

# AIGUALDADE DE GÊNERO COMO CONSEQUÊNCIA DA APLICAÇÃO DA LICENÇA PARENTAL NO BRASIL.

Ana Luiza De Francesco Brasiliense Pimentel<sup>1</sup>

## SUMÁRIO

Resumo. Introdução. 1. Licença Maternidade. 2. Licença Paternidade. 3. A Desigualdade de Gêneros no Brasil. 4. Licença Parental e a Experiência Sueca. 5. Possibilidade de Aplicação da Licença Parental no Brasil. Considerações Finais. Referências.

## RESUMO

O objetivo desse trabalho é demonstrar que a licença parental pode ser uma das causas da diminuição da desigualdade de gênero no Brasil. Inicialmente, será realizada uma análise de como se dá a licença maternidade e paternidade no ordenamento jurídico brasileiro e posteriormente será observado que existe relação direta entre a igualdade de gênero e a implementação da licença parental. Com esse objetivo em mente, o trabalho propõe tomar como base o modelo de licença parental sueco que prevê tempos iguais de licença para homens e mulheres. Por fim, será demonstrado que a licença igualitária entre homens e mulheres implica no aumento da inserção feminina no mercado de trabalho e que existe base constitucional no ordenamento jurídico brasileiro para implementar tal licença.

**PALAVRAS CHAVE:** licença maternidade; licença paternidade; licença parental; igualdade de gênero.

---

<sup>1</sup>Graduanda em Direito pelo Centro Universitário 7 de Setembro – UNI7. Email: analuizabra@live.com.

## INTRODUÇÃO

É sabido por todos que existe uma grande desigualdade de gênero não só no nosso país, mas no mundo. Por mais que exista dispositivos que prezam pela diminuição dessa igualdade, como a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ela ainda se faz presente.

Esse artigo tem como base a investigação a respeito do instituto da licença parental, que não é utilizado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Essa licença tem como seu maior diferencial a paridade do tempo entre mães e pais por um motivo, que em tese era para ser comum ao pensamento de todos, mas que tem uma lógica igualitária simples de que homens e mulheres devem contribuir para a criação e cuidado dos filhos.

Um dos intuitos desse artigo é demonstrar que a mulher não é a única responsável pelos afazeres domésticos e pelo cuidado dos filhos, que esse é um pensamento patriarcal ultrapassado que não pode ter mais lugar na sociedade. A mulher também não pode mais ser considerada fonte secundária de renda na família, ela deve ter as mesmas oportunidades de emprego do homem.

Dito isto, o objetivo desse trabalho é demonstrar que com a implementação da licença parental no Brasil, existirá uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho, pois a ideia é mudar o pensamento machista brasileiro de que o pai não é tão responsável quanto a mãe em relação aos cuidados dos filhos. Essa igualdade de licença também acarretará no fim do preconceito do empregador em contratar mulheres por gozarem 4 meses de licença maternidade e o homem só 5 dias.

### 1. LICENÇA MATERNIDADE

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, garantia à gestante afastamento de 4 semanas antes e 8 semanas depois do parto. Com o advento da Constituição Federal de 1988 (CF/88), a licença foi ampliada para 120 dias, art. 7º, inc. XVIII, e implicou em uma mudança no texto da CLT<sup>2</sup>. A origem desse direito

---

<sup>2</sup>Art. 392, caput – “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.”

deu-se graças a ratificação pelo Brasil, em 1934, da Convenção nº 3/1919 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que discute os direitos das trabalhadoras gestantes.

Existe também licença maternidade para as mães adotivas, que não depende mais da idade da criança a ser adotada, e nos casos de filho natimorto, como demonstrado nos art.392-A, § 5º da CLT<sup>3</sup> e 343, § 1º, da Instrução Normativa do INSS nº 77<sup>4</sup>, respectivamente.

É importante salientar que o salário maternidade é pago integralmente pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e não pelo empregador, segundo o art. 71, caput, da Lei nº 8213/91<sup>5</sup>.

Em 2016, com a sanção da Lei nº 13257, a licença maternidade passou a ser de 180 dias caso seja cumprido os requisitos estabelecidos na Lei nº 11770/08:

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

§ 1º. A prorrogação de que trata este artigo:

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.

Art. 2º. É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.

Diferentemente da licença normatizada na CF/88, a remuneração no período da interrupção do contrato não será pago pelo INSS, mas sim pelo próprio empregador, porém esse valor será descontado do imposto de renda da pessoa jurídica (art. 5º da Lei 11770/08).

