensinando que o labor e a saúde familiar são bases de uma vida harmoniosa, de valores que devem ser exalados de dentro de suas casas, a fim de que haja o crescimento com respeito e educação.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, XIII CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, **Normas e modelos, Modelo do Artigo**, Documento eletrônico {on line}. Disponível na internet via WWW.URL: <<http://www.fio.edu.br/cic/>>. Acesso em 25 de agosto de 2014.

BACHUR, Tiago Faggionni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença Maternidade e Salário Maternidade. Na Teoria e na Prática**. Lemos e Cruz, [S.l.] 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. Editora LTr São Paulo, 2009.

BRASIL, **Artigo 473 da Consolidação das Leis de Trabalho – Decreto Lei 5452/43**. Documento eletrônico {on line}. Disponível na internet via WWW.URL: <<http://www.saude.mt.gov.br/arquivo/2057>>. Acesso em 12 março 2014

BRASIL, **Atos das Disposições Constitucionais Transitórias**, Brasília, DF: Senado Federal; 1988.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal; 1998.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF: Senado Federal; 1943.

BRASIL, Lei nº 10.421, de 15 de Abril de 2002, **Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade**. Documento eletrônico {on line}. Disponível na internet via WWW.URL: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10421.htm>>. Acesso em: 20. NOV 2013.

BRASIL, **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Documento eletrônico {on line}. Disponível na internet via WWW.URL: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 20 de novembro de 2013.

BRASIL, Lei nº 12.010, de 03 de Agosto de 2009, **Dispõe sobre adoção**. Documento eletrônico {on line}. Disponível na internet via WWW.URL: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L12010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12010.htm)>. Acesso em: 20. NOV. 2013.

CNTS, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, **Mandado de Injunção de 01/12/2011**. Documento eletrônico {on line}. Disponível na internet via WWW.URL: <<http://www.cnts.org.br/pagina/arquivos/id/3/page/2>>. Acesso em: 19. Set. 2013.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUES. **Dicionário Eletrônico**. Documento eletrônico {on line}. Disponível na internet via WWW.URL: <<http://www.dicio.com.br/>>. Acesso em 05 de Abril de 2014.

GAGLIANO, Pablo Stolze; Rodolfo Pamplona Filho. **Novo curso de direito civil – V.VI**. Jan.2011.

GLOBO.COM, Jornal Nacional, **Licença paternidade de até 13 meses diminui divórcios na Suécia**. Documento eletrônico {on line}. Disponível na internet via WWW.URL: <<http://jornalnacional.globo.com/Jornalismo/JN/0,,AA1647270-3586-738961,00.html>>. Acesso em 14. Abril. 2014.

POZZOLI, Lafayette; Christiane Splicido. **Teoria Geral do Direito: Ensaio Sobre Dignidade Humana e Fraternidade**. Barigui-SP. Boral. 2011.

RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. **Salário-Maternidade. À Luz da Proteção Previdenciária**. Curitiba, Juruá Editora. 2009.

THOME, Candy Florencio. **Direito de Conciliação Entre Trabalho e Família: Licença Maternidade e Licença Paternidade**. São Paulo, LTr, 2009.

WALLE, Deutsche, **“Licença Paternidade” em Alta na Alemanha**, Documento eletrônico {on line}. Disponível na internet via WWW.URL:

<<http://www.dw.de/licen%C3%A7a-paternidade-em-alta-na-alemanha/a-2742315-1>>. Acesso em: 15. Abril. 2014.