



UNIVERSIDADE CHRISTUS
CURSO DE DIREITO

MAYARA ALVES DOS SANTOS XAVIER

**CORRESPONSABILIDADE NO DEVER JURÍDICO DE CUIDADO: A
LICENÇA PARENTAL COMO FERRAMENTA PARA A IGUALDADE DE
GÊNERO NO BRASIL**

FORTALEZA

2026

MAYARA ALVES DOS SANTOS XAVIER

CORRESPONSABILIDADE NO DEVER JURÍDICO DE CUIDADO: A LICENÇA
PARENTAL COMO FERRAMENTA PARA IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao curso de Direito da
Universidade Christus, como requisito parcial
para obtenção do título de bacharel em
Direito.

Orientador(a): Profa. Dra. Ana Paola de
Castro e Lins.

FORTALEZA

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Centro Universitário Christus - Unichristus
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

X3c Xavier, Mayara Alves Dos Santos.
 CORRESPONSABILIDADE NO DEVER JURÍDICO DE
 CUIDADO: A LICENÇA PARENTAL COMO FERRAMENTA PARA
 A IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL / Mayara Alves Dos
 Santos Xavier. - 2026.
 78 f.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
 Universitário Christus - Unichristus, Curso de Direito, Fortaleza,
 2026.
 Orientação: Profa. Dra. Ana Paola de Castro e Lins.

 1. Licença parental. 2. Igualdade de gênero. 3.
 Corresponsabilidade no cuidado. I. Título.

CDD 340

MAYARA ALVES DOS SANTOS XAVIER

CORRESPONSABILIDADE NO DEVER JURÍDICO DE CUIDADO: A LICENÇA
PARENTAL COMO FERRAMENTA PARA IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso
(TCC) apresentado ao curso de
Direito da Universidade Christus,
como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Paola
de Castro e Lins.

Aprovado em: __/__/__

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Ana Paola de Castro e Lins (Orientadora)
Universidade Christus

Profa. Ma. Priscilla Maria Santana Macedo Vasques
Universidade Christus

Profa. Ma. Gabriela Martins Carmo
Universidade Christus

Dedico este trabalho à minha família e amigos, que me apoiaram em cada passo dessa jornada, e especialmente à minha mãe, cuja dedicação e cuidado materno foram fundamentais para mim. Nunca terei como agradecer plenamente, e este trabalho é uma forma de reconhecimento.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as mulheres e autoras feministas, cujas palavras e lutas me trouxeram a luz para compreender questões tão profundas e transformadoras.

Suas vozes mudaram a minha perspectiva de vida e são a razão essencial pela qual este trabalho existe.

À minha mãe, a quem dedico um agradecimento especialmente profundo.

Com força, amor e dedicação imensuráveis, ela abdicou da maior parte da sua vida para se voltar inteiramente ao nosso cuidado, garantindo que eu e meus irmãos pudéssemos alcançar os nossos objetivos. É na vivência dela que enxergo, todos os dias, a urgência de se discutir o real peso dessa renúncia na estrutura familiar; foi a sua trajetória de entrega que, mesmo sem saber, plantou em mim a semente e a necessidade crítica desta pesquisa.

Aos meus irmãos, essenciais em cada etapa da minha trajetória, que sempre estiveram ao meu lado, apoiando-me de forma incondicional e acreditando nos meus passos. Sem eles, nada disso faria sentido.

Ao meu melhor amigo, João Paulo, que esteve presente em cada momento desta jornada, acreditou no meu potencial quando eu mesma duvidei e tornou esse caminho mais leve com sua amizade e lealdade.

À minha orientadora, Prof.^a Ana Paola, pela dedicação, paciência e condução cuidadosa ao longo de toda essa trajetória. Sua generosidade acadêmica foi fundamental para que este trabalho se tornasse realidade.

A todos os professores e professoras que fizeram parte da minha formação, meu profundo agradecimento pelos ensinamentos que carregarei para além da vida acadêmica.

RESUMO

O estudo analisa a licença parental no Brasil, entre 2008 e 2026, como instrumento jurídico de promoção da corresponsabilidade no dever de cuidado e da igualdade de gênero, examinando a evolução normativa desde a Lei nº 11.770/2008 até a Lei nº 15.371/2026. Fundamentado na crítica ao mito do instinto materno formulada por Badinter e em dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) acerca da divisão sexual do trabalho, o trabalho discute como a sobrecarga feminina impacta a participação das mulheres no mercado de trabalho e a sua saúde mental. A pesquisa evidencia que a assimetria entre licença-maternidade e licença-paternidade contribui para a manutenção de desigualdades estruturais de gênero, reforçando a centralização do cuidado na figura materna. Também são analisadas experiências internacionais e os limites das políticas brasileiras voltadas à parentalidade compartilhada. Metodologicamente, adota-se abordagem qualitativa, com análise documental, revisão bibliográfica e método dedutivo. Conclui-se que a ampliação e a equiparação das licenças parentais constituem instrumentos relevantes para a redistribuição do cuidado e para a promoção da igualdade material entre homens e mulheres.

Palavras-chave: Licença parental; Igualdade de gênero; Corresponsabilidade no cuidado.

ABSTRACT

This study analyzes parental leave in Brazil, between 2008 and 2026, as a legal instrument for promoting shared responsibility in caregiving and gender equality, examining the normative evolution from Law No. 11.770/2008 to Law No. 15.371/2026. Grounded in Badinter's critique of the myth of maternal instinct and in data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) regarding the sexual division of labor, the study discusses how female overload impacts women's participation in the labor market and their mental health. The research demonstrates that the asymmetry between maternity and paternity leave contributes to the maintenance of structural gender inequalities, reinforcing the centralization of caregiving in the maternal figure. International experiences and the limitations of Brazilian policies aimed at shared parenting are also analyzed. Methodologically, the study adopts a qualitative approach, based on documentary analysis, bibliographic review, and the deductive method. It concludes that the expansion and equalization of parental leave constitute important instruments for redistributing caregiving responsibilities and promoting substantive equality between men and women.

Keywords: Parental leave; Gender equality; Shared responsibility in caregiving.

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Projeto de Lei
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A CONSTRUÇÃO SOCIAL DO CUIDADO COMO DEVER JURÍDICO E A SOBRECARGA FEMININA.....	15
2.1 O mito do instinto materno	15
2.2 Desigualdades de gênero no trabalho de cuidado	18
2.3 O dever jurídico do cuidado.....	21
2.4 Impactos da sobrecarga do cuidado na saúde mental feminina e na inserção das mulheres no mercado de trabalho.....	30
3 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIVA DAS POLÍTICAS DE LICENÇA PARENTAL NO BRASIL (2008-2026)	34
3.1 Trajetória da licença parental.....	34
3.2 Avanços e limitações da Lei n. 11.770/2008	37
3.3 A Lei nº 15.371/2026 e perspectivas futuras	42
4 A LICENÇA PARENTAL COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE DE GÊNERO ..	49
4.1 A regulamentação da licença-paternidade e os limites da igualdade material.....	49
4.2 Modelos internacionais de licença parental e propostas de reforma no ordenamento jurídico brasileiro.....	54
4.3 Os impactos sociais e jurídicos da corresponsabilidade parental na promoção da equidade de gênero.....	61
5 CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS.....	70

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa analisa a licença parental¹ no Brasil, entre 2008 e 2026, como instrumento jurídico capaz de promover a corresponsabilidade no dever de cuidado e a igualdade de gênero, examinando a evolução das políticas de licença-maternidade e licença-paternidade, com destaque para a Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, e para a Lei nº 15.371/2026, que regulamenta e amplia a licença-paternidade. Investiga-se como essas normas influenciam a divisão do cuidado infantil, considerando a socialização de gênero que historicamente sobrecarrega as mulheres e o dever jurídico de cuidado como responsabilidade compartilhada entre pais e mães, conforme o art. 1.566 do Código Civil, buscando compreender as potencialidades e limitações das políticas de licença parental na promoção da equidade no cuidado familiar.

A divisão desigual do cuidado parental no Brasil decorre de normas culturais que atribuem às mulheres a responsabilidade primária pelo cuidado infantil, perpetuando desigualdades no âmbito doméstico e profissional. Badinter (1985) demonstra que o “instinto materno” é uma construção sociocultural reforçada por políticas como a licença-maternidade, de 120 dias, extensível a 180 dias pela Lei nº 11.770/2008, em contraste com a licença-paternidade, de apenas 5 dias (20 dias no Programa Empresa Cidadã), o que mantém a mulher como principal cuidadora, mesmo diante do dever compartilhado previsto no art. 1.566 do Código Civil.

Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) evidenciam essa desigualdade: mulheres dedicam, em média, 21 horas semanais a mais que os homens às tarefas domésticas e de cuidado, e 92,1% delas realizam essas atividades, contra 80,8% dos homens, alcançando 92,7% entre mulheres negras. Mesmo entre trabalhadores ocupados, as mulheres dedicam 6,8 horas

¹ A expressão “licença parental” é utilizada nesta pesquisa em sentido amplo, abrangendo os institutos da licença-maternidade e da licença-paternidade, bem como propostas normativas voltadas ao compartilhamento do cuidado entre os genitores. A adoção dessa terminologia decorre da compreensão de que o cuidado infantil é um dever jurídico corresponsável, vinculado aos princípios constitucionais da igualdade de gênero, da proteção integral da criança e da solidariedade familiar, não podendo ser atribuído exclusivamente à mulher. Nesse sentido, utiliza-se a expressão como categoria analítica voltada à discussão das políticas de afastamento laboral relacionadas ao exercício da parentalidade e à promoção da corresponsabilidade no cuidado.

adicionais a essas tarefas. Essa sobrecarga, segundo Zanello (2018), limita a permanência feminina no mercado de trabalho e compromete sua saúde mental, sendo naturalizada como própria do gênero, o que revela tratar-se de uma estrutura social, e não de escolhas individuais.

A discrepância entre as licenças reforça esse padrão. Enquanto a licença-maternidade garante até 180 dias remunerados e estabilidade (CLT; Lei nº 11.770/2008), a licença-paternidade permanece restrita, sustentando a ideia de que o cuidado é feminino. Compreende-se, assim, que a licença parental compartilhada é essencial para desconstruir esse estigma e ampliar a participação masculina no cuidado.

Em 2024, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a omissão legislativa acerca da regulamentação da licença-paternidade e determinou que o Congresso Nacional suprisse essa lacuna em até 18 meses. Como resultado desse processo, foi sancionada a Lei nº 15.371/2026, que regulamentou a licença-paternidade, instituiu o salário-paternidade e ampliou gradualmente o período de afastamento do trabalhador, representando um avanço no reconhecimento da corresponsabilidade parental. Diante desse cenário, a pesquisa busca compreender como as políticas de licença parental, entre 2008 e 2026, influenciam a corresponsabilidade no cuidado e a redução das desigualdades de gênero no país.

A pesquisa tem como objetivo geral analisar o papel da licença parental no Brasil, entre 2008 e 2026, enquanto instrumento jurídico voltado à promoção da corresponsabilidade no dever de cuidado e à mitigação das desigualdades de gênero no âmbito familiar. Para alcançar esse propósito central, o estudo se desenvolveu com os objetivos específicos de examinar os efeitos da Lei nº 11.770/2008 na ampliação das políticas de licença parental; avaliar as mudanças introduzidas pela Lei nº 15.371/2026 no que se refere ao fortalecimento da participação paterna e ao compartilhamento das responsabilidades familiares; bem como identificar de que forma a legislação vigente contribui para reduzir ou reforçar as desigualdades de gênero relacionadas ao trabalho de cuidado.

Este trabalho insere-se no debate contemporâneo sobre igualdade de gênero e direitos das famílias, ao analisar, entre 2008 e 2026, a licença parental como

instrumento jurídico capaz de promover corresponsabilidade no cuidado e equidade de gênero. A relevância do tema é sustentada por doutrinadores que defendem a licença parental como ferramenta para relações familiares mais equilibradas, mas que evidenciam o tensionamento entre novos arranjos familiares e permanência das convenções de gênero.

A relevância da investigação reside na análise de como a ausência de políticas públicas robustas de incentivo e apoio à parentalidade compartilhada repercute diretamente na perpetuação de desigualdades estruturais de gênero no mercado de trabalho. Nesse cenário, evidencia-se que a distribuição desigual das responsabilidades de cuidado impacta de maneira mais intensa a trajetória profissional das mulheres, contribuindo para discriminações relacionadas à contratação, permanência, ascensão e remuneração. Tal contexto reforça a urgência da pesquisa, especialmente diante da necessidade de formulação de mecanismos jurídicos e institucionais voltados à promoção da igualdade material e da corresponsabilidade parental.

A desigualdade na divisão do cuidado parental configura-se como questão estrutural, contrariando o dever jurídico de cuidado previsto no art. 1.566 do Código Civil. Dados do IBGE (2022) e análises da CEPAL (2021) demonstram que a sobrecarga feminina se intensificou no contexto pós-pandêmico, revelando fragilidades das políticas vigentes. A análise crítica de dispositivos como a Lei nº 11.770/2008 e a Lei nº 15.371/2026 evidencia avanços e permanências nas estruturas normativas relacionadas ao cuidado parental e às desigualdades de gênero. Ao integrar teorias feministas ao campo do Direito de Família, aprofunda-se a reflexão sobre o papel das políticas públicas na promoção da corresponsabilidade parental e na distribuição mais equitativa das responsabilidades de cuidado.

A pesquisa se justifica também pelo potencial impacto social decorrente da produção de subsídios teóricos e analíticos voltados ao aprimoramento de políticas de corresponsabilidade familiar e de conciliação entre vida profissional e vida familiar. A recente decisão do Supremo Tribunal Federal, em 2024, que reconheceu a omissão legislativa quanto à regulamentação da licença-paternidade, bem como a posterior promulgação da Lei nº 15.371/2026, reforçam a atualidade e a pertinência do tema,

indicando um momento de transição normativa relevante para a revisão dos limites e das potencialidades da licença parental no Brasil.

Do ponto de vista metodológico, o estudo adota abordagem qualitativa, guiada pelos princípios da pesquisa social aplicada (Baccin Brizolla et al., 2020), com natureza exploratória e descritiva, conforme Gil (2008). O método dedutivo (Lakatos; Marconi, 2017) orienta a articulação entre os fundamentos constitucionais da igualdade de gênero e o tratamento jurídico das licenças no ordenamento brasileiro, considerando não apenas trabalhadores formais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

As técnicas de análise documental e revisão bibliográfica seguem as orientações de Cellard (2008) e Richardson (2012), abrangendo legislações, projetos normativos, dados do IBGE (2022; 2023) e decisões judiciais, como a do STF em 2024. A análise de conteúdo (Cellard, 2008) permitirá interpretar criticamente as normas jurídicas de cuidado à luz das contribuições de Zanello (2018) e Badinter (1985), assegurando rigor analítico mediante triangulação de dados normativos e empíricos.

O trabalho está estruturado em três capítulos. No primeiro, analisa-se a construção social do cuidado como dever jurídico e a sobrecarga feminina, examinando os fundamentos históricos e culturais que atribuem às mulheres a centralidade do cuidado e seus impactos sobre saúde mental e mercado de trabalho. No segundo, examina-se a evolução histórica e normativa das políticas de licença parental no Brasil entre 2008 e 2026, com foco na Lei n.º 11.770/2008 e na Lei n.º 15.371/2026. Por fim, analisa-se a licença parental como instrumento de equidade de gênero, identificando os limites da igualdade material, discutindo propostas de reforma e experiências comparadas, e examinando os impactos sociais e jurídicos da corresponsabilidade parental.

2 A CONSTRUÇÃO SOCIAL DO CUIDADO COMO DEVER JURÍDICO E A SOBRECARGA FEMININA

Este capítulo examina os fundamentos sociais e jurídicos que sustentam a distribuição desigual do cuidado entre homens e mulheres no Brasil, articulando-os com o debate sobre a licença parental. Parte-se da desconstrução do chamado instinto materno, compreendido não como dado biológico, mas como construção histórico-social, para, em seguida, analisar como essa lógica se traduz em desigualdades concretas no trabalho de cuidado e em seus impactos sobre a saúde mental feminina e a inserção das mulheres no mercado de trabalho. A compreensão dessas bases é condição necessária para avaliar em que medida a legislação sobre licenças parentais, notadamente a Lei n.º 11.770/2008 e a Lei n.º 15.371/2026, reforça ou desafia esse padrão estrutural.

2.1 O mito do instinto materno

A ideia de um “instinto materno” natural, universal e inerente às mulheres constitui uma das bases simbólicas mais persistentes na organização das relações de gênero, sendo frequentemente mobilizada para justificar a atribuição quase exclusiva do cuidado infantil à figura feminina. Contudo, conforme demonstra Badinter (1985), essa concepção não encontra respaldo em uma suposta essência biológica imutável, mas resulta de um processo histórico de construção social que, ao longo dos séculos, produziu e consolidou expectativas normativas acerca do papel das mulheres. Nesse sentido, o amor materno, longe de ser uma predisposição instintiva, revela-se como um sentimento socialmente moldado, condicionado por valores culturais, interesses econômicos e transformações institucionais.

A partir dessa perspectiva, torna-se evidente que a associação entre mulher e maternidade não pode ser compreendida como um dado natural, mas como uma imposição social que se articula com a divisão sexual do trabalho. Saffioti (1969), ao analisar a inserção da mulher na sociedade de classes, evidencia que a destinação feminina ao espaço doméstico não decorre de aptidões biológicas, mas de uma estrutura social que se organiza para garantir a reprodução das relações de dominação. Assim, a maternidade passa a desempenhar um papel central na

manutenção dessa ordem, ao mesmo tempo em que restringe a autonomia feminina e limita suas possibilidades de participação plena na esfera pública.