---

<sup>3</sup>Art.392-A, § 5º - “A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.”

<sup>4</sup>Art. 373, § 1º - “Considera-se fato gerador do salário-maternidade, o parto, inclusive do natimorto, o aborto não criminoso, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção.”

<sup>5</sup>Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Acontece que menos de 10% das empresas aderem a esse programa, o que acaba com sua efetividade, pelo menos no setor privado, já que o serviço público aderiu a esse programa. A sua ineficácia é clara quando nota-se que a prorrogação da licença maternidade com a aplicação da renúncia fiscal abrange somente as grandes empresas, que são as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real, como forma de limitar a queda nas receitas públicas. Caso o empregador não preencha os requisitos da lei e mesmo assim queira conceder uma licença maior para as suas empregadas, não terá direito a renúncia fiscal mencionada, de modo que o empregador teria que arcar com todo o período de licença (GARCIA, 2015, p. 624).

Por mais que se possa pensar que houveram vários benefícios para as mulheres em razão da prorrogação da licença maternidade, a verdade é que esse aumento pode acabar se tornando algo negativo, quando fala-se da inserção da mulher no mercado de trabalho, como será analisado posteriormente.

## **2. LICENÇA PATERNIDADE**

Essa licença também tem previsão constitucional, porém trata-se de uma norma de eficácia limitada, pois o art. 7º, inc. XIX condiciona a licença a uma lei que deverá ser criada. O problema é que essa lei nunca foi elaborada.

Para resolver o problema desse “vácuo” constitucional, paliativamente, foi disposto no art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) que até que venha uma lei disciplinar a respeito da licença paternidade, essa será de cinco dias.

Assim como a licença maternidade, a paternidade também sofreu mudanças devido a Lei nº 13.267/16. Caso cumprido todos os requisitos, já mencionados, da Lei nº 11.770/08, a licença paternidade será prorrogada de 15 dias, além dos 5 dias já estabelecidos<sup>6</sup>. O serviço público também aderiu a esse aumento em relação aos seus servidores.

---

<sup>6</sup>Art 1º, inc. 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.

Diferentemente da licença maternidade, a paternidade não é paga pelo INSS, e sim pelo empregador, ainda que ausente a prestação de serviço pelo empregado, o que acaba tornando difícil o aumento dessa licença nas empresas privadas que não aderem ao Programa Empresa Cidadã.

Essa diferença de tratamento dada a essas licenças advém de uma ideia de “dias livres” incorporada no instituto brasileiro da licença paternidade que é distinta de outras adotadas em países como Alemanha e França, já que nesses países prevalece a licença parental (CALCINI, 2016).

O fato de a licença paternidade ser, em regra, de 5 dias favorece a ideia ultrapassada de que o homem é apenas um mero ajudante da mãe e a mulher deve gozar de mais dias de licença para dedicar esse tempo aos cuidados do filho, gerando assim uma desigualdade de gênero.

### **3. A DESIGUALDADE DE GÊNEROS NO BRASIL**

Primeiramente, faz-se necessário entender o conceito de igualdade que é utilizado no Brasil. O conceito utilizado é o da igualdade material, que é aquela, de acordo com Alexy (1993, p. 395), que “se não há nenhuma razão suficiente para a permissão de um tratamento desigual, então um tratamento igual impõe-se.”, ou seja, serão tratados de forma igual aqueles que estiverem em uma situação de igualdade e tratado desigual, caso haja alguma motivação para tal.

O fato é que as licenças maternidade e paternidade no Brasil, direitos trabalhistas adquiridos no século XX a partir da CLT, são tratadas de forma desigual, o que é notório pela diferença abissal entre essas, já que, como mencionado, enquanto a mãe tem direito a gozar 120 dias de licença ou 180 dias, caso seja servidora pública ou empregada de empresa que adere ao Programa Empresa Cidadã, o homem tem direito somente a 5 dias ou a 20 dias nos mesmos casos.

Essa diferença muitas vezes pode ser pensada com relação à necessidade que a mãe tem de recuperar-se do parto ou mesmo devido à amamentação. Entretanto, o fato da licença da mãe ser 24 vezes superior a do pai, não admite essa explicação.

