

LICENÇA MATERNIDADE E LICENÇA PATERNIDADE: elementos de igualdade ou diferença de gênero?

*Kettelem Lorany Bispo de Oliveira*¹

*Michele Melo Maia Rodrigues*²

*Lucas Campos de Andrade*³

RESUMO

Este trabalho trata-se da análise das licenças maternidade e paternidade e suas relevâncias. Tem como intuito analisar as modificações nas relações entre empregados (mulheres e homens) e empregadores decorrentes da adoção de medidas na legislação e jurisprudência que acarretariam a relativização da norma trabalhista e verificar a probabilidade de igualar à licença paternidade com a maternidade. Visa apontar também o valor da mulher no mercado de trabalho e a importância da presença do pai na “criação” do filho, sendo necessário repensar nos direitos e deveres que exercem os pais e/ou responsáveis nas suas funções e papéis exercidos dentro dos lares, direcionando para os filhos, suas crianças: segurança, amor e desenvolvimento pleno para poder integrar a sociedade. Assim, devendo ter as questões de equilíbrio entre a igualdade de gênero. E por fim, expor-se-á informações acerca da igualdade dos gêneros na forma de inserir os mesmos critérios da licença maternidade, bem como na licença paternidade.

Palavras-Chave: Licença Maternidade; Licença Paternidade; Igualdade; Mercado de Trabalho.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário Una de Betim. Endereço eletrônico: kettelemoliveira1@hotmail.com

² Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário Una de Betim. Endereço eletrônico: michelemelmr83@gmail.com

³ Lucas Campos de Andrade Silva. Advogado, graduado em Direito pelo Centro Universitário Una Betim (2013). Pós Graduado em Direito Cível pela LFG (2015). Pós Graduado em Direito Processual Civil pela Faculdade Damásio (2016). Mestre em Direito Privado pela PUC Minas (2019). Conselheiro da OAB Contagem. Professor em Tempo Integral no Centro Universitário Una Betim, endereço eletrônico: lucas.andrade@prof.una.br

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Objetivo deste trabalho é elucidar que a mulher e o homem no âmbito familiar exercem o mesmo papel fundamental a partir do momento que eles se tornam pais. E com isto, através da lei, normas, jurisprudência e outros meios legais, refletindo na sociedade e no mercado de trabalho a isonomia e igualdade de gênero, equiparando ou a aproximando do prazo da licença maternidade e licença paternidade para que ambos possam compartilhar a responsabilidade, amor e plenitude da satisfação da criação do filho diante do meio em que se vive.

A licença paternidade é menor que o benefício concedido às mães, todos os pais têm direito a cinco dias de licença contados a partir do nascimento da criança, porém, apenas a partir do primeiro dia útil seguinte.

O período de afastamento do pai é impróprio, pois nesse período tanto a mãe quanto a criança necessitam de cuidados imediatos e com esse período curto, acaba excluindo o pai dos primeiros meses de vida do recém-chegado.

Busca-se ainda reconhecer e analisar a prioridade da igualdade de gênero no mercado de trabalho após no nascimento do filho, bem como analisar a licença a maternidade e licença paternidade. Comparar e apresentar os motivos que a licença maternidade e licença paternidade: elementos de igualdade ou diferença de gênero.

Fato é que mesmo com normas específicas acerca do direito da mulher para proteção do seu trabalho e retorno ao mesmo, existe uma diferença entre os prazos de licença maternidade e licença paternidade, que gera uma dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho. Neste contexto, o objetivo do presente trabalho é responder a seguinte indagação: a equiparação temporal do direito de licença paternidade à licença maternidade contribuiria para a promoção de equidade de gênero?

2. A LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A licença paternidade é uma licença remunerada e concedida para o empregado que após o nascimento de seu filho tem o direito de usufruir, conforme artigo 7º, inciso XIX da Constituição Federal⁴.

De acordo com o ordenamento jurídico brasileiro, especificamente a Constituição Federal aduz que o período de licença paternidade é de cinco dias corridos, com início a partir do nascimento de filho. (BRASIL, 1988)

Caso a empresa que o empregado estiver prestando serviço esteja cadastrada no programa Empresa Cidadã, este período é prolongado para cinco dias (cinco dias, prorrogáveis por mais quinze dias).