Nesse contexto, a noção de instinto materno opera como um mecanismo ideológico que naturaliza desigualdades e obscurece as condições sociais que as produzem. Sousa (2024) argumenta que a cristalização da identidade feminina na maternidade reforça expectativas rígidas de cuidado e abnegação, contribuindo para a internalização de papéis de gênero que dificultam a construção de relações mais igualitárias. Ao atribuir às mulheres uma suposta predisposição inata para o cuidado, esse discurso desresponsabiliza os homens e legitima a distribuição desigual das tarefas reprodutivas.

Além disso, a naturalização do cuidado como atributo feminino produz efeitos concretos na organização da vida social e econômica, especialmente no que se refere à inserção das mulheres no mercado de trabalho. Davis (2016) destaca que o trabalho reprodutivo, historicamente invisibilizado e desvalorizado, recai majoritariamente sobre as mulheres, aprofundando desigualdades que se entrelaçam com marcadores de classe e raça. Nesse cenário, a maternidade, concebida como destino inevitável, transforma-se em um fator de vulnerabilização, limitando oportunidades e reforçando a dependência econômica.

Keunecke (2019) destaca o “capital invisível” investido na maternidade, que inclui tempo, energia e recursos emocionais não remunerados. A legislação brasileira, apesar dos avanços, ainda não reconhece plenamente esse esforço, limitando-se a medidas de proteção trabalhista. A ausência de políticas públicas mais amplas perpetua a sobrecarga feminina no cuidado (Keunecke, 2019).

No plano normativo, essa construção simbólica se materializa de forma evidente nas políticas públicas relacionadas à licença parental, cujo desenho institucional reflete e, ao mesmo tempo, reforça a divisão desigual do cuidado. Fernandes e Nascimento (2021) observam que, embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha avançado na proteção à maternidade, ainda persiste uma lógica que concentra na mulher a responsabilidade principal pelo cuidado infantil. A ampliação da licença-maternidade, sem a correspondente equiparação da licença-paternidade,

evidencia a permanência de um modelo que pressupõe a centralidade feminina no cuidado.

Tal assimetria normativa não pode ser compreendida de forma isolada, uma vez que se insere em um contexto mais amplo de produção e reprodução de desigualdades de gênero. Ao conceder períodos significativamente distintos de afastamento para homens e mulheres, o direito contribui para a consolidação de expectativas sociais diferenciadas, nas quais a mulher é vista como cuidadora natural, enquanto o homem permanece associado ao papel de provedor. Essa lógica reforça estereótipos de gênero e dificulta a construção de uma corresponsabilidade efetiva no cuidado.

Ademais, a manutenção desse modelo normativo tem implicações diretas na dinâmica familiar e na formação dos vínculos parentais. Ao restringir a participação masculina nos primeiros momentos da vida da criança, a legislação limita as possibilidades de construção de relações mais equilibradas e igualitárias no âmbito doméstico. Fernandes e Nascimento (2021) ressaltam que a ausência de políticas mais equitativas de licença parental constitui um obstáculo significativo à promoção da igualdade de gênero, na medida em que perpetua a sobrecarga feminina e inviabiliza uma divisão mais justa das responsabilidades.

Paralelamente, o mito do amor materno, conforme discutido por Mata (2018), contribui para a imposição de padrões idealizados de maternidade, nos quais se espera da mulher uma dedicação total e incondicional aos filhos. Essa idealização, ao mesmo tempo em que exalta a figura materna, produz efeitos normativos que geram culpabilização e sofrimento quando tais expectativas não são plenamente atendidas. Dessa forma, o discurso do instinto materno não apenas legitima desigualdades, mas também atua como mecanismo de controle sobre os comportamentos femininos.

Importa destacar, ainda, que essa construção simbólica não afeta todas as mulheres de maneira homogênea, sendo atravessada por marcadores sociais, como classe e raça. Davis (2016) evidencia que mulheres negras e de classes populares historicamente foram excluídas do ideal de maternidade burguesa, sendo frequentemente compelidas a conciliar o cuidado de seus próprios filhos com o

trabalho precarizado. Essa realidade evidencia que o mito do instinto materno, embora universalizante em seu discurso, opera de forma diferenciada, aprofundando desigualdades estruturais.

Percebe-se que a legislação não é neutra e participa ativamente da construção das relações sociais. Ao incorporar e reforçar a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade primordialmente feminina, o ordenamento jurídico contribui para a perpetuação de desigualdades que poderiam ser enfrentadas por meio de políticas mais equitativas. Nesse sentido, a superação do mito do instinto materno passa necessariamente pela reformulação das políticas públicas, especialmente no que se refere à licença parental.

Por fim, compreender o instinto materno como uma construção sociocultural permite deslocar o debate da esfera da natureza para o campo da política e do Direito, mostrando que as desigualdades de gênero não são inevitáveis. Há um contexto em que elas são produzidas e, portanto, passíveis de transformação.

2.2 Desigualdades de gênero no trabalho de cuidado

A desigualdade de gênero no trabalho de cuidado é uma das expressões mais evidentes da persistência de estruturas sociais que naturalizam a responsabilização feminina pelas atividades domésticas e pela reprodução da vida. No contexto brasileiro, essa realidade se manifesta de forma contundente, evidenciando que, apesar de avanços normativos e discursivos em direção à igualdade, as práticas sociais permanecem fortemente marcadas por assimetrias. Dados do IBGE (2023) revelam que as mulheres dedicam, em média, 9,6 horas semanais a mais do que os homens aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, o que demonstra a permanência de uma divisão desigual do trabalho reprodutivo no interior das famílias.

Essa disparidade não deve ser compreendida como fruto de escolhas individuais isoladas. Trata-se do resultado de um processo histórico de construção de papéis de gênero que atribuem às mulheres a centralidade no cuidado. Araújo e Scalon (2005) destacam que a organização da família brasileira ainda se estrutura a partir de uma lógica tradicional, na qual o homem é associado ao papel de provedor, e a mulher, ao de cuidadora. Essa divisão, embora contestada em nível discursivo,

continua a orientar práticas cotidianas, revelando a força das normas sociais na reprodução das desigualdades.

Nesse sentido, a sobrecarga feminina no trabalho de cuidado não se restringe ao âmbito doméstico, o que repercute diretamente na inserção das mulheres no mercado de trabalho e em suas trajetórias profissionais. Alves, Carvalho e Cobre-Sussai (2017) evidenciam que a divisão desigual das tarefas domésticas impacta negativamente a participação feminina em atividades remuneradas, contribuindo para a manutenção de desigualdades salariais e de oportunidades. Assim, o trabalho de cuidado, embora essencial para a reprodução social, permanece invisibilizado e desvalorizado.

A persistência dessa desigualdade está profundamente enraizada em normas culturais que associam o cuidado ao feminino, reforçando hierarquias de gênero que se articulam com outras dimensões de desigualdade, como raça e classe. Picanço, Araújo e Sussai (2021) argumentam que mulheres negras e de baixa renda são particularmente afetadas por essa dinâmica, uma vez que acumulam múltiplas jornadas de trabalho e enfrentam condições mais precárias tanto no âmbito doméstico quanto no mercado de trabalho. Essa interseccionalidade demonstra que a desigualdade de gênero no cuidado não é homogênea, sendo atravessada por múltiplos marcadores sociais.

Além disso, a naturalização do cuidado como responsabilidade feminina contribui para a perpetuação de uma lógica de sobrecarga que compromete o bem-estar físico e emocional das mulheres. Cascella Carbo e Garcia-Orellan (2020) apontam que o cuidado informal, frequentemente realizado no âmbito familiar, está associado a elevados níveis de estresse e desgaste, especialmente quando não há uma distribuição equitativa das responsabilidades. Nesse cenário, a ausência de políticas públicas eficazes de apoio ao cuidado agrava ainda mais essa situação.

A invisibilidade do trabalho de cuidado também se manifesta na sua desvalorização econômica, uma vez que essas atividades, em sua maioria não remuneradas, não são reconhecidas como parte integrante da produção social. Muller, Mulinari e Moser (2022) destacam que a histórica responsabilização feminina pelo cuidado contribui para a marginalização desse trabalho nas políticas públicas,

reforçando sua condição de atividade secundária, apesar de sua centralidade para o funcionamento da sociedade.

Essa desvalorização tem implicações diretas na autonomia econômica das mulheres, que frequentemente enfrentam dificuldades para conciliar as demandas do cuidado com a participação no mercado de trabalho. A sobrecarga doméstica limita o tempo disponível para atividades remuneradas e para a qualificação profissional, perpetuando ciclos de desigualdade que se reproduzem ao longo do tempo.

Ademais, as transformações sociais ocorridas nas últimas décadas, como o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, não foram acompanhadas por uma redistribuição equivalente das responsabilidades domésticas. Araújo *et al.* (2018) observam que, embora haja mudanças nas percepções sobre os papéis de gênero, essas transformações não se traduzem plenamente em práticas igualitárias no cotidiano das famílias. Assim, a divisão sexual do trabalho permanece como um elemento central na reprodução das desigualdades.

No entanto, a efetividade de políticas de licença parental depende de seu desenho institucional, especialmente no que se refere à distribuição do tempo de afastamento entre homens e mulheres. Quando estruturadas de forma desigual, essas políticas tendem a reforçar estereótipos de gênero, ao invés de superá-los. Muller, Mulinari e Moser (2022) ressaltam que a ausência de incentivos à participação masculina no cuidado perpetua a lógica de responsabilização feminina.

Além disso, a desigualdade no trabalho de cuidado também reflete a insuficiência de serviços públicos que possam aliviar a carga sobre as famílias, como creches e políticas de assistência. A carência desses serviços faz com que o cuidado continue sendo realizado majoritariamente no âmbito doméstico, recaindo sobre as mulheres, daí a necessidade de uma abordagem integrada que articule políticas de cuidado, trabalho e proteção social. Essa dissociação entre mudanças discursivas e práticas efetivas aponta a necessidade de intervenções estruturais que promovam a redistribuição do cuidado, a fim de alterar o *status quo*.

A análise das desigualdades de gênero no cuidado, portanto, revela que não se trata apenas de uma questão privada, restrita ao âmbito familiar. Na verdade, é um problema estrutural que demanda respostas no campo das políticas públicas. A

persistência dessas desigualdades compromete não apenas a igualdade de gênero, mas também o desenvolvimento social e econômico, na medida em que limita o potencial produtivo de uma parcela significativa da população. Diante desse cenário, é necessária a reformulação de políticas que reconheçam o cuidado como uma responsabilidade compartilhada.

2.3 O dever jurídico de cuidado

O dever jurídico de cuidado é um dos fundamentos centrais do Direito das Famílias contemporâneo, especialmente após a constitucionalização do direito privado promovida pela Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, Farias e Rosenvald (2015) sustentam que o Direito Civil contemporâneo deve ser interpretado à luz dos valores constitucionais, sobretudo dos princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade familiar. Antes compreendida apenas como instituição patrimonial, a família passou a ser reconhecida como espaço de proteção da dignidade humana dos seus integrantes, da afetividade e do desenvolvimento integral da criança e do adolescente. Nesse contexto, o cuidado ultrapassa a dimensão moral e passa a ter natureza jurídica, vinculando os integrantes da família a obrigações recíprocas de assistência, convivência e responsabilidade, ou seja, o cuidado parental não se apresenta como faculdade, mas como verdadeiro dever jurídico decorrente da ordem constitucional.

O Código Civil de 2002 incorporou essa perspectiva, ao estabelecer, no art. 1.566, II, que são deveres de ambos os cônjuges o sustento, a guarda e a educação dos filhos (Brasil, 2002). A redação do dispositivo demonstra que a parentalidade não se restringe ao dever alimentar, abrangendo também a presença efetiva dos pais no desenvolvimento físico, emocional e social da criança. Ao prever obrigações compartilhadas entre os pais, o dispositivo rompe formalmente com a lógica patriarcal que atribuía à mulher a responsabilidade exclusiva pelo cuidado doméstico e pela criação dos filhos. A legislação civil, portanto, reconhece que o exercício da parentalidade deve ocorrer de maneira cooperativa e equilibrada. Trata-se de importante fundamento jurídico para a construção da corresponsabilidade familiar no ordenamento brasileiro.

Lôbo (2024) destaca que o dever de sustento, guarda e educação dos filhos deve ser interpretado em consonância com os princípios constitucionais da igualdade e da solidariedade familiar. Segundo o autor, a parentalidade contemporânea exige atuação conjunta dos genitores, tanto no aspecto material quanto no afetivo, pois a convivência e o cuidado são elementos indispensáveis ao desenvolvimento da personalidade da criança.

O dever de cuidado, nessa perspectiva, não se limita à prestação econômica, abrangendo também atenção, convivência, orientação e proteção integral. A omissão parental, inclusive, pode configurar violação aos direitos fundamentais dos filhos. Dessa forma, o cuidado assume posição central nas relações familiares contemporâneas (Lôbo, 2024).

A autoridade parental também foi profundamente modificada pela Constituição Federal de 1988 e pela evolução legislativa posterior. O antigo modelo patriarcal do pátrio poder foi substituído pela concepção de poder familiar exercido igualmente por ambos os pais, em benefício da criança e do adolescente. O art. 1.634 do Código Civil, alterado pela Lei nº 13.058/2014, consolidou essa compreensão ao reforçar que o exercício do poder familiar pertence aos dois genitores em igualdade de condições (Brasil, 2014). A mudança legislativa representa importante avanço na superação das desigualdades de gênero historicamente presentes no âmbito doméstico e reforça o entendimento de que a parentalidade passa a ser compreendida como responsabilidade compartilhada, e não mais como atribuição prioritariamente materna.

Dias (2021) observa que a autoridade parental deve ser interpretada como função voltada à proteção integral dos filhos, afastando qualquer compreensão autoritária ou hierarquizada das relações familiares. Para a autora, o poder familiar possui natureza funcional e existe exclusivamente para garantir o melhor interesse da criança e do adolescente.

Ao se considerar que tanto o pai quanto a mãe têm iguais deveres de cuidado, educação, proteção e convivência, é importante que essa igualdade parental não permaneça apenas no plano formal. São necessários instrumentos concretos que

permitam a efetiva participação de ambos os genitores na vida dos filhos, uma vez que a corresponsabilidade é exigência jurídica e constitucional.

A Lei nº 13.058/2014 fortaleceu esse entendimento ao transformar a guarda compartilhada em regra prioritária no ordenamento jurídico brasileiro (Brasil, 2014). A legislação buscou assegurar maior participação dos dois genitores na criação dos filhos, mesmo após a dissolução da relação conjugal. A guarda compartilhada representa importante expressão normativa da corresponsabilidade parental, pois rompe com a lógica segundo a qual um dos pais assume integralmente os cuidados cotidianos enquanto o outro ocupa posição secundária. O modelo busca preservar os vínculos afetivos e garantir convivência equilibrada entre pais e filhos. Além disso, promove maior igualdade no exercício das funções parentais.

Lôbo (2024) afirma que a guarda compartilhada não se resume à divisão do tempo de convivência, mas representa compartilhamento efetivo das responsabilidades parentais. O instituto pressupõe cooperação, diálogo e participação conjunta nas decisões relacionadas à vida da criança. Dessa maneira, a corresponsabilidade parental passa a integrar a própria estrutura jurídica do Direito das Famílias contemporâneo. A convivência equilibrada com ambos os genitores favorece o desenvolvimento emocional da criança e fortalece os vínculos familiares. Assim, a guarda compartilhada concretiza os princípios constitucionais da igualdade familiar e do melhor interesse da criança.

O dever jurídico de cuidado também se encontra presente nas relações de união estável. O art. 1.724 do Código Civil estabelece que os companheiros devem lealdade, respeito, assistência e responsabilidade conjunta quanto à guarda, sustento e educação dos filhos (Brasil, 2002). O dispositivo demonstra que a corresponsabilidade parental independe da formalização do casamento, alcançando igualmente outras entidades familiares reconhecidas pelo ordenamento jurídico. A proteção integral da criança e do adolescente prevalece sobre a estrutura específica da entidade familiar. Assim, o cuidado constitui dever jurídico comum a todos os modelos de família constitucionalmente protegidos.

O aprimoramento da proteção legal aos núcleos familiares é uma consequência direta da incorporação da Constituição ao Direito Civil. Conforme Farias

e Rosenvald (2015) explicam, é preciso analisar as interações privadas sob a ótica dos preceitos constitucionais, em particular a dignidade humana, a igualdade real e a solidariedade social, superando a visão antiga focada apenas em bens materiais que antes definia o direito particular. Sob essa ótica, os laços familiares passam a ser vistos como locais de desenvolvimento do indivíduo e de garantia de direitos essenciais (Farias; Rosenvald, 2015).

Ao se aplicar essa visão ao Direito de Família, a necessidade de resguardar as ligações entre pais e filhos e o pleno desenvolvimento da criança se fortalece, mudando o objetivo da proteção jurídica para a exaltação do indivíduo e de seus laços afetivos. Assim, o amparo à vida em comum no seio familiar, à cooperação entre seus integrantes e ao bem-estar da criança se baseia nos princípios constitucionais que norteiam a interpretação atual do Direito Civil e das relações familiares (Farias; Rosenvald, 2015).

O art. 227 da Constituição Federal de 1988 representa um dos principais fundamentos jurídicos da proteção integral à criança e ao adolescente. O dispositivo estabelece ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar, com absoluta prioridade, direitos fundamentais relacionados à vida, saúde, educação, convivência familiar e dignidade (Brasil, 1988). A norma constitucional atribui responsabilidade compartilhada entre diferentes atores sociais, reconhecendo que a proteção da infância não pode recair exclusivamente sobre a mãe. O cuidado infantil passa a ser compreendido como responsabilidade coletiva e constitucionalmente protegida. Trata-se de importante marco na construção do paradigma da corresponsabilidade familiar.

Dias (2021) afirma que o princípio da proteção integral alterou profundamente a compreensão das relações familiares no Brasil. A criança e o adolescente deixaram de ocupar posição passiva para serem reconhecidos como sujeitos de direitos, titulares de proteção prioritária e especial. Nesse contexto, os deveres parentais devem ser exercidos de maneira cooperativa e orientados pelo melhor interesse da criança. A convivência familiar saudável exige participação efetiva de ambos os genitores nos cuidados cotidianos, na educação e no desenvolvimento afetivo dos filhos. O cuidado parental, portanto, encontra fundamento direto na Constituição Federal.