Apesar desse entendimento, o fato gerador de ambas as licenças é o cuidado que a chegada da criança vai exigir dos pais. A finalidade precípua da licença é propiciar os cuidados físicos iniciais, bem como estabelecer um vínculo afetivo entre pais e filhos, seja em razão do nascimento de uma criança ou da necessidade de acomodação do adotado à sua nova família (KLOSS, 2009).

Isso é demonstrado pela própria CLT quando fala no seu Art. 392, § 5º, que a adoção ou guarda judicial conjunta dá direito a mulher gozar da licença maternidade. Segundo esse artigo, torna-se claro que o parto e a amamentação não são os fatores fundamentais para a concessão da licença. Neste sentido, Gustavo Filipe defende que:

“Mesmo sendo a empregada a titular do direito à licença-maternidade e não a criança propriamente, não se pode negar que esta também é diretamente beneficiada pela possibilidade de gozar da presença constante da mãe durante o período do afastamento do emprego, favorecendo a adaptação no seio familiar e possibilitando os diversos cuidados necessários.” (GARCIA, 2015, p. 616).

Outro aspecto que pode ser analisado é o fato de que até mesmo o pai pode gozar de licença maternidade. Segundo o art. 392-B da CLT, caso a genitora morra, será assegurado ao cônjuge ou ao companheiro o gozo integral da licença maternidade ou o tempo restante a que teria direito a mãe.

Depois de feita a análise acima, pode-se constatar que a diferença da duração das licenças entre homens e mulheres não é derivada de um tratamento desigual para situações desiguais, já que não existe razão suficiente para tamanha diferença, mas sim derivada de uma desigualdade de gênero que é histórica não somente no nosso país, mas no mundo. Essa diferença ainda persiste devido a um pensamento machista que o homem é provedor da casa e a mulher é uma força de trabalho secundária (OIT BRASIL, 2010, p.22).

Em um relatório denominado “Women in Business 2015”<sup>7</sup> produzido pela Grant Thornton, do total das executivas entrevistadas em todos os países, 28% apontam os cuidados com a educação dos filhos como a principal dificuldade para

---

<sup>7</sup> Women in Business 2015: mulher nos negócios.

que as mulheres cheguem ao topo. O suporte à família apareceu como o segundo maior motivo (24%) para a ausência de mulheres na cadeira de chefe.

O Brasil, ainda no âmbito da América Latina, foi o único país que não ratificou a convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que fala da igualdade de oportunidades para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Art.1º - Esta Convenção aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

Art.3º - Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família.

Dito isso, torna-se evidente a posição desprivilegiada da mulher no mercado de trabalho devido à discriminação em relação ao gênero feminino, gravidez e até mesmo ao estado civil.

Devido a todos esses preconceitos, a paridade do tempo das licenças maternidade e paternidade não consegue se tornar uma realidade no Brasil. A chamada licença parental divide de forma isonômica as licenças entre os pais, já que ambos tem o dever de zelar pela vida de seus filhos.

Apesar de haver base no ordenamento jurídico brasileiro para implementar essa licença, art. 5º, inc. I, CF/88<sup>8</sup> e art. 21 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)<sup>9</sup>, ainda existe essa diferença de licenças entre homens e mulheres.

---

<sup>8</sup>Art. 5º, inc.I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

<sup>9</sup>Art. 21 - O poder familiar será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil, assegurado a qualquer deles o direito de, em caso de discordância, recorrer à autoridade judiciária competente para a solução da divergência.

#### 4. LICENÇA PARENTAL E A EXPERIÊNCIA SUECA

A licença parental consiste em acabar com a desigualdade entre as licenças paternidade e maternidade, fazendo com que essas se tornem apenas uma, onde o pai e a mãe dividirão, de preferência, igualmente, o tempo da licença. Essa unicidade faz com que a desigualdade de gênero não tenha mais espaço no âmbito familiar.

Para melhor demonstrar como funciona a licença parental será utilizado o exemplo sueco.

É bom salientar que a Suécia tem um dos menores índices de desigualdade de gênero do mundo segundo classificação do Fórum Econômico Mundial de 2016. A Suécia ficou na quarta colocação, enquanto o Brasil ficou na 79ª posição do “ranking”<sup>10</sup>. Isso é demonstrado pela própria definição de licença parental sueca, a chamada *förälder*<sup>11</sup> é conceituada como um benefício temporário em virtude dos pais, sem distinção de sexo, exercerem cuidados sobre a criança. Além disso, o país tem a maior taxa de emprego feminino da União Europeia, segundo o jornal português Público:

“Alguns resultados: o país tem a maior taxa (80%) de emprego da União Europeia e a maior taxa de emprego feminino (77,6%). É também dos que têm maior representação de mulheres na política e no Governo — apesar de nunca ter imposto quotas aos partidos.”. (SANCHES, 2015).