Para o empregado que obtém a guarda unilateral da criança em adoção, o artigo 71-A da Lei 8213/1991⁵ tem o direito da licença por 120 dias corridos. Todo o empregado que trabalha no meio urbano ou rural com registro na CTPS faz jus a este direito, visto que uma das formas de comprovação para obter a licença paternidade é através da certidão de nascimento. Neste período, as remunerações seguirão normalmente, o empregado recebendo o que é de direito, sem qualquer desconto, já a licença maternidade é um benefício de caráter previdenciário concedido à mãe, empregada, concedendo a autorização para afastar-se do trabalho nos períodos finais da gestação ou logo após o parto.

De acordo com alguns estudos realizados pela Fiocruz⁶ o índice de mulheres que entram em depressão pós-parto está cada dia maior. Tal celeuma, acomete mais de 25% das mães no Brasil, pois a responsabilidade doméstica e parental fica sob toda a sua responsabilidade, por isso é importante que ambos tenham essa igualdade, incluindo-se, o pai na construção e adaptação da criança, e ambos não ficam psicologicamente exaustos.

3. O BENEFÍCIO DA LICENÇA EM OUTROS PAÍSES

⁴ Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

⁵ Art. 71-A. 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. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013)

⁶ <https://portal.fiocruz.br/noticia/depressao-pos-parto-acomete-mais-de-25-das-maes-no-brasil>

Em alguns países do mundo, a situação é bem distinta do cenário que temos no Brasil, o que tem induzido a reflexão de aumentarmos o período da licença paternidade no Brasil também.

De acordo com Manuela Macagnan (2021), na Nova Zelândia o prazo para a licença paternidade é de duas semanas sem remuneração; Austrália, Venezuela, Reino Unido, Bolívia e China são duas semanas remuneradas; Áustria, Lituânia e Estônia o prazo é de quatro semanas remuneradas; Portugal a concessão da licença é de vinte dias remunerados, dos quais os dez primeiros são obrigatórios; Já na França, o prazo é de quinze dias, podendo os mesmos serem fracionados; Na Croácia o prazo é de oito semanas remuneradas, mas o valor não é obrigatoriamente integral; Eslovênia e Islândia concedem doze semanas remuneradas; Noruega concede quinze semanas remuneradas; Espanha atribui o prazo de dezesseis semanas remuneradas; A Finlândia dispõe o período de vinte e três semanas remuneradas para a licença paternidade; O Canadá concede trinta e sete semanas combinadas entre pai e mãe, sendo dezessete semanas para os homens e o governo arca com parte do salário, dentre muitos outros países onde o benefício agraciado aos pais são superiores e favoráveis do que o aplicado no Brasil, conforme previsto em nosso ordenamento jurídico.

4. OS DOUTRINÁRIOS E A JURISPRUDÊNCIA FRENTE À PROBLEMÁTIZAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No livro *Direito Individual Do Trabalho: Curso de Revisão e Atualização*, por Laura Alba *et. al.* (2021), dispõem da mesma opinião, onde alegam que 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 mulher. Assim, compreendem que os pais podem ser agentes da mudança dentro das organizações, uma vez que apoiem a maternidade/paternidade da mesma maneira e ganhem direito a períodos de licença mais longos que não tenham que negociar com as mães.

Orlando José de Almeida e Bernardo Gasparini Furman (2019) discorrem em seu artigo que a licença maternidade possui previsão no artigo 7º, inciso XVIII, da

Constituição da República⁷ e no artigo 392⁸, da Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto a licença paternidade no artigo 7º, inciso XIX, da CF e no artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT⁹.

Ambos ilustram também a discussão da possibilidade de dilatação do prazo da licença no Brasil, onde, atualmente, a empregada gestante tem direito a uma licença de 120 (cento e vinte) dias de ausência das suas funções, sem prejuízo do seu respectivo emprego e de seu salário. Já o prazo para o empregado é de cinco dias. (BRASIL, 1988)

Para justificar a sugestão, PEC nº158/2019 (2019, p. 2) destacou que vários países estão ampliando o período de licença maternidade em decorrência da amamentação e do convívio familiar:

O Chile garante às mulheres 156 dias de licença”. A Croácia oferece de 410 dias, podendo chegar a três anos caso a família tenha três ou mais filhos. Montenegro, Bósnia e Albânia oferecem um ano de licença-maternidade. No lado Ocidental da Europa, Noruega e Reino Unido garantem, respectivamente, 11 meses e um ano de afastamento remunerado. A Alemanha se destaca pelos benefícios financeiros para famílias com filhos: mãe e pai têm direito à licença remunerada de até dois anos, podendo ser dividida entre os dois da maneira que preferirem. Além disso, as mães ainda podem pedir uma prorrogação da licença até que o filho complete três anos.