Lins (2023) sustenta que o dever parental de cuidado deve ser interpretado de maneira ampla, contemplando não apenas necessidades materiais, mas também dimensões emocionais, afetivas e existenciais da criança e do adolescente. A autora destaca que a parentalidade contemporânea exige presença ativa dos genitores na formação da identidade e no desenvolvimento da autonomia progressiva dos filhos. O cuidado, nesse sentido, integra os direitos da personalidade e se relaciona diretamente ao princípio do melhor interesse da criança. A ausência de participação efetiva dos pais pode gerar prejuízos emocionais e sociais significativos. Assim, o cuidado parental possui relevância jurídica e constitucional.

A efetivação da corresponsabilidade familiar exige condições específicas para que ambos os pais possam estar envolvidos nos cuidados das crianças desde os primeiros momentos de suas vidas. Apesar de a legislação brasileira garantir igualdade nas obrigações parentais, a forma como as licenças são estruturadas ainda mostra uma diferença significativa entre homens e mulheres. Gomes, Dias e Barroso (2022) apontam que a curta duração da licença-paternidade ajuda a perpetuar a noção de que o cuidado das crianças é uma responsabilidade predominantemente feminina, reforçando as normas tradicionais de gênero. Nesse cenário, a disparidade nas licenças concedidas a mães e pais dificulta a realização da corresponsabilidade parental, favorecendo a continuidade de desigualdades nas interações familiares e no âmbito profissional (Gomes; Dias; Barroso, 2022).

A licença parental pode ser vista como uma ferramenta para a realização das obrigações familiares que são estabelecidas pela legislação. O Código Civil define que ambos os pais têm responsabilidades relacionadas ao sustento, guarda e educação dos filhos, enquanto a Constituição Federal determina que a proteção abrangente da criança é um dever compartilhado entre a família, a sociedade e o Estado (Brasil, 1988; Brasil, 2002).

Segundo Lôbo (2024), o exercício do poder familiar resulta da igualdade legal entre pai e mãe, requerendo um compromisso conjunto nas responsabilidades parentais. Assim, a existência de políticas que dificultem a presença dos pais nos cuidados diários evidencia um conflito entre a realidade das licenças e o modelo de corresponsabilidade que o próprio sistema jurídico busca promover.

A desigualdade na distribuição das tarefas reprodutivas gera impactos significativos na inserção e na continuidade das mulheres no mercado de trabalho. Blofield e Franzoni (2015) apontam que a concentração das responsabilidades de cuidado nas mulheres restringe as oportunidades econômicas e profissionais, o que alimenta a manutenção das desigualdades de gênero.

Da mesma forma, Camargo e Gonçalves (2022) afirmam que a igualdade formal garantida pela Constituição não se traduz automaticamente em igualdade real, especialmente devido à maneira desigual como as responsabilidades familiares são distribuídas. Dessa forma, aumentar a participação dos homens nas atividades de cuidado surge como uma estratégia importante para diminuir os efeitos da segregação sexual do trabalho e promover uma maior equidade nas relações de trabalho e na família (Blofield; Franzoni, 2015; Camargo; Gonçalves, 2022).

A corresponsabilidade entre os pais também é fundamental para a proteção das relações familiares e para a efetivação dos direitos das crianças. A Lei nº 13.058/2014 estabeleceu a guarda compartilhada como uma forma de exercer conjuntamente as responsabilidades dos pais, reforçando a ideia de que tanto o pai quanto a mãe devem participar igualmente das decisões relativas à vida dos filhos (Brasil, 2014). De acordo com Dias (2021), a guarda compartilhada visa garantir a presença ativa de ambos os genitores no desenvolvimento da criança, promovendo vínculos afetivos mais equilibrados e diminuindo conflitos que podem surgir quando o cuidado é centralizado em apenas um dos pais. Nesse contexto, a divisão das responsabilidades desde o nascimento ajuda a fortalecer a coparentalidade² e a alcançar o que é melhor para a criança (Dias, 2021).

A proteção integral da criança exige atuação coordenada entre família, sociedade e Estado, conforme determina o art. 227 da Constituição Federal (Brasil, 1988). Nesse contexto, apenas reconhecer oficialmente a igualdade parental não é suficiente se não existem políticas públicas que possibilitem sua realização efetiva. Godoy (2021) argumenta que a proteção das relações familiares depende da ação do

² é o modelo de criação de filhos em que duas ou mais pessoas dividem a responsabilidade parental de forma colaborativa. Esse arranjo foca exclusivamente no cuidado e na educação da criança, podendo ocorrer entre pais divorciados ou entre pessoas sem qualquer vínculo amoroso ou sexual. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/coparentalidade-a-autonomia-privada-dos-genitores-em-contraponto-ao-melhor-interesse-da-crianca/859758717>.

governo na implementação de medidas que promovam a participação ativa de ambos os pais no cuidado das crianças. Sob essa ótica, a licença parental é vista como um importante recurso para fomentar a corresponsabilidade no lar e a equidade de gênero, colocando os cuidados no âmbito dos direitos fundamentais que estão relacionados à proteção da criança e da família (Godoy, 2021; Brasil, 1988).

Farias e Rosenvald (2015) sustentam que a inserção do Direito das Famílias na Constituição exigiu uma nova interpretação das dinâmicas familiares, com base na dignidade da pessoa humana, na solidariedade e na igualdade real. Dentro dessa visão, os elementos do Direito Civil devem ser interpretados à luz dos valores constitucionais, enquanto o Código Civil define que tanto o pai quanto a mãe têm a mesma responsabilidade em relação ao sustento, à guarda e à educação dos filhos (Brasil, 2002). Contudo, a contínua desigualdade das licenças parentais revela a disparidade entre o modelo legal de corresponsabilidade e a realidade das políticas de cuidado atualmente em vigor (Farias; Rosenvald, 2015; Lôbo, 2024).

Marques e Oliveira (2017) analisam como a construção social das masculinidades influencia a resistência à ampliação da licença-paternidade. A cultura jurídica brasileira ainda associa o homem ao provedor econômico e a mulher à esfera reprodutiva, visão que se reflete nas políticas trabalhistas. Assim, propõe-se que a ampliação da licença-paternidade, acompanhada de campanhas educativas, seja vista como mecanismo de transformação social, capaz de despatriarcalizar as relações de poder no âmbito doméstico e estatal.

A corresponsabilidade parental, embora prevista em legislações como a guarda compartilhada, ainda enfrenta barreiras culturais e jurídicas no Brasil. A autoridade parental, conforme discutido por Brochado (2018), deveria ser exercida de forma equitativa, mas a licença-maternidade ampliada contrasta com a curta licença-paternidade, reforçando papéis tradicionais de gênero no cuidado.

A corresponsabilidade no cuidado, conforme Blofield e Franzoni (2015), é essencial para a equidade de gênero. Camargo e Gonçalves (2022) destacam que a igualdade prevista na Constituição de 1988 ainda não se reflete na prática, devido à divisão desigual do trabalho reprodutivo.

A desigualdade na divisão das tarefas domésticas, como apontam Picanço, Araújo e Covre-Sussai (2021), é agravada por normas culturais que associam o cuidado à mulher, especialmente em contextos de disparidades raciais e sociais. A licença-paternidade curta não oferece tempo suficiente para que os pais desenvolvam laços afetivos e responsabilidades práticas com os filhos, perpetuando papéis de gênero tradicionais e desiguais.

Godoy (2021) interpreta a equiparação das licenças como um direito de família, conectado à proteção da convivência familiar prevista no artigo 227 da Constituição Federal de 1988. Para a autora, o Estado deve atuar de forma proativa na criação de condições igualitárias para o exercício da parentalidade, garantindo que ambos os genitores possam participar dos cuidados iniciais com o filho. A ausência de políticas amplas, observa, perpetua o ciclo de desigualdades e inviabiliza o cumprimento do dever constitucional de proteção integral à criança.

A autora ainda enfatiza que o reconhecimento jurídico da paternidade ativa tem potencial para reduzir a judicialização de conflitos familiares, sobretudo em disputas de guarda e pensão. A equiparação das licenças, portanto, não se limita ao campo trabalhista, mas também fortalece o direito à convivência familiar. Nesse sentido, Godoy (2021) sugere que a ampliação da licença-paternidade seja tratada como política pública transversal, envolvendo os Ministérios do Trabalho, da Família e da Mulher, e da Educação.

A Oxfam Brasil (2020) reforça que o trabalho de cuidado é uma questão econômica, impactando a produtividade e a igualdade de gênero. A licença-maternidade, embora crucial, não resolve a falta de corresponsabilidade no âmbito doméstico. Políticas que incentivem a participação masculina, como a ampliação da licença-paternidade, são essenciais para transformar essa dinâmica.

Marques (2015; 2016) reforça que políticas dessa natureza são fundamentais para redefinir as relações entre Estado, família e trabalho, deslocando o eixo do cuidado do âmbito privado para o público. A despatriarcalização do direito, nesse sentido, passa pela criação de instrumentos legais que garantam a presença efetiva do pai e a valorização do cuidado como dever coletivo. Ao ampliar a licença-

paternidade e institucionalizar o salário-parentalidade, dá-se concretude ao princípio da igualdade substancial e à promoção dos direitos humanos de gênero.

De modo semelhante, Oliveira e Teixeira (2025) argumentam que o cuidado não pode ser compreendido como questão secundária da vida privada, mas como atividade essencial para a manutenção da vida, da saúde, da formação das crianças e do próprio funcionamento social e econômico. Assim, a ampliação da licença-paternidade e a institucionalização do salário-parentalidade representam importantes mecanismos de concretização da igualdade substancial e de fortalecimento dos direitos humanos relacionados às questões de gênero.

Marques e Oliveira (2017) destacam que a construção social das masculinidades e feminilidades influencia diretamente a formulação das políticas de cuidado. Nesse contexto, a assimetria existente entre licença-maternidade e licença-paternidade evidencia a permanência de um modelo que compreende o cuidado infantil como atribuição prioritariamente feminina. Embora o ordenamento jurídico assegure proteção à maternidade, a reduzida participação masculina nas políticas de cuidado contribui para a manutenção de papéis tradicionais de gênero e dificulta a efetivação da corresponsabilidade parental (Marques; Oliveira, 2017).

Marques e Oliveira (2017) apontam que a maneira como masculinidades e feminilidades são socialmente construídas afeta de forma significativa a criação de políticas relacionadas ao cuidado. Dentro desse cenário, a desigualdade entre a licença-maternidade e a licença-paternidade revela a continuidade de uma perspectiva que vê o cuidado infantil principalmente como uma responsabilidade das mulheres. Os autores ainda afirmam que, apesar de a legislação oferecer proteção à maternidade, a baixa representação masculina nas políticas de cuidado ajuda a perpetuar os papéis de gênero tradicionais e impede a realização da responsabilidade compartilhada entre os pais. Gomes, Dias e Barroso (2022, p. 894) observam que a licença-paternidade de apenas cinco dias “realça a dicotomia de gênero”, obscurecendo “o coprotagonismo do homem e a figura paterna na família”.

A superação desses papéis tradicionais exige justamente o fortalecimento da corresponsabilidade. Menezes, Pimentel e Lins (2022, p. 6) observam que “desvanece a rigidez dos papéis de provedor e cuidador”, uma vez que os pais

“respondem proporcionalmente pelas necessidades dos filhos menores”. A corresponsabilidade parental, portanto, não representa apenas mudança legislativa, mas transformação das próprias bases culturais que estruturam as relações familiares e um importante mecanismo de enfrentamento dessas desigualdades.

Diante desse cenário, observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro já estabelece, de maneira expressa, a corresponsabilidade no exercício da parentalidade, tanto por meio da Constituição Federal quanto pelas disposições do Código Civil e da guarda compartilhada (Brasil, 1988; Brasil, 2002; Brasil, 2014). Contudo, a permanência de uma licença-paternidade reduzida contradiz a própria lógica normativa construída pelo sistema jurídico contemporâneo. Se homens e mulheres possuem iguais deveres de cuidado em tempo integral, torna-se incompatível manter políticas públicas que inviabilizam a participação paterna desde os primeiros momentos da vida da criança. A assimetria das licenças, portanto, além de representarem desigualdade trabalhista, afronta ao dever jurídico de cuidado e à proteção integral da criança assegurada pela Constituição Federal de 1988.

2.4 Impactos da sobrecarga do cuidado na saúde mental feminina e na inserção das mulheres no mercado de trabalho

A sobrecarga feminina no trabalho de cuidado, sustentada por construções culturais e por uma divisão desigual das responsabilidades domésticas, produz impactos significativos na saúde mental das mulheres, configurando-se como uma expressão estrutural das desigualdades de gênero. Nesse contexto, Zanella (2018) argumenta que os dispositivos de gênero operam como mecanismos de subjetivação que responsabilizam as mulheres não apenas pelo cuidado material, mas também pela gestão emocional da família, impondo uma exigência contínua de disponibilidade afetiva. Essa dinâmica, ao ser naturalizada, contribui para a invisibilização do sofrimento psíquico feminino e dificulta seu reconhecimento no âmbito social e institucional.

A intensificação dessas demandas repercute diretamente no bem-estar psicológico das mulheres, uma vez que a conciliação entre diferentes esferas da vida implica um desgaste constante. Barbosa Santos *et al.* (2025) destacam que a tentativa

de equilibrar trabalho e família frequentemente resulta em exaustão, ansiedade e sentimentos de insuficiência, evidenciando que a sobrecarga não se limita à quantidade de tarefas, mas envolve também a pressão por desempenho em múltiplos papéis simultaneamente.

Essa realidade é agravada pela internalização de normas sociais que associam o cuidado à identidade feminina, reforçando padrões de autovigilância e autocobrança. Zanello (2018) ressalta que tais dispositivos culturais produzem expectativas normativas que levam as mulheres a assumirem o cuidado como um dever moral, de modo que o não atendimento a essas expectativas pode gerar sentimentos de culpa e inadequação, aprofundando o sofrimento psíquico.

No contexto contemporâneo, a multiplicidade de papéis desempenhados pelas mulheres intensifica ainda mais esse quadro. Alves e Resende (2021) evidenciam que a acumulação de funções no âmbito doméstico e profissional impõe desafios significativos à organização do tempo e à manutenção do equilíbrio emocional, revelando que a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma redistribuição equivalente das responsabilidades de cuidado.

Soares (2024) propõe que a licença-paternidade seja compreendida como instrumento de promoção da equidade, com impactos diretos na inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho. A autora argumenta que, quando apenas a mãe se afasta por períodos longos, as empresas tendem a considerar o gênero como fator de custo e risco. Essa discriminação indireta contribui para a desigualdade salarial e para a menor ascensão profissional das mulheres. Assim, políticas de ampliação da licença-paternidade, segundo Soares (2024), também beneficiam a economia, ao promover maior equilíbrio entre os sexos na vida laboral.

O argumento da autora baseia-se em evidências empíricas de países como Islândia e Suécia, onde a ampliação e a obrigatoriedade da licença parental para homens reduziram as diferenças salariais e aumentaram o tempo de permanência feminina no emprego. No contexto brasileiro, a aplicação desse modelo requer adaptação às normas da CLT e à legislação previdenciária, especialmente quanto ao custeio dos benefícios, atualmente vinculado ao Regime Geral de Previdência Social

(Lei nº 8.213/1991). Soares (2024) destaca que o Estado deve assumir papel protagonista na viabilização financeira dessas políticas.

Nesse contexto, a doutrina tem apontado a ocorrência do fenômeno denominado discriminação inversa. Conforme analisa Fernandes (2022), a partir da teoria do impacto desproporcional, medidas criadas para proteger a mulher, como a ampliação da licença-maternidade sem correspondente equiparação da licença-paternidade, podem produzir efeitos adversos no mercado de trabalho, ao reforçar a percepção de que a trabalhadora representa maior custo ou risco para o empregador. Assim, políticas protetivas desenhadas de forma assimétrica acabam por consolidar estereótipos de gênero e gerar discriminação indireta na contratação, promoção e remuneração feminina. A ausência de políticas equilibradas de cuidado, somada à fragilidade da proteção em casos de doença do filho, demonstra que a centralização normativa na figura materna, longe de eliminar desigualdades, pode perpetuá-las, exigindo revisão legislativa orientada pela igualdade material e pela corresponsabilidade parental.

Souza (2021) enfatiza que a licença parental deve promover a equidade, mas a legislação brasileira ainda favorece a mãe como principal cuidadora. Fernandes e Nascimento (2021) reforçam que essa abordagem perpetua estereótipos de gênero, impactando negativamente a participação feminina no mercado de trabalho. A ampliação da licença-paternidade é vista como solução parcial.

Ressalta-se que o trabalho de cuidado, majoritariamente desempenhado por mulheres, é subvalorizado economicamente, como apontam Kelly, Considera e Melo (2023). A licença-maternidade, embora essencial, não aborda a desigualdade estrutural no mercado de trabalho, onde mães enfrentam penalidades salariais e de progressão de carreira. A ampliação da licença-paternidade poderia redistribuir essa carga (Kelly et al., 2023).

Essa tensão se expressa de forma clara nos conflitos entre trabalho e família, que constituem uma experiência recorrente entre mulheres brasileiras. Ferreira (2023) demonstra que os conflitos trabalho-família e família-trabalho comprometem o equilíbrio ocupacional e geram impactos negativos na saúde mental,

ao exigir das mulheres constantes negociações entre demandas frequentemente incompatíveis.

A maternidade, nesse contexto, assume um papel central como fator de desvantagem laboral, uma vez que a responsabilização feminina pelo cuidado dos filhos implica custos adicionais que não são igualmente compartilhados. Essa dinâmica reforça a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, ao associar a mulher a uma menor disponibilidade para o trabalho remunerado.