Na Suécia a licença aplicada é a parental, chamada de *föräldradighet*<sup>12</sup>, ou seja, existe uma licença única dividida entre mãe e pai. A licença parental sueca é uma das maiores do mundo e soma 480 dias divididos igualmente entre os pais. Entretanto, a licença sueca tem muitos pontos específicos que precisam ser analisados.

Caso um casal sueco queira saber quais são os seus direitos no que tange a licença parental, eles devem se direcionar ao sítio do governo chamado de *forsakringskassan*<sup>13</sup> e lá terá todas as informações relacionadas a licença.

---

<sup>10</sup><http://www.bbc.com/portuguese/brasil-37758080>

<sup>11</sup>förälder: parentes

<sup>12</sup>föräldradighet: licença parental

<sup>13</sup>forsakringskassan: seguro



Primeiramente, é importante salientar que não são só pessoas empregadas que têm direito a licença, mas também estudantes ou quem está procurando emprego e que a licença, em regra, não é tirada ao mesmo tempo pela mãe e pelo pai, apenas nos 10 primeiros dias que sucedem ao parto e nas férias.

Dito isto, a licença é paga pelo que seria o INSS sueco, chamado de *forsakringskassan*, sendo os primeiros 390 dias pagos com base na renda dos pais, já os últimos 90 dias é pago cerca de 64 reais por dia. Já no caso dos desempregados, a licença sera paga com base na renda dos últimos 6 meses trabalhados e caso seja estudante receberá 90 reais por dia.

Esses 480 dias de licença é prioritariamente dividido de maneira igual entre os pais, mas esses dias podem ser transferidos de um pai para outro, excetuando os 90 dias de licença que são obrigatórios para ambos os pais.

Outra particularidade dessa licença é que ela pode ser usufruída até os 12 anos da criança, ou seja, a licença não necessariamente será de 480 dias corridos, mas sim podendo ser utilizada posteriormente quando houver necessidade, como no caso de uma eventual doença que a criança possa ter.

Em uma reportagem veiculada no site da BBC foi demonstrado que a licença parental foi aceita pela sociedade e pelos próprios partidos políticos.

“A licença parental na Suécia é uma forte tradição, todos os partidos políticos votaram a favor da licença-paternidade em 1974, o que é um sinal claro de que homens e mulheres deveriam ter o mesmo status para cuidar dos filhos e que nenhum gênero deveria assumir a responsabilidade.” (KLINTH, 2016).

Dito isto, é notório a aceitação da população sueca em relação a licença igualitária entre pais e mães e o efeito positivo que esta tem quando se fala da diminuição da desigualdade de gêneros e a conseqüente inserção da mulher no mercado de trabalho.

## CONCLUSÃO

Tendo em vista os fatos mencionados, é notória a relação entre a licença igualitária entre homens e mulheres e a consequente diminuição da desigualdade de gênero, principalmente no que tange a inserção da mulher no mercado de trabalho.

O objetivo principal desse trabalho é demonstrar que existe a possibilidade da licença parental ser implementada no Brasil, e é usado o exemplo sueco para demonstrar que existe relação direta entre licença parental e igualdade de gênero.

Acontece que, o propósito de se basear no exemplo sueco não é seguir “*ipsis litteris*” o modelo de licença parental desse país, mas sim adaptá-lo à realidade brasileira.

A ideia, no caso brasileiro, é igualar o tempo das licenças maternidade e paternidade, porém não usar os 480 dias como na Suécia, mas sim um tempo menor como de 180 a 200 dias, por exemplo. A quantidade de dias da licença deve ser reduzida, já que, como explicado anteriormente, o salário maternidade é pago pelo INSS, o que aconteceria também com uma eventual implementação da licença parental, o que sobrecarregaria esse instituto, já que a realidade econômica brasileira não pode ser equiparada a sueca.

Excetuando esse ponto da licença parental sueca, os outros direitos são praticáveis no Brasil. Apesar de existir base constitucional para recepcionar essa licença, que é o artigo 5º, inciso I, que prevê a igualdade de gênero, essa paridade de licença é difícil de ser efetivada por uma questão social.