Enfatizou também que nesse período de licença, as relações entre pais e filhos geram um relacionamento que deve ser levado para à vida compartilhada em sociedade, o que deve garantir maior qualidade de vida.

A existência da licença maternidade, sem dúvida, contribuiu para a independência feminina, de forma que preserva seu posto no trabalho e garante a formação da família, possibilitando às mulheres atuarem no espaço público na medida de seu próprio interesse, mas também lhes permitindo serem mães. Diante da inexistência deste mesmo direito estendido aos homens, reforça-se que somente à mulher é atribuída a tarefa de cuidado com os filhos. (FREITAS, 2019)

⁷ Art. 7, XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

⁸ Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

⁹ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Entretanto, a formação desse direito se dá numa sociedade na qual todo o contexto social é capitalista-patriarcal, o que influencia diretamente na escolha temporal da licença e no direito à licença paternidade.

Diante de todo o exposto, surge a extrema necessidade de analisar a descrita realidade social, partindo de alguns marcos teóricos, como o de Pierre Bourdieu, sociólogo francês, a fim de retratar essa questão que se faz presente. (CARDOZO, 2012)

Quanto à construção da maternidade como instinto e tarefa inerente à mulher, necessário utilizar-se das autoras clássicas que criticaram essa ideia: Simone de Beauvoir e Elisabeth Badinter, que alegam que o surgimento da licença maternidade, notoriamente contribuiu para que a independência feminina se fizesse eficaz, vez que garante à mulher como empregada e na formação da sua família, atuando tanto no âmbito público quanto no seu particular sem maiores prejuízos.

Contudo, devem sempre ser analisados os meios sociais e econômicos da sociedade que se encontra em frequentes modificações e que possuem diversos elementos que colidem e provocam a estruturação da ordem social (LAKATOS; MARCATOS, 2003, p. 100 – 105), principalmente com a diferença exorbitante entre a licença maternidade e paternidade.

5. LICENÇA MATERNIDADE X LICENÇA PATERNIDADE

As medidas de conciliação entre o trabalho e família são importantes, também, diante da queda constante da taxa de natalidade, o que acaba por exigir a tomada de medidas que fomentem um aumento do número de filhos. No entanto, o tempo concedido, neste momento, é demasiadamente limitado para que, efetivamente, os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar.

Dessa forma, o ideal 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 fossem disponibilizadas aos homens também, para evitar descriminalização por padrões concorrenciais do mercado de trabalho.

Recentemente, a ministra da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Damares Alves, em entrevista ao site UOL¹⁰, posicionou a favor da alteração da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias para 1 (um) ano, e, ainda, de 5 (cinco) dias para dois ou três meses, no caso da licença paternidade.

No mesmo sentido, e em relação a ampliação do prazo da licença maternidade, é a Proposta de Emenda Constitucional 158, conhecida como PEC da Amamentação, de autoria da Deputada Federal Clarissa Garotinho.

O objetivo principal é a alteração do artigo 7º, inciso XVIII, e do artigo 56, da Constituição, para aumentar o prazo para 180 (cento e oitenta) dias para as empregadas, sendo o direito extensivo às deputadas e senadoras “com duração de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias”.

Outra proposta em discussão na Câmara dos Deputados, por intermédio do projeto de lei 855/19 (2019), de autoria da deputada Federal Talíria Petrone, busca a regulamentação da chamada licença parental. O projeto de lei, dentre outras, tem como objetivo a alteração do caput do artigo 392 da CLT, que passaria a conter a seguinte redação:

É concedida licença parental por 180 dias a quem, por meio biológico ou por adoção, detiver poder familiar sobre criança recém-nascida ou recém-posta sob sua guarda, sem prejuízo do emprego ou salário, podendo tal período ser dividido livremente, desde que de comum acordo, assegurando-se à empregada gestante o período mínimo de 120 dias de licença.

Na justificativa do projeto, resta mencionado que a futura disposição legal visa assegurar a liberdade daqueles imbuídos do poder familiar partilharem o tempo de convívio e adaptação da forma como julgarem mais conveniente, respeitando, no caso da mãe gestante, as necessidades fisiológicas do recém-nascido.

Os aumentos dos períodos da licença maternidade e da licença paternidade, ou a regulamentação da licença parental, contribuirão de forma positiva para o desenvolvimento da criança, favorecendo todos os envolvidos.