A análise do regime de cuidados no Brasil permite compreender as bases estruturais dessas desigualdades. Passos e Machado (2021) apontam que o país se caracteriza por uma forte dependência de arranjos informais de cuidado, nos quais a família, e especialmente a mulher, assume a responsabilidade principal. Essa configuração evidencia a insuficiência de políticas públicas de suporte, transferindo ao âmbito privado uma responsabilidade que deveria ser socialmente compartilhada.

Diante desse cenário, torna-se evidente que os impactos do trabalho de cuidado na saúde mental e no mercado de trabalho não podem ser enfrentados de forma isolada, exigindo a implementação de políticas públicas que promovam a corresponsabilidade. A ampliação da licença parental e o fortalecimento de políticas de cuidado constituem estratégias fundamentais para a redistribuição dessas responsabilidades, contribuindo para a redução das desigualdades de gênero e para a promoção do bem-estar das mulheres.

3 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIVA DAS POLÍTICAS DE LICENÇA PARENTAL NO BRASIL (2008-2026)

A evolução das políticas de licença parental no Brasil entre 2008 e 2026 reflete um processo gradual de reconhecimento da importância do cuidado compartilhado entre mães e pais, ainda que marcado por avanços limitados e por persistentes desigualdades de gênero. A partir da Lei nº 11.770/2008, que ampliou a licença-maternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã, até a promulgação da Lei nº 15.371/2026, observa-se um movimento de expansão normativa voltado ao fortalecimento da proteção social e à promoção da corresponsabilidade parental, buscando aproximar a legislação brasileira das recomendações internacionais relacionadas ao cuidado e à igualdade de gênero. Nesse percurso, coexistem conquistas relevantes, como a prorrogação da licença-maternidade, e desafios persistentes, como a restrição da licença-paternidade e a exclusão de trabalhadores informais, revelando o caráter seletivo e ainda insuficiente das políticas adotadas no país.

3.1 Trajetória da licença parental

O conceito de licença parental é mais recente e visa promover a corresponsabilidade entre os genitores, incentivando a divisão equitativa das responsabilidades de cuidado (Souza, 2021). Inspirada em modelos internacionais, como os adotados em países escandinavos, a licença parental permite que mães e pais compartilhem o período de afastamento, desafiando estereótipos de gênero e promovendo a igualdade no ambiente doméstico e profissional (Barroso; Gomes; Dias, 2022). No Brasil, contudo, sua adoção ainda é limitada, restrita a discussões acadêmicas e iniciativas pontuais.

Almeida (2024) observa que o debate sobre a equiparação entre licenças no Brasil ganhou força a partir da década de 2010, impulsionado por discussões sobre igualdade de gênero e pelos compromissos assumidos pelo país perante organismos internacionais, como a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A autora destaca que o conceito de licença parental rompe com a dicotomia entre maternidade e paternidade, propondo uma estrutura legal centrada na

corresponsabilidade. A partir da Constituição Federal de 1988, especialmente em seu artigo 7º, inciso XIX, que assegura licença à gestante e ao pai, o ordenamento brasileiro abriu caminho para essa evolução, ainda que de forma tímida.

A persistência de um modelo de política pública centrado na mulher também pode ser observada na própria estrutura da Consolidação das Leis do Trabalho, que, embora tenha representado importante avanço na proteção à maternidade, não acompanhou de forma equivalente a corresponsabilização paterna. No âmbito das ausências relacionadas ao cuidado dos filhos, o art. 473, inciso XI, da CLT prevê hipótese restrita de falta justificada para acompanhamento de filho de até seis anos em consulta médica, limitada a um dia por ano (Brasil, 1943). Essa previsão revela proteção insuficiente diante das demandas cotidianas de cuidado, especialmente em situações de doença, internação ou acompanhamento contínuo da criança, que frequentemente exigem maior disponibilidade dos responsáveis.

A jurisprudência trabalhista, por sua vez, tem sido chamada a enfrentar conflitos envolvendo advertências, suspensões e até demissões por justa causa decorrentes de ausências reiteradas da mãe trabalhadora, especialmente em situações relacionadas ao cuidado de filhos em condição de vulnerabilidade. Em decisões recentes, a Justiça do Trabalho tem relativizado penalidades quando demonstrada a necessidade concreta de assistência familiar, reconhecendo o dever de cuidado e a proteção integral da criança como valores constitucionalmente relevantes. O TRT da 2ª Região, por exemplo, afastou a configuração de justa causa em caso de faltas ao trabalho para acompanhamento de filho hospitalizado, entendendo que a ausência estava diretamente relacionada ao exercício do dever parental de cuidado (TRT-2, 2024³).

De modo semelhante, o TRT da 3ª Região reverteu dispensa por justa causa aplicada a mãe de criança autista que se ausentava do trabalho para prestar os cuidados necessários ao filho, reconhecendo que a situação envolvia circunstância excepcional ligada à proteção integral da criança e à dignidade da trabalhadora (TRT-

³ No Processo nº 1000924-56.2023.5.02.0341, a 17ª Turma do TRT da 2ª Região entendeu que a dispensa por justa causa não se mostrava razoável, destacando que “tal conduta afronta princípios basilares, como bem destacados pelo juízo de origem, da proteção integral do menor (art. 227 da CF), da função social da empresa (art. 5º, XXIII, da CF) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF)” (TRT-2, Processo nº 1000924-56.2023.5.02.0341, 2024).

3, 2024). ⁴Apesar desses avanços jurisprudenciais, a ausência de previsão legal mais ampla para o abono dessas faltas continua produzindo impactos desproporcionais sobre mulheres e famílias de baixa renda, que frequentemente não dispõem de rede de apoio ou condições financeiras para terceirizar o cuidado, aprofundando desigualdades sociais e de gênero.

Marques e Oliveira (2017) defendem que o direito à licença-paternidade deve ser compreendido como um direito fundamental, associado ao núcleo essencial da dignidade da pessoa humana. Os autores situam esse debate no contexto do Estado Democrático de Direito, que, desde 1988, busca materializar a igualdade substantiva entre os gêneros. Para eles, a manutenção de prazos assimétricos de afastamento é incompatível com os compromissos constitucionais de 1988 e com a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw, 1979), ratificada pelo Brasil em 1984.

Cavalcanti e Silva (2021) traçam um panorama histórico das licenças parentais no Brasil, destacando que até a promulgação da Constituição de 1988 a figura paterna praticamente não era contemplada no ordenamento. Foi apenas com o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), artigo 10, §1º, que se assegurou ao pai trabalhador cinco dias de afastamento. Esse avanço, embora importante, permaneceu limitado, uma vez que não foi acompanhado por legislação infraconstitucional robusta que ampliasse a proteção. Em 2021, os autores reforçam que a distância entre teoria e prática ainda é expressiva.

Ao analisarem o contexto de 2021, os autores observam que a ampliação da licença-paternidade por meio do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008) teve baixo impacto, por depender da adesão voluntária das empresas. A desigualdade entre setores formais e informais manteve a exclusão de grande parte dos pais brasileiros desse direito. Cavalcanti e Silva (2021) enfatizam que a efetividade da

⁴ No Processo nº 0010180-58.2019.5.03.0145 (RORSum), a Oitava Turma do TRT da 3ª Região afastou a justa causa aplicada à trabalhadora ao reconhecer que “a reclamante comprovou a ausência de culpa pelas suas faltas, sendo compelida a deixar de cumprir a obrigação laborativa para cuidar do filho. Neste contexto em que não foi comprovada a razão de enquadramento da empregada ao artigo 482 da CLT, não se sustenta a justa causa aplicada” (TRT-3, Processo nº 0010180-58.2019.5.03.0145, 2024).

equidade de gênero nas relações empregatícias exige políticas obrigatórias, universais e financiadas pelo Estado, e não incentivos seletivos.

Leite e Oliveira (2024) analisam que, à luz do princípio da igualdade material, consagrado no artigo 3º, inciso IV, da Constituição de 1988, a equiparação das licenças é condição necessária para a concretização da justiça de gênero. O artigo 7º, inciso XVIII, assegura a licença à gestante de 120 dias, mas não estabelece paridade com a licença-paternidade, o que cria lacuna constitucional interpretável à luz do princípio da isonomia. Os autores argumentam que essa disparidade fere o núcleo essencial do direito à igualdade nas relações de trabalho.

Além disso, Leite e Oliveira (2024) defendem que a ampliação das licenças é compatível com o artigo 227 da Constituição e com as diretrizes da Convenção nº 156 da OIT, que trata da igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Assim, a equiparação das licenças deve ser entendida não como gasto público, mas como investimento em capital humano e bem-estar social.

Convergingo com as autoras anteriores, Almeida (2024) conclui que a trajetória das licenças parentais no Brasil reflete avanços graduais, mas insuficientes para garantir a efetividade dos direitos fundamentais previstos na Constituição de 1988. Entre 2008 e 2025, a discussão sobre licenças evoluiu de um enfoque protetivo sobre a mulher para um debate sobre equidade e corresponsabilidade. O desafio que se impõe, portanto, é transformar o reconhecimento jurídico em prática social, mediante políticas integradas, dados públicos e mecanismos legais que consolidem a parentalidade compartilhada como eixo estruturante da igualdade de gênero.

3.2 Avanços e limitações da Lei n. 11.770/2008

A Lei nº 11.770/2008, ao instituir o Programa Empresa Cidadã, representou um marco importante no direito do trabalho brasileiro, ampliando a licença-maternidade de 120 para 180 dias em determinadas condições. Essa prorrogação, vinculada a incentivos fiscais para empresas privadas que a adotassem, buscou não apenas garantir melhores condições de saúde e bem-estar para a mãe e o recém-nascido, mas também aproximar a legislação brasileira das recomendações

internacionais sobre proteção à maternidade (Brasil, 2008).

Lima (2012) ressalta que a prorrogação da licença-maternidade introduzida pela Lei nº 11.770/2008 nasceu de um esforço legislativo de adequação do Brasil às convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial à Convenção nº 183, que versa sobre a proteção à maternidade. No entanto, a autora observa que o avanço normativo não foi acompanhado por mecanismos de universalização, o que resultou em uma política que beneficiou majoritariamente mulheres inseridas no mercado formal, especialmente nas grandes empresas. Essa limitação estrutural compromete o alcance social da lei e perpetua a exclusão das trabalhadoras informais.

A ampliação da licença-maternidade dialoga diretamente com o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que historicamente assegurou à mulher alguns direitos específicos relacionados à maternidade, como a estabilidade no emprego e o afastamento remunerado antes e após o parto (Brasil, 1943). Nesse sentido, a Lei nº 11.770/2008 pode ser vista como continuidade e atualização dessas garantias, adaptando-as às novas demandas sociais e de saúde pública.

Macêdo (2022) acrescenta que a concepção de maternidade que norteia a legislação brasileira ainda está fortemente vinculada ao modelo tradicional de família nuclear, composto por pai, mãe e filho. Essa visão não reflete a diversidade dos arranjos familiares contemporâneos, como famílias monoparentais, homoafetivas ou ampliadas, que demandam políticas mais flexíveis e inclusivas. A ausência desse reconhecimento normativo faz com que a prorrogação da licença-maternidade, embora meritória, continue a reproduzir uma lógica heteronormativa e excludente.

No entanto, apesar dos avanços normativos, a adesão ao Programa Empresa Cidadã mostrou-se restrita. Como destacam Maiolino e Cardoso (2014), a efetividade da lei ficou comprometida por depender da adesão voluntária das empresas privadas, além de se concentrar em setores mais formais da economia. Assim, a medida beneficiou, sobretudo, trabalhadoras de determinadas áreas, deixando de alcançar grande parcela das mulheres inseridas em vínculos precários ou informais.

A crítica central recai sobre o caráter seletivo da política. Segundo Barbosa

e Costa (2023), há uma clara desigualdade na distribuição dos benefícios, uma vez que as trabalhadoras de baixa renda e inseridas em ocupações informais raramente conseguem usufruir da prorrogação da licença. Essa limitação reforça a clivagem entre mulheres no mercado de trabalho, onde aquelas em posições mais privilegiadas têm acesso a direitos adicionais, enquanto as demais permanecem em condições mais vulneráveis.

Outro ponto de destaque é a relação entre a prorrogação da licença-maternidade e a divisão do trabalho de cuidados. Barbosa e Costa (2023) ressaltam que, apesar do avanço da legislação, a medida reforçou a centralidade da mulher no cuidado infantil, sem alterar significativamente o papel masculino na parentalidade. Assim, a lei acaba por perpetuar a ideia de que a responsabilidade principal pelos cuidados recai sobre a mãe.

Pinto *et al.* (2023) observam que a desigualdade de gênero no trabalho é perpetuada pela forma como o direito laboral enxerga a maternidade: como exceção que requer proteção, e não como expressão legítima da cidadania feminina. O resultado é um sistema jurídico que protege, mas também limita, a mulher em sua plena inserção produtiva. Ao focar quase exclusivamente na maternidade biológica, o ordenamento jurídico reforça a associação entre mulher e cuidado, negligenciando o papel do homem e do Estado na redistribuição dessas responsabilidades.

A ampliação da licença-maternidade, nesse sentido, só terá impacto estrutural quando acompanhada da revisão da licença-paternidade e da criação de licenças parentais neutras. Pinto *et al.* (2023) defendem que políticas públicas de gênero devem abandonar o caráter compensatório e assumir um viés transformador, voltado à equidade real. Isso exige superar o modelo assistencialista, que enxerga a mulher como vulnerável, e reconhecer sua autonomia como sujeito de direitos e agente econômico.

Do ponto de vista jurídico, Resende (2023) observa que a legislação trabalhista brasileira avançou na proteção da maternidade, mas continua carecendo de mecanismos que assegurem uma divisão mais equitativa das responsabilidades parentais. A licença-paternidade, por exemplo, segue sendo extremamente limitada, o que evidencia uma assimetria normativa que impacta diretamente as relações de

gênero no mundo do trabalho.

Nesse sentido, a obra clássica de Barros (1995) já denunciava que a legislação trabalhista, ao mesmo tempo em que protege a mulher, também reforça estereótipos de gênero. A ênfase no afastamento da mãe em períodos mais longos, sem a correspondente ampliação da licença para o pai, contribui para a manutenção de um mercado de trabalho que associa a mulher mais fortemente à esfera doméstica.

Maiolino e Cardoso (2014) também destacam que, embora a Lei nº 11.770/2008 represente um avanço, ela não foi acompanhada de políticas complementares que promovessem maior igualdade entre homens e mulheres. A ausência de medidas articuladas, como a ampliação da licença-paternidade ou políticas de incentivo à corresponsabilidade, limita o alcance transformador da lei.

O Programa Empresa Cidadã, ao vincular-se a incentivos fiscais, também trouxe implicações para o orçamento público. Empresas que aderem ao programa podem deduzir o valor pago a título de prorrogação da licença-maternidade do Imposto de Renda devido. Tal mecanismo, embora eficiente para estimular a adesão, levanta questionamentos sobre os custos e benefícios sociais dessa política, especialmente em um país com alta informalidade laboral (Resende, 2023).

A pesquisa de Bolzani (2024) reforça empiricamente essa desigualdade, revelando que oito em cada dez mulheres brasileiras acumulam dupla jornada de trabalho, dividindo-se entre atividades remuneradas e tarefas domésticas e de cuidado. Esses dados confirmam que, mesmo com a prorrogação da licença-maternidade, o peso do cuidado continua recaindo quase exclusivamente sobre as mulheres. Essa sobrecarga limita o avanço profissional feminino, aumenta os índices de evasão no mercado de trabalho e impede que a lei alcance sua promessa de justiça social.

Além disso, Bolzani (2024) evidencia que a falta de políticas que incentivem a participação masculina nas tarefas domésticas e parentais perpetua a divisão sexual do trabalho. Ao ampliar apenas o tempo de afastamento da mulher, o Estado reforça uma estrutura que naturaliza o cuidado como dever feminino. Essa configuração impede que o Programa Empresa Cidadã produza efeitos equitativos e duradouros, pois a igualdade legal não se traduz em igualdade prática.

Ademais, a legislação não contemplou, de forma explícita, as trabalhadoras autônomas, domésticas e informais, que constituem parcela expressiva da força de trabalho feminina no Brasil. Essa exclusão revela a persistência de desigualdades estruturais, como salientam Barbosa e Costa (2023), já que as mulheres mais vulneráveis continuam sem acesso às condições adequadas para exercer a maternidade com dignidade.

O debate sobre a Lei nº 11.770/2008 também precisa ser situado em um contexto histórico mais amplo. Desde a década de 1940, a CLT já previa direitos específicos para mulheres, mas a proteção, muitas vezes, se confundia com uma lógica de tutela que restringia a participação feminina no mercado de trabalho (Barros, 1995). A lei de 2008, embora representando um avanço, ainda carrega resquícios dessa concepção.

Sob uma perspectiva social, a prorrogação da licença-maternidade contribui para o fortalecimento do vínculo mãe-bebê e para a promoção da amamentação exclusiva nos primeiros seis meses de vida, alinhando-se a diretrizes da Organização Mundial da Saúde. Esse aspecto positivo é reconhecido por Maiolino e Cardoso (2014), que ressaltam os benefícios à saúde infantil e materna.

Contudo, ao não universalizar o benefício, a lei acabou por reforçar desigualdades de classe. Trabalhadoras com empregos formais e em empresas aderentes usufruem de melhores condições, enquanto outras permanecem em situação de maior precariedade. Essa seletividade, como argumentam Barbosa e Costa (2023), cria uma cidadania trabalhista fragmentada.

Uma leitura crítica da Lei nº 11.770/2008 aponta para a necessidade de reformas que tornem os benefícios mais abrangentes e inclusivos. Entre as alternativas, discutem-se a ampliação da licença-paternidade, a universalização da prorrogação da licença-maternidade e a criação de mecanismos que contemplem as mulheres em situação de informalidade. Tais medidas poderiam reduzir a desigualdade de gênero e promover maior equilíbrio nas relações familiares e laborais.