A sociedade brasileira ainda tem um pensamento muito patriarcal de que as atividades femininas devem ser voltadas ao lar e à criação dos filhos e que o trabalho da mulher ainda é fonte secundária da renda familiar, porém as mulheres, cada vez mais, estão entrando no mercado de trabalho e devido a esse pensamento, estão exercendo dupla jornada. É fruto desse raciocínio ilógico, que muitos insistem em defender que a mãe é quem deve usufruir de uma licença maior já que é função da mulher cuidar dos filhos.

Infelizmente, os empregadores brasileiros também pensam dessa forma e acabam preferindo contratar homens devido ao fato de a mulher poder engravidar e

exercer por 4 meses a licença maternidade. Em reportagem veiculada no site do jornal Estadão:

“Mulheres com filhos são rejeitadas por 62% das empresas brasileiras. Foi o que constatou pesquisa realizada pelo Grupo Regus, multinacional especializada em alugar escritórios e salas de reunião.” (TUON, 2011).

É esse pensamento que aumenta a desigualdade de gênero na sociedade brasileira, pois se pensarmos que a licença parental, por exemplo, fosse de 3 meses para homens e 3 meses para mulheres, não existiriam preferências quanto a quem empregar, pois ambos teriam que exercer o mesmo tempo de licença.

Dito isto, é necessário perceber que homens e mulheres têm igual obrigação de zelar pelos filhos e de usufruir o mesmo tempo de licença para que, conseqüentemente, ocorra uma efetiva diminuição da igualdade de gênero e uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde nasce a desigualdade?** Disponível em:

<[http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016\\_12416\\_mulheres-no-mercado-de-trabalho\\_tania-andrade](http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade)>.

Acesso em: 01 maio. 2017.

BRASIL, **Constituição (1988)**, Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>.

Acesso em: 01 maio. 2017.

BRASIL, **Constituição, ADCT (1988)**, Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 01 maio. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 01 maio. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm)>. Acesso em: 01 maio. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em: 01 maio. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016.** Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm)>. Acesso em: 01 maio. 2017.

CALCINI, Ricardo Souza. **A prorrogação da licença-paternidade deve valer a todos os trabalhadores.** Disponível em:

<<http://www.conjur.com.br/2016-jun-11/ricardo-calcini-importancia-prorrogacao-licenca-paternidade>>. Acesso em: 01 maio. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª edição. Rio de Janeiro, Forense, 2015.

GRANT THORNTON, **Mulheres na Liderança.** Disponível em:

<<http://www.grantthornton.com.br/insights/articles-and-publications/women-in-business-2015/>>. Acesso em: 01 maio. 2017.

KLOSS, Larissa Renata. **Prorrogação da licença-maternidade: favorável a quem?** Disponível em:

<[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexa doPlc=1719989](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexa doPlc=1719989)>. Acesso em: 25 abril. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil.** Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 01 maio. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO BRASIL. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Disponível em:

<[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade\\_genero\\_262.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf)>. Acesso em: 24 abril. 2017.

RAGENCROFT. Andrea. **Suécia obriga pais a tirar pelo menos 3 meses de licença-paternidade**. Disponível em:

<[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160106\\_suecia\\_paternidade\\_trabalho](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160106_suecia_paternidade_trabalho)>. Acesso em: 01 maio. 2017.

SANCHES. Andreia. **Como a igualdade de gênero fez da Suécia um país mais rico**. Disponível em:

<<https://www.publico.pt/2015/05/17/mundo/noticia/os-campeoes-da-igualdade-continuam-a-lutar-1695342>>. Acesso em: 01 maio. 2017.

SILVA. André Filippe Loureiro. **A Equiparação da Licença Paternidade à Licença Maternidade: Uma Necessidade Social e Legal para Igualdade de Gêneros**. Disponível em:

<<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=d61a328561119583>>. Acesso em: 01 maio. 2017.

SÍTIO DO GOVERNO SUECO. **Förälder**. Disponível em:

<<https://www.forsakringskassan.se>>. Acesso em: 01 maio. 2017.

TUON. Ligia. **Empresasrejeitammulheres com filhos**. Disponível em:

<<http://www.estadao.com.br/blogs/jt-seu-bolso/2011/01/13/empresas-rejeitam-mulheres-com-filhos/>>. Acesso em: 01 maio. 2017.