Apesar dos benefícios, as propostas vêm enfrentando dificuldades para serem aprovadas e colocadas em prática, isso porque, para alguns, o momento econômico que

¹⁰ <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2019/09/29/damares-defende-um-ano-de-licenca-maternidade-e-dois-ou-tres-meses-para-pai.htm>

o país atravessa não permite esse tipo de investimento, considerando que a medida aumentará significativamente os gastos do Estado.

Dúvidas não pairam no sentido de que o tema abordado é de grande relevância. Porém, é necessário um aprofundamento acerca da viabilidade das propostas, levando-se em conta, de um lado, os impactos econômicos a serem suportados por parte do Estado e, de outro, as vantagens para as famílias envolvidas, especialmente para o nascituro.

Dados estes fatos, compreende-se um impasse entre as mulheres se sentirem oprimidas quanto remuneração salarial, visto que na maioria dos casos, ainda que as mulheres tenham conquistado um amplo espaço no mercado de trabalho, os salários dos homens são superiores, e de outro lado, os homens sentem seu benefício como sendo pai de família inferiorizados, dadas as circunstâncias dos prazos de licença paternidade.

Para entender o lapso que rodeia esses fatos, basta fazer uma alusão no que se faz previsto no art. 3º, IV da Constituição¹¹, que elucida o direito e dever de se manter a igualdade mediante origens, raças, sexo, cor, idade e afins. Desta forma, o princípio da igualdade se vincula expressamente a obrigatoriedade da redução das desigualdades em nosso país.

Ainda nos moldes de previsões da nossa jurisprudência, a Lei 13.257/2016 impõe que a "mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança, devendo ser resguardado o direito de transmissão familiar de suas crenças e culturas, assegurados os direitos da criança estabelecidos nesta lei" (BRASIL, 2016). Compreende-se então, que na prática frente ao exposto quando a licença paternidade, não reproduz o que se faz previsto na teoria, por isso, são relevantes as discussões levadas à Justiça, a fim de equiparar os direitos para ambos os pais.

6. RESPONSABILIDADE DO PAGAMENTO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

¹¹Artigo 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:[...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O pagamento do salário durante a ausência da empregada é de responsabilidade do empregador, que poderá, posteriormente, realizar a compensação junto ao INSS, que prevê que quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos os creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos termos do artigo 72, § 1º, da lei 8.213/91¹².

No caso de a gestante vir a receber remuneração variada (tais como comissões e horas extras) deverá ser realizada uma média desse valor, para que a funcionária tenha total suporte neste momento.

Cabe ressaltar que para que este benefício venha a se concretizar, é necessário que a funcionária atenda ao critério de ser contribuinte do INSS. O valor recebido varia de acordo com o cargo de cada funcionária.

Já no que tange a licença paternidade, os pais que ficarem em casa têm direito a receber o salário normalmente, sem qualquer desconto frente a cada situação. Em contrapartida, de acordo com a 2ª Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (SP e MS), mesmo que não tenha previsão em lei, o salário maternidade poderá ser concedido a um pai solteiro, em casos de que a decisão tenha sido negada a apelação do INSS e reconhecido o pedido de salário maternidade a um pai de gêmeos concebidos por meio de um procedimento de fertilização in vitro.

7. O DIREITO À LICENÇA FRENTE AOS CASOS DE ADOÇÕES, NATIRMORTO OU ABORTO.

Os pais adotivos também dispõem do direito à licença. A diferença se concretiza no fato de que o prazo poderá ser maior, vindo a ser até 120 dias. Porém, o pai adotivo só gozará do direito de 120 dias de licença, quando a mãe não requer o direito à licença-maternidade ou em situações em que apenas o pai é contribuinte. Ou seja, se apenas o pai possui vínculo empregatício mediante registro na CLT, ele terá o benefício da licença-paternidade de 120 dias.

¹² O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral. [...] § 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art.

Em contrapartida, caso a mãe adotiva possua o vínculo e registro na CLT, o pai adotivo receberá o mesmo prazo de licença de um pai biológico, sendo de 5 a 20 dias de afastamento, prazos esses que se diferenciam de outras situações, tais como em situações de aborto ou de natimorto.

Inicialmente, cabe conceituar o termo natimorto que se dá quando o feto morreu dentro do útero ou durante o parto. Faz-se importante ainda, distinguir o natimorto do aborto, onde o segundo se trata da interrupção do desenvolvimento do feto.