Macêdo (2022) sugere que a legislação brasileira precisa incorporar novas concepções de maternidade, compreendendo-a como função social e não apenas

biológica. Isso implica reconhecer a pluralidade de vínculos afetivos e parentais existentes na sociedade contemporânea, promovendo uma política de licenças que contemple também pais adotivos, casais homoafetivos e famílias ampliadas. A revisão do marco legal, sob essa ótica, fortaleceria o princípio da dignidade da pessoa humana e adequaria a norma à realidade social.

Lima (2012) conclui que a efetividade da Lei nº 11.770/2008 depende de sua articulação com outras medidas de política pública, como creches acessíveis, programas de inclusão laboral e licenças parentais estendidas. Somente a partir dessa integração será possível romper o ciclo histórico de desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A ampliação do direito à licença deve ser compreendida como parte de um projeto mais amplo de justiça social, que promova não apenas a proteção da maternidade, mas a corresponsabilidade familiar e a igualdade material entre homens e mulheres.

Assim, a Lei nº 11.770/2008 trouxe avanços inegáveis ao ampliar a proteção à maternidade e ao alinhar a legislação brasileira a recomendações internacionais. Contudo, suas limitações, como a seletividade, a dependência da adesão empresarial e a perpetuação da desigualdade de gênero, revelam a necessidade de aperfeiçoamentos. O desafio que se coloca, portanto, é transformar uma conquista parcial em uma política efetivamente inclusiva e promotora de igualdade.

3.3 A Lei nº 15.371/2026 e perspectivas futuras

Em 2023, surgiu o Projeto de Lei nº 3.773/2023, como uma resposta às crescentes demandas sociais por maior equidade na divisão das responsabilidades familiares. A proposta dispunha sobre a licença-paternidade, criando o salário-parentalidade, com a finalidade de possibilitar a permuta entre pais e mães dos períodos de afastamento laboral relacionados ao nascimento de filhos (Brasil, 2023). A iniciativa procurava corrigir lacunas históricas da legislação trabalhista brasileira, ainda fortemente centrada na figura materna como principal responsável pelos cuidados iniciais.

Silva (2022) analisa que a formulação constitucional da licença-paternidade em 1988 foi marcada por um processo de negociação política que visou assegurar

uma proteção mínima ao trabalhador, sem, contudo, romper com a lógica patriarcal das relações familiares. Para a autora, a Constituição de 1988 reconheceu o direito, mas o fez de forma restrita, consolidando um modelo simbólico de paternidade que permanece secundário diante da maternidade. Nesse contexto, o PL nº 3.773/2023 se apresentou como uma tentativa de superar essa herança institucional, ampliando o escopo de proteção e redefinindo os papéis de gênero na família.

A autora ainda ressalta que a limitação histórica da licença-paternidade a poucos dias de afastamento contribuiu para perpetuar uma cultura jurídica excludente, na qual o cuidado é tratado como atividade feminina. A ampliação proposta pelo projeto não se restringia, portanto, a uma questão laboral, mas assumia caráter de política pública de gênero, essencial para concretizar a igualdade material entre homens e mulheres (Silva, 2022). Assim, o PL 3.773/2023 insere-se em um movimento de revisão estrutural do sistema jurídico, alinhando-se à ideia de corresponsabilidade parental prevista na Constituição.

Um dos pontos que mereceu destaque no projeto é a criação do chamado salário-parentalidade, benefício destinado a assegurar renda durante o período em que o trabalhador estiver afastado para cuidar do recém-nascido. Esse mecanismo amplia a concepção de proteção social, inserindo o pai em um regime de direitos antes restritos às mães, o que pode contribuir para uma reorganização das práticas familiares e laborais (Brasil, 2023).

Marques (2015) argumenta que ampliar a licença-paternidade é medida essencial para “despatriarcalizar” o Estado e a sociedade, pois rompe com o paradigma que associa a figura paterna ao provedor econômico e a materna ao cuidado doméstico. A manutenção dessa assimetria perpetua a divisão sexual do trabalho e sustenta a desigualdade nas relações familiares e laborais. Assim, a extensão do direito ao pai é, antes de tudo, um ato político de redistribuição do poder simbólico entre os gêneros.

Em trabalho posterior, Marques (2016) aprofunda o debate ao propor a noção de “paternidades constitucionais”, que reconhece o pai como sujeito de direitos e deveres afetivos. Para o autor, o direito fundamental à licença-paternidade deve ser compreendido como expressão da identidade constitucional do sujeito

contemporâneo, vinculado à ética da igualdade e à proteção integral da criança. Sob essa perspectiva, o PL 3.773/2023 avançou, ao incluir o pai no centro das políticas de cuidado, tornando-o corresponsável pelo desenvolvimento emocional e social do filho.

A ampliação da licença-paternidade encontra respaldo em estudos recentes. Barbosa *et al.* (2025) demonstram que o Brasil carece de dados consistentes sobre a licença-paternidade, o que revela tanto a negligência em registrar o usufruto desse direito quanto a baixa relevância dada à experiência paterna no campo das políticas públicas. Essa ausência de dados reforça a invisibilidade da paternidade e dificulta a formulação de políticas que promovam maior corresponsabilidade entre os gêneros.

No Senado, a tramitação do PL 3.773/2023 foi acompanhada por manifestações de apoio. Reportagem do Senado Notícias (2025) mostra que parlamentares de diferentes espectros políticos reconheceram a importância de atualizar a legislação sobre licenças parentais, adequando-a às transformações sociais e às demandas por maior igualdade de gênero. Essa adesão demonstra que o debate sobre a licença não se limita ao campo jurídico, mas abrange também valores culturais e sociais em disputa.

Bernardi (2017) observa que, embora os discursos recentes defendam uma “nova paternidade” baseada no afeto e na participação, a prática social ainda revela velhos padrões de gênero. A autora argumenta que as políticas públicas de cuidado, ao privilegiarem a maternidade, contribuem para reforçar estereótipos e inviabilizar a consolidação de uma paternidade ativa. Nesse sentido, o PL 3.773/2023, ao propor licenças mais longas e intercambiáveis, representou uma oportunidade de transformar discursos simbólicos em ações concretas de igualdade.

A aprovação do projeto pela Comissão de Direitos Humanos do Senado, em 2024, já indicava um caminho favorável (FENACON, 2024). Esse movimento institucional evidencia a crescente sensibilidade do Legislativo para questões relacionadas ao equilíbrio entre vida profissional e familiar, assim como para a promoção de políticas que garantam condições mais justas de cuidado. A discussão, contudo, ainda enfrenta resistências relacionadas aos custos para as empresas e ao impacto fiscal.

Outro ponto inovador do projeto é a possibilidade de permuta entre os períodos de licença-maternidade e paternidade. Essa medida confere flexibilidade às famílias, permitindo que escolham a melhor forma de organizar o cuidado com a criança nos primeiros meses de vida (Brasil, 2023). Essa opção pode beneficiar, sobretudo, casais em que a mãe é a principal provedora da renda ou em situações em que o pai tem maior disponibilidade para o cuidado.

Sob uma perspectiva social, a ampliação da licença-paternidade pode gerar impactos positivos na consolidação de vínculos afetivos entre pai e filho. Barbosa *et al.* (2025) argumentam que o tempo de convivência no período inicial da vida é fundamental para o desenvolvimento infantil e para a construção de uma paternidade ativa. Nesse sentido, a medida reforça não apenas a igualdade de gênero, mas também o direito da criança a conviver com ambos os pais em seus primeiros meses.

A análise da licença parental também deve ser realizada sob a perspectiva do direito da criança, e não apenas como instrumento de promoção de direitos da mulher ou de reorganização do mercado de trabalho. Saladini e Assad (2023) destacam que, no direito comparado, a ampliação das licenças parentais está diretamente vinculada à proteção do interesse superior da criança, especialmente no que se refere à construção do vínculo afetivo nos primeiros meses de vida. A convivência contínua com ambos os genitores favorece o desenvolvimento emocional e psicológico saudável, concretizando o disposto no art. 227 da Constituição Federal, que assegura à criança o direito à convivência familiar.

Schneider (2018) analisa a licença-paternidade sob a ótica da divisão sexual do trabalho, evidenciando que o curto tempo de afastamento dos pais funciona como mecanismo de reprodução das desigualdades de gênero. A autora demonstra que o homem permanece como figura auxiliar, e não protagonista, no cuidado com o filho, o que dificulta a construção de vínculos afetivos sólidos e o compartilhamento real das responsabilidades domésticas. A ampliação prevista no PL 3.773/2023, ao oferecer condições de tempo e remuneração adequadas, pode reconfigurar essas relações, promovendo equilíbrio na dinâmica familiar.

Para Schneider (2018), a criação do salário-parentalidade é especialmente relevante, pois retira da mulher o monopólio econômico do cuidado e insere o homem

em uma dimensão de corresponsabilidade material. Isso significa reconhecer que o cuidado tem valor social e deve ser sustentado por políticas públicas que remunerem e incentivem o envolvimento paterno. Dessa forma, o projeto contribuiu para romper o binarismo entre produção e reprodução, tradicionalmente associado à lógica capitalista e patriarcal.

A Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, foi sancionada com o objetivo de regulamentar a licença-paternidade no Brasil, instituindo também o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e promovendo alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em legislações previdenciárias correlatas (Brasil, 2026). Publicada no Diário Oficial da União em 1º de abril de 2026, a norma representa um avanço na proteção dos direitos trabalhistas e familiares, uma vez que, até então, a licença-paternidade era disciplinada apenas de forma transitória pelo art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que garantia somente cinco dias de afastamento ao trabalhador.

A nova legislação estabelece a ampliação gradual da licença-paternidade, prevendo 10 dias de afastamento a partir de 2027, 15 dias em 2028 e até 20 dias em 2029, condicionados ao cumprimento das metas fiscais previstas na Lei de Responsabilidade Fiscal (Brasil, 2026). Além disso, a lei criou o benefício denominado salário-paternidade, permitindo que o empregado receba remuneração durante o período de afastamento, com posterior compensação pela Previdência Social. A norma também introduziu estabilidade provisória ao trabalhador durante e após a licença, bem como ampliou direitos para empregados vinculados ao Programa Empresa Cidadã: nos termos do art. 10 da Lei nº 15.371/2026, que alterou o art. 1º da Lei nº 11.770/2008, o Programa passou a prever a prorrogação da licença-paternidade por 15 (quinze) dias além do período obrigatório fixado em lei, de modo que os trabalhadores cujos empregadores participam do Programa poderão usufruir de prazo superior ao da regra geral, atingindo 25 dias a partir de 2027, 30 dias em 2028 e 35 dias em 2029, demonstrando uma ampliação das políticas de proteção à parentalidade e à convivência familiar no contexto laboral.

A aprovação da lei, representa um marco para a construção de um sistema mais justo de licenças parentais no país. Ao incluir os pais de forma mais ampla, o Estado não apenas fortalece a igualdade de gênero, mas também reconhece a

importância da parentalidade como direito social e como elemento estruturante da cidadania.

Contudo, as perspectivas de implementação da Lei nº 15.371/2026 não estão livres de desafios. Do ponto de vista econômico, a ampliação da licença-paternidade e a instituição do salário-paternidade exigem ajustes orçamentários e mecanismos de financiamento sustentáveis. Empresas de menor porte podem apresentar resistência à adesão ao Programa Empresa Cidadã, que é facultativa e permite a concessão de 15 dias adicionais de licença-paternidade além do período obrigatório previsto em lei, sobretudo se os incentivos fiscais previstos não se mostrarem suficientemente atrativos. Desse modo, a efetividade da nova legislação depende de um equilíbrio entre a ampliação das garantias trabalhistas e a sustentabilidade financeira das políticas públicas e das relações de trabalho.

Além disso, é necessário enfrentar o desafio cultural que envolve a naturalização da mulher como principal cuidadora. Como assinala o Senado Notícias (2025), muitos parlamentares reconhecem que a simples mudança legislativa não garante, por si só, a efetiva participação masculina nos cuidados domésticos. Há uma necessidade de campanhas de conscientização e de políticas públicas integradas que estimulem os homens a usufruírem da licença de forma plena.

Apesar das dificuldades, sinaliza-se um avanço importante no campo dos direitos trabalhistas e sociais. Ao promover a equiparação de responsabilidades parentais, a Lei nº 15.371/2026 se alinha às tendências internacionais, em que diversos países já adotaram licenças parentais mais longas e flexíveis. Essa aproximação coloca o Brasil em sintonia com políticas modernas que reconhecem a diversidade das configurações familiares e as demandas da sociedade contemporânea.

Silva (2022) complementa que a consolidação dessa agenda requer o engajamento de múltiplos atores sociais, Estado, empresas e sociedade civil, para garantir que a mudança legislativa se traduza em transformação cultural. A igualdade de gênero não depende apenas da norma, mas da internalização de novos valores sobre paternidade e cuidado. Assim, a Lei nº 15.371/2026 não representa apenas uma inovação jurídica, mas um marco civilizatório no processo de construção de um Estado

socialmente justo e democraticamente responsável.

Sob essa análise, abrem-se perspectivas para uma nova etapa nas políticas de proteção à família e ao trabalho. Ao ampliar a licença-paternidade, criar o salário-paternidade e permitir a permuta entre os períodos de afastamento, propõe-se um modelo mais inclusivo e equitativo. Ainda que os desafios de ordem econômica e cultural persistam, a aprovação da Lei pode redefinir a forma como o Brasil compreende e promove a parentalidade, consolidando avanços significativos no campo dos direitos sociais.

4 A LICENÇA PARENTAL COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE DE GÊNERO

Com base no quadro histórico e normativo delineado no capítulo anterior, analisa-se a licença parental como instrumento de equidade de gênero, examinando em que medida a regulamentação da licença-paternidade, culminando na Lei n.º 15.371/2026, avança em direção à igualdade material ou reproduz limites estruturais herdados do modelo tradicional. A análise se desdobra em três eixos complementares: os limites da igualdade material no regime vigente; as propostas de reforma e os modelos internacionais de corresponsabilidade parental; e os impactos sociais e jurídicos decorrentes da ampliação da participação paterna no cuidado e da promoção da corresponsabilidade familiar.

4.1 A regulamentação da licença-paternidade e os limites da igualdade material

Barbosa *et al.* (2025, p. 225) destacam que “mais de três décadas após a Constituição, a pauta sobre a regulamentação da licença-paternidade ainda não havia sido votada”. Essa demora legislativa evidencia a reduzida prioridade histórica atribuída à participação paterna no cuidado infantil, revelando que o exercício da paternidade ativa permaneceu marginalizado no âmbito das políticas públicas brasileiras.

A omissão legislativa levou ao ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20, oportunidade em que o Supremo Tribunal Federal reconheceu a mora inconstitucional do Congresso Nacional. O julgamento da ADO 20 representou importante marco jurídico ao reconhecer que o prazo provisório de cinco dias havia se tornado incompatível com a realidade constitucional contemporânea e com a evolução das relações familiares.

Ainda assim, a superação da omissão normativa não eliminou os desafios relacionados à igualdade material. A Lei nº 15.371/2026 instituiu avanço significativo ao regulamentar o salário-paternidade e ampliar progressivamente o período de afastamento paterno. Contudo, a implementação escalonada da norma revela que a assimetria entre homens e mulheres permanece presente no curto prazo, sobretudo porque a equiparação substancial das responsabilidades parentais continua distante da realidade brasileira.

A manutenção de períodos profundamente desiguais entre licença-maternidade e licença-paternidade contribui para reforçar a divisão sexual do trabalho. Almeida (2024, p. 7) sustenta que “essa diferenciação dos prazos dificulta a distribuição equânime das tarefas atinentes à criação dos filhos, sobrecarregando as mulheres”. A autora acrescenta que tal distinção “se traduz [em] um reflexo da discriminação de gênero”.

Pereira (2016) introduz a economia dos cuidados, valorizando o trabalho reprodutivo como pilar social. No Brasil, a falta de reconhecimento desse trabalho reflete-se na exclusão de trabalhadores informais das licenças parentais, conforme Pérez-Hernández e Escobedo (2019). Políticas universais são necessárias para atender a todos os trabalhadores.

Leite (2024) argumenta que o Direito do Trabalho deve evoluir para promover a igualdade de gênero, reconhecendo a licença-parental como ferramenta de transformação social. A legislação brasileira, embora avançada em comparação com outros países, ainda reflete uma visão tradicional do cuidado, centrada na mãe. A adoção de licenças parentais compartilhadas seria um passo rumo à equidade (Leite, 2024).

Lemes (2017) defende que a licença parental deve integrar a agenda de políticas afirmativas de gênero, pois atua sobre uma das principais fontes de desigualdade no mercado de trabalho: a penalização da maternidade. Em seu estudo, a autora demonstra que, enquanto persistir o afastamento exclusivo das mulheres, o mercado continuará a associar o gênero feminino à interrupção da produtividade. A equiparação entre licenças é, portanto, instrumento de promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação estrutural.

A sobrecarga feminina produz impactos diretos sobre a autonomia econômica das mulheres. A responsabilização quase exclusiva pelo cuidado infantil frequentemente compromete a permanência feminina no mercado de trabalho, amplia desigualdades salariais e reduz oportunidades profissionais. Almeida (2024, p. 6) observa que “a inserção e a permanência no mercado de trabalho tornam-se particularmente desafiadoras para as mulheres que assumem a maternidade”.

Além disso, a maternidade continua sendo fator relevante de discriminação laboral. Almeida (2024, p. 6) destaca que “mesmo antes de conceberem, durante o período reprodutivo, elas já enfrentam preconceitos decorrentes do potencial risco de optarem pela maternidade”. Tal cenário evidencia que a desigualdade de gênero não decorre apenas da maternidade em si, mas da forma como a sociedade distribui as responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

A economia do cuidado constitui elemento central nessa discussão. O trabalho doméstico e reprodutivo, historicamente desempenhado pelas mulheres, permaneceu por décadas excluído das análises econômicas tradicionais. Almeida (2024, p. 5), ao citar Silvia Federici, ressalta que “o trabalho doméstico [...] constitui um sustentáculo fundamental para a força de trabalho capitalista”.

Essa invisibilidade histórica do cuidado reforçou a naturalização da sobrecarga feminina. Scott (1995, p. 75) afirma que o conceito de gênero permite compreender que as diferenças entre homens e mulheres são “construções culturais”, vinculadas à organização social das relações entre os sexos. Assim, a atribuição prioritária do cuidado às mulheres não decorre de fatores biológicos, mas de processos históricos de construção social.

Nesse contexto, a ampliação da licença-paternidade representa medida relevante para a desconstrução dos estereótipos tradicionais de gênero. Barbosa *et al.* (2025, p. 222) observam que diversos países têm adotado políticas “que incentivam a participação dos pais na vida familiar, especialmente nas atividades de cuidado dos filhos e nas tarefas domésticas”.

A experiência internacional demonstra que modelos mais igualitários de licença parental produzem efeitos positivos na redistribuição do cuidado. Barbosa *et al.* (2025, p. 223) apontam que a Espanha se tornou “o primeiro país no mundo em que as licenças-maternidade e paternidade são equivalentes em termos de prazo e remuneração”. Esse modelo evidencia que a promoção da igualdade de gênero depende da participação efetiva dos homens no cuidado familiar.

No Brasil, entretanto, persistem obstáculos estruturais relevantes. O Programa Empresa Cidadã, embora permita ampliação da licença-paternidade, possui caráter facultativo e restrito a determinados vínculos formais de trabalho. Tal limitação

produz desigualdades significativas entre trabalhadores inseridos em diferentes contextos econômicos e sociais.

Outro problema relevante refere-se à insuficiência de dados oficiais sobre a licença-paternidade no país. Barbosa et al. (2025, p. 224) afirmam que “existem, portanto, números oficiais sobre as ocorrências de licença-maternidade, mas não de licença-paternidade”. A ausência de registros públicos compromete a formulação de políticas públicas adequadas e dificulta o monitoramento da efetividade normativa.

A ausência de informações sistematizadas sobre a licença-paternidade revela uma limitação institucional relevante para a avaliação das políticas públicas voltadas à corresponsabilidade parental (BARBOSA et al., 2025). Segundo as autoras, a inexistência de dados oficiais dificulta o acompanhamento da utilização do benefício e a mensuração de seus impactos sobre as relações familiares e o mercado de trabalho. Nessa perspectiva, Barbosa et al. (2025) sustentam que a escassez de informações sobre a licença-paternidade constitui obstáculo para o planejamento, o monitoramento e o aperfeiçoamento de políticas públicas voltadas ao cuidado e à participação paterna.

A discussão contemporânea sobre licença parental também exige considerar os diferentes arranjos familiares existentes na sociedade brasileira. Ferreira, Teixeira e Miranda (2025) observam que as omissões normativas relacionadas às uniões homoafetivas demonstram que o modelo tradicional das licenças ainda permanece vinculado a estruturas familiares heteronormativas. A insuficiência normativa nesses casos revela a necessidade de construção de políticas parentais mais inclusivas e compatíveis com a pluralidade das entidades familiares contemporâneas.

Além disso, a discussão sobre licença parental envolve impactos econômicos amplos. A Organização Internacional do Trabalho (2022) destaca que o investimento em políticas de cuidado possui potencial para gerar milhões de empregos e fortalecer a economia global. Isso demonstra que o cuidado não pode ser interpretado como questão privada ou exclusivamente familiar, mas como dimensão estruturante do desenvolvimento econômico e social.

Almeida (2024, p. 3) sustenta que a licença parental universal constitui importante mecanismo para “reduzir desigualdades e fomentar uma paternidade mais ativa”. A autora defende que modelos parentais mais igualitários possuem potencial para redistribuir as responsabilidades familiares e promover maior equilíbrio entre vida profissional e cuidado doméstico.

Dessa forma, embora a Lei nº 15.371/2026 represente importante avanço normativo, a igualdade material entre homens e mulheres ainda depende da superação de barreiras estruturais, culturais e econômicas profundamente enraizadas na sociedade brasileira. A regulamentação da licença-paternidade encerrou a omissão legislativa histórica, mas não eliminou os mecanismos sociais que continuam atribuindo às mulheres a centralidade do cuidado.

A efetivação da corresponsabilidade parental exige, portanto, não apenas avanços legislativos, mas também políticas públicas capazes de promover a participação equilibrada de homens e mulheres no cuidado infantil. Nesse sentido, Gomes, Dias e Barroso (2022) defendem que a ampliação dos direitos parentais deve ser acompanhada de mecanismos institucionais que favoreçam a igualdade de gênero, enquanto Fernandes e Nascimento (2020) ressaltam a necessidade de construção de políticas abrangentes voltadas à reorganização social do cuidado.

Nesse cenário, a discussão sobre licença parental ultrapassa os limites do Direito do Trabalho e assume dimensão constitucional, social e econômica. Conforme destacam Gomes, Dias e Barroso (2022), políticas parentais mais igualitárias constituem instrumentos relevantes para a promoção da igualdade de gênero e para a redistribuição das responsabilidades familiares. De igual modo, Schneider (2018) sustenta que a ampliação da participação paterna no cuidado contribui para o enfrentamento da divisão sexual do trabalho, favorecendo relações familiares mais equilibradas e compatíveis com os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

4.2 Modelos internacionais de licença parental e propostas de reforma no ordenamento jurídico brasileiro

A discussão sobre a ampliação das licenças parentais no Brasil tem sido fortemente influenciada pelas experiências internacionais que adotaram modelos mais igualitários de compartilhamento do cuidado. A análise comparada demonstra que sistemas jurídicos comprometidos com a promoção da igualdade de gênero passaram a compreender a parentalidade não apenas como questão privada, mas como instrumento de política pública voltado à redistribuição das responsabilidades familiares e à redução das desigualdades estruturais entre homens e mulheres.

Nesse contexto, a licença-paternidade deixou de ser interpretada como benefício acessório para assumir função central na promoção da corresponsabilidade parental. Thomé (2009, p. 41) sustenta que a ampliação da licença-paternidade constitui verdadeiro “desdobramento da igualdade de gênero”, especialmente porque a divisão desigual do cuidado familiar permanece como um dos principais fatores de discriminação feminina no mercado de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (2025) destaca que a disparidade global entre homens e mulheres nas licenças parentais remuneradas ainda ultrapassa cinco meses em diversos países. Esse cenário evidencia que a desigualdade de gênero permanece incorporada às políticas laborais contemporâneas, sobretudo quando os sistemas normativos continuam atribuindo às mulheres a maior parcela das responsabilidades relacionadas ao cuidado infantil.

Diante disso, diversos países passaram a reformular seus modelos parentais a partir da lógica da corresponsabilidade. As experiências europeias demonstram que a ampliação da licença-paternidade produz efeitos positivos tanto no ambiente familiar quanto no mercado de trabalho, especialmente ao reduzir os impactos da maternidade sobre a trajetória profissional feminina.

A Espanha tornou-se uma das principais referências internacionais nesse debate ao promover a equiparação progressiva entre as licenças materna e paterna. Thomé (2009, p. 41) explica que a legislação espanhola buscou possibilitar “uma melhor repartição dos deveres e direitos de conciliação entre as atividades familiares

e o trabalho”. O modelo espanhol passou a reconhecer que o cuidado infantil não constitui obrigação exclusivamente materna, mas responsabilidade compartilhada entre os genitores.

A reforma espanhola demonstrou que políticas parentais igualitárias produzem impactos diretos sobre a participação feminina no mercado de trabalho. Thomé (2009, p. 44) destaca que a responsabilização quase exclusiva das mulheres pelos filhos faz com que empresas considerem a contratação feminina “mais cara e arriscada”. Assim, a ampliação da participação masculina no cuidado infantil contribui para reduzir práticas discriminatórias historicamente dirigidas às mulheres.

Os países escandinavos também assumem posição de destaque nas discussões sobre licença parental. A Suécia consolidou-se como referência internacional ao implementar modelos amplos de licença compartilhada, baseados na participação obrigatória dos homens no cuidado infantil. Spellmann (2024, p. 95) observa que o sistema sueco de licença exclusiva não-transferível produziu consequências positivas para a ampliação da fruição da licença-paternidade.

O modelo sueco fundamenta-se na ideia de que parte da licença parental deve ser obrigatoriamente usufruída por cada genitor, impedindo a transferência integral do período à mãe. Spellmann (2024, p. 94) explica que a legislação sueca passou a reservar períodos específicos aos pais, “não podendo ser utilizável pelo outro”. Tal mecanismo revelou-se importante instrumento de incentivo à participação masculina no cuidado familiar.

Além disso, o sistema escandinavo demonstra que políticas públicas voltadas ao cuidado infantil precisam ser estruturadas de forma integrada. Spellmann (2024, p. 99) destaca que os países nórdicos associaram as licenças parentais à existência de creches públicas e políticas de proteção social abrangentes. Isso evidencia que a igualdade de gênero depende não apenas da ampliação das licenças, mas da construção de uma rede estatal de apoio ao cuidado.

A Dinamarca também apresenta experiência relevante nesse cenário comparado. Embora inicialmente tenha adotado modelo mais flexível, a experiência dinamarquesa demonstrou que a redução dos benefícios financeiros da licença parental diminuiu significativamente a adesão masculina ao afastamento laboral.

Spellmann (2024, p. 101) demonstra que a redução remuneratória da licença-parental provocou queda substancial na utilização do benefício pelos homens.

De acordo com informações oficiais do Governo português (Portugal, [s.d]), o sistema de licença parental prevê período inicial que pode alcançar aproximadamente um ano, mediante combinação entre licença parental inicial, partilhada e complementar, com incentivos à divisão entre mãe e pai. O modelo português estimula expressamente a partilha do tempo de afastamento, prevendo acréscimos quando há efetiva divisão entre os genitores, o que fortalece a corresponsabilidade e reduz a centralização do cuidado na figura materna. Essa estrutura demonstra que a ampliação temporal, aliada a mecanismos de incentivo à participação paterna, pode contribuir para maior equilíbrio nas relações familiares e laborais.

Já a Finlândia é frequentemente apontada como um dos países com maior período de licença parental do mundo. Conforme dados da Nordel (s.d), o sistema finlandês garante benefícios parentais extensos e flexíveis, distribuídos entre os genitores, permitindo que a criança permaneça sob cuidado familiar até aproximadamente um ano de idade, momento em que usualmente ingressa na educação infantil formal. Silva e Lucas (2022), ao analisarem comparativamente políticas públicas de cuidado infantil entre Brasil e países nórdicos, demonstram que a combinação entre licenças parentais amplas e oferta pública de creches impacta positivamente a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho, reduzindo desigualdades estruturais de gênero. Nesses países, a política de cuidado não é isolada, mas integrada a um sistema de bem-estar social que distribui responsabilidades entre família e Estado.

A análise comparada demonstra que modelos como os de Portugal e Finlândia não se limitam à ampliação do tempo de afastamento, incorporando desenho institucional voltado à igualdade material, com incentivos à participação masculina e suporte estatal contínuo após o término da licença. Em contraste, o modelo brasileiro permanece fragmentado, com forte ênfase na licença-maternidade e proteção insuficiente à parentalidade compartilhada. A experiência estrangeira, portanto, reforça o argumento de Almeida (2024) e Lima (2022) quanto à necessidade de revisão legislativa que alinhe o Brasil às tendências internacionais, promovendo

não apenas proteção à maternidade, mas efetiva corresponsabilidade parental como instrumento de concretização do princípio constitucional da igualdade.

Segundo Almeida (2024), a inexistência de previsão expressa para uma licença parental na legislação brasileira, diferentemente do que ocorre em países como Suécia, Finlândia e Noruega, reforça o caráter fragmentado das políticas de cuidado. O Brasil permanece preso a uma lógica de gênero que diferencia o tempo e o valor simbólico do afastamento materno e paterno. Essa assimetria, segundo a autora, viola o princípio constitucional da igualdade de direitos entre homens e mulheres, previsto no artigo 5º, inciso I, da CF/88, e perpetua o desequilíbrio nas relações familiares e laborais.

A licença parental compartilhada, inspirada em modelos como o do Reino Unido, é analisada por Paiva (2021), que destaca seu potencial para redistribuir responsabilidades familiares. No Brasil, a precariedade do mercado de trabalho e a informalidade, conforme Passos e Machado (2021), dificultam a adesão de trabalhadores a essas políticas, exigindo adaptações contextuais.

Lima (2022) analisa a disparidade entre os prazos de licença-maternidade e paternidade, evidenciando que, em 2022, a diferença de 165 dias entre ambos mantém o Brasil entre os países com maior desigualdade temporal em políticas de cuidado. Comparando com a Espanha, onde desde 2021 o tempo de afastamento de pais e mães é igual e intransferível, a autora defende que a equiparação de prazos é estratégia essencial para romper com os papéis tradicionais de gênero. Essa reforma, em sua avaliação, encontra amparo no artigo 226 da Constituição, que reconhece a família como base da sociedade e garante a igualdade de deveres entre os cônjuges.

Andrade (2018) situa o debate sobre licenças parentais no contexto latino-americano, comparando as experiências de Brasil, Chile e Uruguai. Entre 2010 e 2018, apenas o Uruguai avançou significativamente na implementação de uma licença parental compartilhada, com base na Lei nº 19.161/2013. No Brasil, segundo a autora, a ausência de uma política pública integrada impediu que as licenças evoluíssem além do modelo maternalista. Essa diferença reflete a falta de articulação entre políticas de gênero e políticas de bem-estar social.

Ainda de acordo com Andrade (2018), a estrutura de bem-estar no Brasil é segmentada e voltada para a formalidade, o que agrava desigualdades regionais e de classe. Em 2018, cerca de 40% da força de trabalho brasileira atuava na informalidade, sem acesso a benefícios trabalhistas. Assim, a implementação de uma licença parental efetiva exige, além de reforma legal, uma reforma estrutural do sistema de seguridade social, que garanta cobertura a todos os trabalhadores, inclusive informais.

A persistência dessas desigualdades decorre da histórica divisão sexual do trabalho, que atribuiu às mulheres a centralidade das funções reprodutivas e domésticas. Fernandes e Nascimento (2020, p. 1809) observam que as políticas de licenças no Brasil “institucionalizam as diferenças entre trabalho reprodutivo/feminino e trabalho produtivo/masculino”. Tal estrutura contribui para a naturalização da sobrecarga feminina e reforça padrões históricos de exclusão econômica das mulheres.

A efetividade das políticas parentais depende não apenas da previsão formal do direito ao afastamento, mas também da existência de garantias econômicas que possibilitem sua utilização pelos trabalhadores. Ao analisar experiências internacionais, Spellmann (2024) demonstra que a adesão dos pais às licenças parentais está diretamente relacionada à proteção financeira oferecida durante o período de afastamento. Nessa perspectiva, a simples ampliação normativa da licença pode revelar-se insuficiente caso não seja acompanhada por mecanismos que assegurem aos genitores condições materiais para usufruírem efetivamente do benefício sem prejuízos econômicos significativos.

As experiências internacionais também revelam a importância da evolução constitucional na consolidação dos direitos parentais. Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa de 1976 passou a reconhecer progressivamente a proteção da maternidade e da paternidade como deveres fundamentais do Estado. A partir dessa diretriz constitucional, sucessivas reformas legislativas ampliaram os direitos parentais e fortaleceram mecanismos de proteção social voltados ao cuidado familiar.

Nesse processo evolutivo, a Lei nº 17/95 representou importante avanço ao alterar o regime jurídico de proteção da maternidade e da paternidade em Portugal.

Posteriormente, o Decreto-Lei nº 70/2000 ampliou os mecanismos de proteção parental e fortaleceu o reconhecimento da participação paterna no cuidado infantil. Tais reformas evidenciam uma progressiva substituição do modelo tradicional centrado exclusivamente na maternidade por um sistema baseado na corresponsabilidade.

O Código do Trabalho português, instituído pela Lei nº 7/2009, consolidou essa perspectiva ao regulamentar direitos parentais compartilhados e prever mecanismos de proteção ao equilíbrio entre vida profissional e familiar. Complementarmente, o Decreto-Lei nº 91/2009 estabeleceu o regime jurídico de proteção social na parentalidade, assegurando prestações previdenciárias destinadas tanto às mães quanto aos pais.

Mais recentemente, o Decreto-Lei nº 53/2023 reforçou a proteção dos direitos parentais em Portugal ao regulamentar medidas relacionadas à Agenda do Trabalho Digno. A legislação portuguesa contemporânea demonstra preocupação crescente com a conciliação entre trabalho e família, reconhecendo que a igualdade de gênero depende da participação equilibrada de homens e mulheres nas atividades de cuidado.

No Brasil, as discussões sobre reforma das licenças parentais ganharam maior intensidade após o julgamento da ADO nº 20 pelo Supremo Tribunal Federal. A decisão reconheceu a omissão legislativa relativa à regulamentação da licença-paternidade e impulsionou novos debates sobre a necessidade de revisão estrutural do modelo brasileiro.

Nesse cenário, propostas legislativas recentes passaram a buscar maior aproximação com os modelos internacionais de corresponsabilidade parental. O debate sobre a ampliação gradual da licença-paternidade e sobre a possibilidade de compartilhamento das licenças demonstra avanço importante na compreensão jurídica da parentalidade como responsabilidade conjunta.

Fernandes e Nascimento (2020) destacam que a discussão sobre políticas de licença parental no Brasil tem sido influenciada por experiências estrangeiras voltadas à redistribuição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Nesse contexto, propostas legislativas recentes passaram a incorporar elementos

presentes em modelos internacionais de corresponsabilidade parental, especialmente no que se refere à ampliação da participação paterna no cuidado infantil.