No caso de aborto espontâneo, a licença maternidade concede o prazo de 14 (quatorze) dias, já a partir da 23ª semana, a morte do feto já é considerada pelo INSS como natimorto, e é concedido o prazo de 120 de licença maternidade, conforme previsão no art. 395 da CLT¹³.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreende-se que a partir do estudo dos institutos da licença maternidade e da licença paternidade, a legislação brasileira contemporânea não é suficiente para atender à finalidade de proteção à maternidade e à criança, podendo constatar a omissão do Estado perante a regulamentação da licença-paternidade atribuído ao sexo masculino que é insuficiente.

A partir da análise, demonstrou-se que a presença do pai logo nos primeiros dias de vida se torna tão importante quanto a presença da mãe para o desenvolvimento psíquico do nascituro, sendo que, o período atribuído aos homens é escasso, necessitando que seja feita uma série de reflexões sobre as possíveis alternativas supramencionadas acima.

Logo, considera-se uma afronta ao instituto da família, constitucionalmente tutelado. Além disso, colocando em prática uma das soluções, em consequência a isso, a diminuição do preconceito contra a mulher no mercado de trabalho, visto que ambos os sexos teriam direito à licença e diminuição no índice quanto a depressão no período

¹³ Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

puerpério. Dessa forma, a legislação é fundamental e urgente ao nosso ordenamento jurídico.

*MATERNITY LICENSE AND PATERNITY LICENSE: ELEMENTS OF GENDER
EQUALITY OR DIFFERENCE?*

ABSTRACT

This work deals with the analysis of maternity and paternity leave and its relevance. Its purpose is to analyze the changes in the relationships between employees (women and men) and employers resulting from the adoption of measures in the legislation and jurisprudence that would lead to the relativization of the labor standard and to verify the probability of equating paternity leave with maternity leave. Also pointing out the value of women in the labor market and the great importance of the father's presence in the "upbringing" of the child. It is necessary to rethink the rights and duties that parents and/or guardians exercise in their roles and roles within the home. Directing the children, their children: security, love and full development to be able to integrate society. Thus, it must have the issues of balance between gender equality. And finally, expose information about gender equality, in the form of inserting the same criteria of maternity leave in paternity leave.

Keywords: Maternity Leave; Paternity leave; Equality; Job market.

REFERÊNCIAS

ALBA, Laura; ARAÚJO, Jorge; CREMONESI, Luis. **Direito Individual Do Trabalho: Curso de Revisão e Atualização**. Brasil: Elsevier Campus, 2011. 496 p. ISBN 9788535247015.

ALMEIDA, Orlando; FURMAN, Bernardo. **Licença Maternidade e Licença Paternidade**: Possíveis regulamentações, alterações e repercussões. Brasil, 4 dez. 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/315876/licenca-maternidade-e-licenca-paternidade---possiveis-regulamentacoes--alteracoes-e-repercussoes>>. Acesso em: 13 ago 2020.

AZEVEDO, Júlia. **A contribuição da equiparação temporal do direito da licença maternidade ao da licença paternidade para a equidade de gênero**. Repositório, Brasil, p. 1-36, 24 jul. 2019. Disponível em: <<http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/695/1/MONOGRAFIA%20-%20J%C3%9ALIA%20FREITAS%20DE%20AZEVEDO.pdf>>. Acesso em: 10 ago 2021.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 6. ed. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

BRASIL. Artigo 68 da Constituição Federal – 1988. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, XX – 1988.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 02 nov 2020.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília,DF, Out. 2017.

CARDOZO, José Carlos da Silva. **Encontros e desencontros entre Bourdieu e o marxismo**. 2012. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/ojs/index.php/iberoamericana/article/viewFile/11602/8018>>. Acesso em: 03 mai 2021.

Instituto Nacional do Seguro Social. INSS. Salário-maternidade. 10 mai 2017.

LEONEL, Filipe. **Depressão pós-parto acomete mais de 25% das mães no Brasil.** Brasil, 18 abr. 2016. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/noticia/depressao-pos-parto-acomete-mais-de-25-das-maes-no-brasil>>. Acesso em: 17 nov 2020.

MACAGNAN, Manuela. **Como é a licença-paternidade no mundo e o que está mudando no Brasil.** Brasil, 15 set. 2021. Disponível em: <<https://bebe.abril.com.br/especiais/como-e-a-licenca-paternidade-no-mundo-e-o-que-esta-mudando-no-brasil/>>. Acesso em: 13 out 2021.

MARCONE, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 100 – 105.