De modo semelhante, Spellmann (2024) observa que modelos parentais mais equilibrados contribuem para fortalecer a corresponsabilidade no cuidado, razão pela qual o debate sobre a ampliação gradual da licença-paternidade e o compartilhamento das licenças representa importante avanço na compreensão da parentalidade como responsabilidade conjunta.

Fernandes e Nascimento (2020, p. 1810) observam que a adoção de modelos parentais mais amplos “proporcionaria uma diminuição na divisão sexual do trabalho”. As autoras sustentam que políticas parentais igualitárias possuem potencial para promover mudanças culturais progressivas e reduzir desigualdades históricas entre homens e mulheres.

Além disso, os modelos internacionais demonstram que a ampliação da licença-paternidade produz impactos positivos sobre a própria construção das masculinidades contemporâneas. Fernandes e Nascimento (2020, p. 1810) ressaltam que políticas de licença parental contribuem para a construção de “novos arranjos de gênero”. Isso ocorre porque a participação masculina no cuidado infantil fortalece vínculos familiares e rompe padrões tradicionais de afastamento paterno.

A experiência comparada também evidencia que a efetivação da igualdade material exige reformas legislativas abrangentes e permanentes. Spellmann (2024, p. 95) afirma que o modelo de licença exclusiva não-transferível constitui alternativa relevante para “reduzir as desigualdades de renda existentes” e ampliar oportunidades profissionais femininas. A redistribuição do cuidado, portanto, não representa apenas medida familiar, mas mecanismo de transformação social e econômica.

Fernandes e Nascimento (2020) enfatizam que a criação de políticas parentais mais justas exige transformações que vão além da simples expansão formal das licenças, necessitando uma reorganização das funções de cuidado na sociedade. Seguindo essa linha, Spellmann (2024) mostra que a eficácia dessas políticas está atrelada à disponibilidade de proteção financeira adequada para os trabalhadores. Portanto, a avaliação de modelos internacionais revela que o fomento à corresponsabilidade dos pais demanda ações governamentais consistentes, aportes

em proteção social e mudanças culturais que possam confrontar desigualdades historicamente ligadas à divisão de trabalho por gênero.

Dentro deste cenário, o Brasil passa por um significativo processo de mudança normativa após a regulamentação da licença-paternidade. Entretanto, como apontam Gomes, Dias e Barroso (2022), a promoção da equidade de gênero no ambiente familiar e profissional depende do fortalecimento de mecanismos que incentivem a contribuição dos homens nos cuidados. Da mesma forma, Leite e Oliveira (2024) argumentam que a igualdade nos direitos parentais é uma medida importante para alcançar a igualdade substancial entre homens e mulheres, o que torna necessário que a implementação de um sistema mais equitativo ainda precise de melhorias nas políticas públicas que tratem da corresponsabilidade dos pais.

4.3 Os impactos sociais e jurídicos da corresponsabilidade parental na promoção da equidade de gênero

A discussão acerca da corresponsabilidade parental demanda a compreensão de que o cuidado não constitui atividade secundária no âmbito das relações familiares, mas elemento essencial para a manutenção da vida social e econômica (Muller; Mulinari; Moser, 2022).

Apesar de sua relevância, as atividades relacionadas ao cuidado foram historicamente atribuídas às mulheres, especialmente no espaço doméstico, o que contribuiu para a consolidação de uma divisão sexual do trabalho marcada por profundas desigualdades de gênero. Nesse contexto, Picanço, Araújo e Sussai (2021) observam que a distribuição das tarefas domésticas e de cuidado permanece fortemente desigual, evidenciando a persistência de padrões tradicionais de gênero que influenciam a organização da vida familiar e profissional. Tal configuração repercute diretamente sobre a autonomia econômica feminina e sobre a forma como homens e mulheres participam das responsabilidades familiares.

Gomes, Dias e Barroso (2022) observam que a divisão sexual do trabalho é fortalecida pela atribuição de funções produtivas e remuneradas aos homens, tradicionalmente vinculadas ao espaço público, enquanto às mulheres permanecem associadas as atividades reprodutivas e domésticas desempenhadas no ambiente privado. Essa lógica contribui para naturalizar a responsabilização feminina pelo

cuidado e reforçar desigualdades estruturais relacionadas ao gênero.

A permanência dessa lógica reforça estruturas sociais que naturalizam a centralização do cuidado nas mulheres e invisibilizam o valor econômico das atividades domésticas (Muller; Mulinari; Moser, 2022). Conforme destaca Almeida (2024), a desvalorização do trabalho de cuidado produz impactos que ultrapassam o ambiente familiar, repercutindo na inserção das mulheres no mercado de trabalho e em sua autonomia econômica. Assim, não se trata apenas de uma desigualdade privada, mas de uma estrutura social que influencia o exercício da parentalidade e contribui para a reprodução de desigualdades de gênero (Menezes; Pimentel; Lins, 2022).

Nesse sentido, Gomes, Dias e Barroso (2022) destacam que a maternidade produz impactos significativos na permanência das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que parcela expressiva das trabalhadoras não retorna às atividades anteriormente exercidas após o período de licença-maternidade.

Percebe-se que a maternidade continua sendo interpretada socialmente como responsabilidade prioritariamente feminina. Ao homem, historicamente, foi atribuída a função de provedor econômico, enquanto à mulher coube o espaço doméstico e o exercício do cuidado cotidiano. Menezes, Pimentel e Lins (2022, p. 5) afirmam que “o cuidado tem sido culturalmente atribuído a elas, especialmente, no espaço da casa, *locus* do protagonismo feminino”. Tal construção histórica produz consequências profundas, sobretudo porque a sobrecarga feminina permanece frequentemente naturalizada e invisibilizada.

A invisibilidade do trabalho reprodutivo foi expressamente enfrentada pelo Superior Tribunal de Justiça no julgamento do REsp nº 2.138.877/MG, quando a Corte reconheceu o valor econômico do trabalho doméstico não remunerado desempenhado pela mulher ao longo da relação conjugal. Conforme consta do material referente ao julgamento, reconheceu-se que “a contribuição indireta decorrente do trabalho doméstico não remunerado, embora invisível sob a ótica contábil, representa colaboração efetiva para o patrimônio e a estabilidade econômica familiar” e, por esse motivo, deve ser levada em consideração para fins de fixação de alimentos (Brasil, 2025).

A relevância desse entendimento decorre do fato de que o Poder Judiciário passa a reconhecer que a produção de riqueza familiar não ocorre exclusivamente mediante trabalho formal remunerado. O cuidado, a administração doméstica e a dedicação integral à família também constituem formas concretas de contribuição econômica. Trata-se de importante ruptura com uma tradição jurídica que historicamente associou produtividade apenas às atividades exercidas no espaço público e remunerado.

Essa percepção dialoga diretamente com as reflexões de Oliveira e Teixeira (2025) acerca da invisibilidade do trabalho reprodutivo desempenhado por mulheres. As autoras destacam que o sistema de Justiça frequentemente desconsidera o valor econômico e social das atividades relacionadas ao cuidado e ao trabalho doméstico, reproduzindo interpretações marcadas por estereótipos de gênero. Essa lógica contribui para a naturalização da dependência econômica feminina e para a manutenção de relações desiguais no âmbito familiar e profissional (Oliveira; Teixeira, 2025).

A invisibilidade do cuidado não constitui apenas questão cultural, mas problema estrutural que interfere diretamente na forma como mulheres são percebidas social e juridicamente. Oliveira e Teixeira (2025) destacam que o trabalho reprodutivo historicamente desempenhado pelas mulheres permanece desvalorizado e frequentemente excluído das análises econômicas e jurídicas, apesar de sua relevância para a manutenção da vida e da organização social.

Nesse contexto, quando o trabalho doméstico e o cuidado familiar deixam de ser reconhecidos como atividades produtivas, a dependência econômica decorrente da divisão sexual do trabalho passa a ser interpretada como escolha individual feminina, e não como consequência de desigualdades historicamente construídas. Essa lógica contribui para reforçar a desvalorização das atividades de cuidado e a sobrecarga feminina no espaço doméstico (Oliveira; Teixeira, 2025).

A persistência dessa invisibilidade também se manifesta na ausência de mecanismos institucionais capazes de mensurar e reconhecer a participação masculina no cuidado familiar. Barbosa *et al.* (2025), em estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), apontam que o Brasil ainda carece de um

sistema nacional de monitoramento sobre o uso da licença-paternidade, o que compromete o planejamento de políticas públicas voltadas à corresponsabilidade parental. Os autores defendem a criação de uma base de dados integrada entre Ministério do Trabalho, INSS e IBGE, permitindo avaliar indicadores relacionados à adesão, tempo de afastamento e perfil socioeconômico dos beneficiários. Segundo o relatório, somente a partir de informações concretas será possível formular políticas mais efetivas de igualdade de gênero e fortalecimento da parentalidade responsável (Barbosa *et al.*, 2025).

Sorj e Fraga (2022) apontam que desigualdades sociais agravam o acesso às licenças parentais, especialmente para mulheres de baixa renda. Os dados do IBGE (2022) demonstram que as mulheres dedicam mais tempo às atividades de cuidado, evidenciando a persistência da sobrecarga feminina. Nesse contexto, propostas legislativas voltadas à ampliação da licença-paternidade e, posteriormente, a regulamentação promovida pela Lei nº 15.371/2026 representam tentativas de mitigação dessas desigualdades e de fortalecimento da corresponsabilidade parental.

O reconhecimento da chamada economia do cuidado possui impactos diretos na discussão sobre licença parental e corresponsabilidade. Isso porque a ausência de políticas públicas voltadas ao compartilhamento equilibrado das responsabilidades familiares contribui para perpetuar a sobrecarga feminina e a desigualdade estrutural entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Gomes, Dias e Barroso (2022, p. 895) afirmam que “a licença-maternidade, delimitada para uso materno, parece reforçar a dedicação aos trabalhos não remunerados”.

Nesse sentido, a ampliação das licenças parentais compartilhadas tem potencial para redistribuir as responsabilidades familiares e reduzir os impactos negativos da maternidade sobre a trajetória profissional feminina. Mais do que política trabalhista, trata-se de instrumento voltado à concretização da igualdade material entre homens e mulheres.

Essa discussão também alcança o próprio conceito contemporâneo de família. Menezes, Pimentel e Lins (2022, p. 2) afirmam que a família democrática contemporânea é caracterizada “pela pluralidade dos arranjos, pela horizontalidade das relações e pelo respeito aos direitos fundamentais de todos os membros”. Nesse

contexto, a parentalidade deixa de ser estruturada a partir de funções rigidamente hierarquizadas entre homem provedor e mulher cuidadora.

Entretanto, apesar dos avanços normativos e jurisprudenciais, a sobrecarga feminina permanece realidade persistente. Oliveira e Teixeira (2025) observam que o trabalho de cuidado, especialmente quando realizado no âmbito doméstico e sem remuneração, frequentemente não recebe reconhecimento jurídico ou econômico, sendo tratado como extensão natural das atribuições femininas. Mesmo quando remuneradas, as atividades relacionadas ao cuidado permanecem concentradas em ocupações precarizadas e historicamente desvalorizadas. Essa compreensão contribui para reforçar desigualdades estruturais e legitimar a concentração das responsabilidades domésticas sobre as mulheres.

A naturalização do cuidado enquanto expressão “natural” da feminilidade contribui para a manutenção de relações profundamente desiguais. Isso porque, ao transformar o cuidado em obrigação moral feminina, desconsideram-se os impactos econômicos, físicos e emocionais decorrentes da concentração dessas atividades sobre as mulheres.

Nesse cenário, a decisão proferida pelo STJ no REsp nº 2.138.877/MG representa importante avanço hermenêutico ao aplicar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. Conforme demonstrado no material analisado, a relevância da decisão reside justamente na utilização expressa da perspectiva de gênero como método interpretativo, reconhecendo que a divisão sexual do trabalho produz desigualdades históricas que influenciam diretamente as relações familiares e econômicas⁵ (Brasil, 2025). A aplicação do protocolo evidencia a necessidade de superação de interpretações aparentemente neutras, mas que acabam reproduzindo estereótipos de gênero e invisibilizando as consequências da sobrecarga feminina.

A adoção da perspectiva de gênero revela-se essencial para que o Direito seja capaz de compreender desigualdades materiais historicamente construídas. Conforme observa Scott (1995), as relações de gênero constituem uma forma primária

⁵ Conforme consignado pela Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça: “O fato de a recorrente ter conseguido sobreviver com a ajuda de terceiros não desconsidera que abdicou de sua vida profissional para dedicar-se à vida doméstica, em benefício também do marido” (BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp n. 2.138.877/MG. Rel. Min. Nancy Andrighi. Terceira Turma. Julgado em 13 maio 2025. DJe 19 maio 2025).

de significar relações de poder, influenciando a distribuição social de direitos, deveres e oportunidades entre homens e mulheres.

Nessa perspectiva, a aparente neutralidade das normas e das interpretações jurídicas pode invisibilizar os impactos concretos da divisão sexual do trabalho sobre a vida das mulheres. Como destaca Almeida (2024), a concentração das atividades de cuidado na figura feminina produz efeitos que ultrapassam o ambiente doméstico, repercutindo na autonomia econômica, na inserção profissional e no exercício da parentalidade. Assim, a perspectiva de gênero permite identificar desigualdades estruturais frequentemente ocultas por interpretações formais do direito.

Além disso, a corresponsabilidade parental produz efeitos relevantes para além da igualdade entre os genitores. A maior participação masculina no cuidado cotidiano favorece vínculos afetivos mais amplos e fortalece o desenvolvimento infantil. Gomes, Dias e Barroso (2022, p. 894) afirmam que a participação paterna no cuidado dos filhos produz “maior envolvimento dos pais no cuidado dos filhos, refletindo no desenvolvimento sociocognitivo desses”.

Dessa forma, a discussão sobre a corresponsabilidade parental não se limita à ampliação do período de afastamento concedido aos genitores após o nascimento ou adoção de um filho. Trata-se de um debate que envolve a própria reorganização das relações familiares e a superação de padrões historicamente responsáveis por concentrar nas mulheres a maior parte das atividades de cuidado. Nesse contexto, o fortalecimento de políticas voltadas à licença parental e o reconhecimento do valor social e econômico do trabalho de cuidado constituem medidas relevantes para a promoção de relações mais igualitárias, capazes de favorecer o compartilhamento das responsabilidades familiares e a efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade de gênero.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa analisou a licença parental no Brasil como instrumento jurídico voltado à promoção da corresponsabilidade no dever de cuidado e à redução das desigualdades de gênero, examinando a evolução normativa entre a Lei nº 11.770/2008 e a Lei nº 15.371/2026. A investigação demonstrou que as políticas de cuidado não possuem caráter meramente trabalhista, mas repercutem diretamente na organização das relações familiares, na inserção das mulheres no mercado de trabalho e na concretização da igualdade material prevista na Constituição Federal de 1988.

Ao longo do estudo, constatou-se que a divisão desigual do cuidado decorre de construções históricas e culturais que associaram a maternidade à responsabilidade quase exclusiva pelas tarefas domésticas e pela criação dos filhos. A análise do mito do instinto materno evidenciou que essa atribuição não possui fundamento biológico absoluto, mas resulta de processos sociais que naturalizaram o cuidado como obrigação feminina. Essa lógica foi incorporada pelas próprias estruturas jurídicas e institucionais, contribuindo para a manutenção de papéis de gênero desiguais.

Os dados analisados ao longo da pesquisa demonstraram que a sobrecarga feminina permanece como uma das principais expressões da desigualdade de gênero no Brasil. As mulheres continuam dedicando mais horas ao trabalho doméstico e de cuidado, mesmo quando inseridas no mercado de trabalho formal, acumulando jornadas múltiplas que impactam diretamente sua saúde mental, autonomia econômica e permanência profissional. Nesse cenário, a desigualdade no cuidado revela-se não apenas uma questão privada, mas um problema estrutural que exige respostas estatais efetivas.

No campo normativo, verificou-se que a legislação brasileira avançou significativamente na proteção à maternidade, especialmente com a ampliação da licença-maternidade promovida pela Lei nº 11.770/2008. Contudo, o estudo evidenciou que tais avanços ocorreram de forma assimétrica, uma vez que a licença-paternidade permaneceu historicamente restrita e insuficiente. Essa discrepância

normativa reforçou a ideia de que o cuidado infantil constitui responsabilidade prioritariamente feminina, perpetuando desigualdades familiares e profissionais.

A análise da trajetória legislativa também permitiu identificar que a ausência de políticas amplas de corresponsabilidade parental contribuiu para a consolidação de discriminações indiretas no mercado de trabalho. A associação entre maternidade e interrupção laboral ainda influencia práticas de contratação, promoção e remuneração feminina, fazendo com que muitas empresas percebam as mulheres como trabalhadoras de maior custo. Dessa forma, a desigualdade nas licenças parentais ultrapassa o âmbito doméstico e repercute diretamente nas estruturas econômicas e laborais do país.

A pesquisa demonstrou, ainda, que os modelos internacionais oferecem importantes parâmetros para a reformulação das políticas brasileiras. Experiências adotadas em países como Suécia, Espanha, Portugal e Finlândia evidenciam que licenças parentais compartilhadas, associadas a incentivos à participação masculina e à proteção social ampla, produzem impactos positivos tanto na igualdade de gênero quanto no fortalecimento dos vínculos familiares. A comparação revelou que a efetividade dessas políticas depende não apenas da ampliação temporal das licenças, mas também da existência de mecanismos econômicos e culturais que incentivem a participação paterna no cuidado.

Nesse contexto, a promulgação da Lei nº 15.371/2026 representa avanço relevante na regulamentação da licença-paternidade no Brasil. A ampliação gradual do período de afastamento, a criação do salário-paternidade e o fortalecimento das garantias trabalhistas demonstram reconhecimento progressivo da importância da participação masculina no cuidado infantil. Contudo, a pesquisa concluiu que tais medidas ainda são insuficientes para promover uma transformação estrutural das desigualdades de gênero, especialmente diante das limitações relacionadas à informalidade laboral e à ausência de uma política universal de cuidado.

Também se verificou que a efetivação da corresponsabilidade parental depende da articulação entre diferentes políticas públicas. A ampliação das licenças, isoladamente, não é capaz de eliminar as desigualdades de gênero sem a existência de creches públicas acessíveis, proteção social ampla e mecanismos de inclusão para

trabalhadores informais. Assim, o cuidado deve ser reconhecido como responsabilidade compartilhada entre família, Estado e sociedade, superando a lógica privatista historicamente atribuída às mulheres.

Do ponto de vista jurídico e social, conclui-se que a licença parental possui potencial transformador ao contribuir para a redistribuição das responsabilidades familiares e para a construção de relações mais igualitárias. Ao possibilitar maior participação masculina no cuidado, políticas parentais equilibradas favorecem não apenas a igualdade entre homens e mulheres, mas também o desenvolvimento infantil, o fortalecimento dos vínculos afetivos e a concretização do princípio constitucional da proteção integral da criança.

Por fim, a pesquisa evidencia que o desafio brasileiro não consiste apenas em ampliar formalmente direitos, mas em transformar estruturas sociais profundamente marcadas pela divisão sexual do trabalho. A construção de uma política de licença parental efetivamente igualitária exige reformas legislativas contínuas, produção de dados públicos, fortalecimento das políticas de cuidado e mudança cultural voltada à valorização da corresponsabilidade. Somente a partir dessa transformação estrutural será possível consolidar um modelo de parentalidade compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da proteção integral à família.

Nesse percurso, o dever jurídico de cuidado — fundamentado nos arts. 1.566, 1.634 e 1.724 do Código Civil, no instituto do poder familiar e na proteção integral da criança assegurada pelo art. 227 da Constituição Federal — emerge como eixo normativo autônomo, anterior e estruturante à própria discussão trabalhista sobre licenças. É porque o cuidado constitui obrigação jurídica compartilhada entre pai e mãe, e não mero dado cultural, que a assimetria das licenças assume dimensão inconstitucional: ao concentrar na mulher o ônus do afastamento, o ordenamento viola o dever de correspondência parental que o próprio Direito de Família impõe a ambos os genitores. A efetivação desse dever, portanto, depende não apenas de reformas trabalhistas, mas do reconhecimento, pelo sistema jurídico como um todo, de que corresponsabilidade é antes um imperativo civil e constitucional do que uma escolha familiar.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. P. **A licença parental universal e a promoção da igualdade de gênero**: repensando o papel da mulher na economia do cuidado infantil. Rio de Janeiro: Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: https://emerj.tjrj.jus.br/files/pages/revistas/genero_e_direito/edicoes/4_2024/pdf/ANA_PAULA_DE_ALMEIDA.pdf. Acesso em: 04 abr. 2026.
- ALMEIDA, I. F. **Equiparação da licença-maternidade e da licença-paternidade**: os novos conceitos das relações familiares e o trato legal. 2024. Artigo científico (Trabalho de Conclusão de Curso) – Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8285/1/ISADORA%20FAGUNDES%20DE%20ALMEIDA.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2025.
- ALVES, J. E. D.; CARVALHO, A. A.; COVRE-SUSSAI, M. Divisão do trabalho doméstico e suas interfaces com gênero e raça no estado do Rio de Janeiro. In: ARAÚJO, C.; GAMA, A. (org.). **Entre a casa e o trabalho**: gênero e família no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Nuderg/UERJ, 2017. p. 227-259.
- ALVES, K. R. M; RESENDE, G. C. Reflexões sobre as mulheres que exercem múltiplas funções: papéis sociais, dentro e fora de casa. **Revista Educação e Humanidades**, v. 2, n. 1, p. 622-631, 2021.
- ANDRADE, L. L. **Gênero, trabalho e bem-estar social na América Latina**: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai. 2018. Dissertação (Mestrado em Estudos Comparados sobre as Américas) – Departamento de Estudos Latino-Americanos, Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32322/1/2018_LuizaLobatoAndrade.pdf. Acesso em: 06 nov. 2025.
- ARAÚJO, C. *et. al.* Evolução das percepções de gênero, trabalho e família no Brasil: 2003-2016. In: ARAÚJO, C.; GAMA, A.; PICANÇO, F.; CANO, I. (org.). **Gênero, família e trabalho no Brasil do século XXI**: mudanças e permanências. Rio de Janeiro: Gramma Editora, 2018. p. 15-45.
- ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- BADINTER, E. **Um amor conquistado**: o mito do amor materno. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.
- BARBOSA SANTOS, M. L. *et al.* Trabalho e cuidado: saúde mental da mulher entre família e carreira profissional. **Gestus Multidisciplinar**, [S. l.], v. 1, n. 3, p. 216-219, 2025. DOI: <https://doi.org/10.64956/gm-unifacol.v1i3.82>. Disponível em: <https://www.revista.unifacol.edu.br/index.php/ojs/article/view/82>. Acesso em: 09 abr. 2026.

BARBOSA, A. L. *et al.* Dados sobre a falta de dados da licença-paternidade no Brasil. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, v. 31, n. 79, p. 221-239, abr. 2025. Dossiê: Oportunidades de novas informações para os analistas de mercado de trabalho. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt79/dossie2>. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/8e19f77f-76c9-40a1-8856-0f2b7a090aed/content>. Acesso em: 04 nov. 2025.

BARBOSA, A. L. N. de H.; COSTA, J. S. Parentalidade e divisão do trabalho de cuidados: o programa Emprega + Mulheres e suas potenciais beneficiárias. **Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, [S. l.], n. 75, p. 77-91, 07 mar. 2023. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

BARROS, A. M. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BERNARDI, D. Paternidade e cuidado: “novos conceitos”, velhos discursos. **Psicologia Revista**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 59-80, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/28743/23329>. Acesso em: 5 nov. 2025.

BOLZANI, I. Oito em cada 10 mulheres vivem dupla jornada de trabalho com afazeres domésticos e cuidados, diz pesquisa. **G1 Globo**, 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/oito-em-cada-10-mulheres-vivem-dupla-jornada-de-trabalho-com-afazeres-domesticos-e-cuidados-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 05 nov. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 set. 2025.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 09 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026**. Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 30 abr. 2026.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3.773, de 2023**. Dispõe sobre a licença-paternidade, cria o salário-parentalidade, permite a permuta entre pais e mães dos períodos de licença-paternidade e de licença-maternidade etc. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9426285&ts=1752082342797&disposition=inline>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp nº 2.138.877/MG**. Relatora: Ministra Nancy Andrighi. Terceira Turma. Julgado em: 13 maio 2025. Diário da Justiça Eletrônico: 19 maio 2025.

CASCELLA CARBO, G. F.; GARCIA-ORELLAN, R. Sobrecarga e desigualdades de gênero em torno do cuidado informal. **Investigación y Educación en Enfermería**, Medellín, v. 38, n. 1, e10, abr. 2020. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072020000100010&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 abr. 2026.

CAVALCANTI, L. V.; SILVA, M. M. **Equidade de gênero nas relações empregatícias**: o trajeto das licenças maternidade e paternidade no Brasil. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNIRN), Natal, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unirn.edu.br/jspui/bitstream/123456789/403/1/2021-LIZ%20VASILJEVIC-EQUIDADE%20DE%20G%C3%80NERO%20NAS%20RELA%C3%87%C3%95ES%20EMPREGAT%C3%80CIAS....pdf>. Acesso em: 07 nov. 2025.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das famílias**. 14. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2021.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: parte geral e LINDB**. 13. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. v. 1.

FENACON. Ampliação da licença-paternidade é aprovada pela CDH. **Sistema FENACON**, 11 jul. 2024. Disponível em: <https://fenacon.org.br/noticias/ampliacao-da-licenca-paternidade-e-aprovada-pela-cdh/>. Acesso em: 20 set. 2025.

FERNANDES, B. S. B. **A teoria do impacto desproporcional sob a ótica da licença maternidade e licença parental nas empresas privadas**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Brasília (UNICEUB), Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/16437/1/21804296.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2026.

FERNANDES, F. S.; NASCIMENTO, J. X. A discussão sobre políticas de licenças parentais no Brasil: caminhos possíveis e desafios. *In*: Simpósio Gênero e Políticas Públicas, 6., 2020, Londrina. **Anais [...]**. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2020. Disponível em: <https://anais.uel.br/portal/index.php/SGPP/article/view/1173>. Acesso em: 04 abr. 2026.

FERNANDES, F. S.; NASCIMENTO, J. X. Conquistas e desafios das políticas públicas para a maternidade: reflexões sobre a licença parental como instrumento de equidade de gênero. **Revista Sociais e Humanas**, [S. l.], v. 34, n. 1, p. 37-53, 2021.

Disponível em: <http://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/40576>. Acesso em: 02 maio 2025.

FERREIRA, C. A.; TEIXEIRA, S. T.; MIRANDA, K. A. Licença-maternidade em uniões homoafetivas: entre a proteção social e a omissão normativa. **Caderno Pedagógico**, [s. l.], v. 22, n. 10, p. e18783, 2025. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/18783>. Acesso em: 18 maio 2026.

FERREIRA, J. J. G. **Conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e equilíbrio ocupacional: uma análise entre mulheres trabalhadoras brasileiras**. 2023. Dissertação (Mestrado em Estudos da Ocupação) – Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023.

GODOY, J. R. S. **Equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade como um direito de família e a necessidade de atuação do Estado para mitigar disparidades de gênero**. 2021. 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/15483/1/JRSGodoy.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2025.

GOMES, A. V. M.; DIAS, E. R.; BARROSO, A. B. M. A licença parental no Brasil e a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 889-911, 2022. Disponível em: <https://share.google/03uJA9bMDj11FWFDb>. Acesso em: 04 maio 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 12 mar. 2025.

LEITE, C. H. B; OLIVEIRA, E. T. A equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade como condição necessária para a efetivação do direito fundamental à igualdade de gênero nas relações de trabalho. **Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana**, Curitiba, v. 22, n. 6, p. 1-21, 2024. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/5220/3369>. Acesso em: 05 nov. 2025.

LEMES, J. M. **A discriminação da mulher no mercado de trabalho: a licença parental como agenda para igualdade de gênero**. 2017. 79 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/19453/3/DiscriminacaoMulherMercad.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2025.

LIMA, I. B. Prorrogação da licença maternidade: razões legislativas. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, [S. l.], v. 7, n. 9, 2012. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/ccsa/article/view/1960>. Acesso em: 05 nov. 2025.

LIMA, L. T. **A disparidade entre os prazos de licença-paternidade e de licença-maternidade no Brasil e o exemplo espanhol como contribuição para a extinção dos papéis sociais de gênero**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS, Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/16247/1/21803466.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2025.

LINS, Ana Paola de Castro e. **A identidade de gênero da criança e do adolescente trans e a efetivação do dever parental de cuidado**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Fortaleza, Fundação Edson Queiroz, Fortaleza, 2023. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Ana-Paola-de-Castro-e-Lins.pdf. Acesso em: 26 maio 2026.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Direito Civil – Famílias**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. v. 5. ePUB. ISBN 978-85-5362-299-3. Disponível em: https://www.academia.edu/125486438/2024_Direito_Civil_Fam_l_ias_Paulo_L%C3%B4bo. Acesso em: 26 maio 2026.

MACÊDO, M .A. S. A licença-maternidade no contexto dos novos formatos familiares. **Revista Campo da História**, v. 7, n. 1, 2022. Disponível em: <https://ojs.campodahistoria.com.br/ojs/index.php/rcdh/article/view/46/47>. Acesso em: 03 nov. 2025.

MAIOLINO, I.; CARDOSO, L. **Caderno Virtual**, [S. l.], v. 2, n. 29, 2014. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/97>. Acesso em: 19 set. 2025.

MARQUES, S. S. **A identidade do sujeito constitucional e o direito fundamental à licença-paternidade**: da paternidade tradicional às paternidades constitucionais. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/18fc0834-59f7-4409-b818-a85c286bde23/content>. Acesso em: 04 nov. 2025.

MARQUES, S. S. Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o Estado e a sociedade. **Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito**, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, n. 1, 2015. Seção: Direitos Humanos e Políticas Públicas de Gênero. Disponível em: https://www.academia.edu/13804661/Ampliar_a_licen%C3%A7a_paternidade_para_despatriarcalizar_o_Estado_e_a_sociedade_Revista_G%C3%AAnero_and_Direito_. Acesso em: 06 nov. 2025.

MARQUES, S. S.; OLIVEIRA, M. A. C. Direito fundamental à licença-paternidade e masculinidades no Estado Democrático de Direito. **Revista Culturas Jurídicas**, Niterói, v. 4, n. 9, p. 222-248, set./dez. 2017. Disponível em:

https://www.academia.edu/35388397/Direito_Fundamental_%C3%A0_Licen%C3%A7a_Paternidade_e_Masculinidades_no_Estado_Democr%C3%A1tico_de_Direito. Acesso em: 05 nov. 2025.

MATA, C. C. S. **A questão do vínculo mãe-filho: o mito do amor materno**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/21295/1/01-%20A%20quest%C3%A3o%20do%20v%C3%ADnculo.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2026.

MENEZES, J. B.; PIMENTEL, A. B. L.; LINS, A. P. C. Os impactos do maternar nas relações familiares. *Civilistica.com – Revista Eletrônica de Direito Civil*, São Paulo, v. 11, n. 2, 2022. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/854>. Acesso em: 04 maio 2026.

MULLER, E. F.; MULINARI, B. A. P.; MOSER, L. Desigualdades de gênero, política social e cuidado: a histórica responsabilização feminina pelo trabalho de cuidado familiar. **Revista Eletrônica de Estudos em Linguagem (RELET)**, [S. l.], 2022. Disponível em: <https://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/460>. Acesso em: 3 abr. 2026.

NORDEL. **Parental benefits in Finland**. Disponível em: <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefits-finland>. Acesso em: 5 fev. 2026.

OLIVEIRA, Mariana Chaves de; TEIXEIRA, Marina Barros. “Isso que eles chamam de ócio é trabalho não pago”. **Migalhas**, 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-das-civilistas/453846/isso-que-eles-chamam-de-ocio-e-trabalho-nao-pago>. Acesso em: 04 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Maior investimento em cuidados poderia criar quase 300 milhões de empregos**. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/maior-investimento-em-cuidados-poderia-criar-quase-300-milhoes-de-empregos>. Acesso em: 04 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Nova nota informativa da OIT destaca disparidade global de gênero de cinco meses nas licenças parentais remuneradas**. 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/noticias/nova-nota-informativa-da-oit-destaca-disparidade-global-de-genero-de-cinco>. Acesso em: 04 abr. 2026.

PAIVA, L. Experiências de famílias com a política de licença parental compartilhada do Reino Unido. **Humanidades em diálogo**, São Paulo, v. 10, n. 3, p. 163-176, 2021. Disponível em: <https://revistas.usp.br/humanidades/article/view/159336>. Acesso em: 13 set. 2025.

PASSOS, L.; MACHADO, D. C. Regime de cuidados no Brasil: uma análise à luz de três tipologias. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 38, n. 9, p. 1-24, 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/sxNtfvt4NWS3D8szwqXz88d/>. Acesso em: 4 abr. 2026.

PICANÇO, F.; ARAÚJO, C. M. O.; SUSSAI, M. C. Papéis de gênero e divisão das tarefas domésticas segundo gênero e cor no Brasil: outros olhares sobre as desigualdades. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S. l.], v. 5, n. 2, 2021. Disponível em: <https://rebep.org.br/revista/article/view/1720>. Acesso em: 3 abr. 2026.

PINTO, G. F. R. *et al.* Desigualdade de gênero no trabalho: um olhar sobre os direitos trabalhistas das mulheres. **Humanidades em Perspectivas**, São Paulo, v. 5, n. 11, p. 20-37, 2023.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Constituição (1976). Lisboa: Assembleia Constituinte, 1976. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 16 maio 2026.

PORTUGAL. **Decreto de Governo nº 66/84, de 11 de outubro**. Lisboa: Diário da República, 1984. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1984/10/23600/31683176.pdf>. Acesso em: 16 maio 2026.

PORTUGAL. **Decreto-Lei nº 53/2023**. Procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno. Lisboa: Diário da República, n. 129/2023, 05 jul. 2023. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/53-2023-215210816>. Acesso em: 16 maio 2026.

PORTUGAL. **Decreto-Lei nº 70/2000**. Altera a Lei nº 4/84, de 5 de abril, sobre a protecção da maternidade e paternidade (...). Lisboa: Diário da República, 2000. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/281661/details/normal?q=DL+70%2F2000>. Acesso em: 16 maio 2026.

PORTUGAL. **Decreto-Lei nº 91/2009**. Estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade (...). Lisboa: Diário da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/603961/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%2091%2F2009%2C%20de+9+de+abril>. Acesso em: 16 maio 2026.

PORTUGAL. **Lei nº 17/95**. Altera a Lei nº 4/84, de 5 de abril (protecção da maternidade e da paternidade). Lisboa: Diário da República, 1995. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/517786/details/normal?q=lei+17%2F95>. Acesso em: 16 maio 2026.

PORTUGAL. **Lei nº 7/2009**. Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 16 maio 2026.

PORTUGAL. Ter uma criança: licença parental. **Portal do Governo de Portugal**. Disponível em: <https://www.gov.pt/guias/ter-uma-crianca/licenca-parental>. Acesso em: 05 fev. 2026.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 03 maio 2024.

SAFFIOTI, H. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. São Paulo: Quatro Artes, 1969.

SALADINI, A. P. S.; ASSAD, S. M. F. Licença parental em perspectiva de gênero: aportes do direito comparado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 89, n. 4, p. 65-86, 2023. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v89i4.22>. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/22>. Acesso em: 06 fev. 2026.

SCHNEIDER, L. R. **A licença-paternidade sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/582/1/LAURA%20ROSENBERG%20SCHNEIDER.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2025.

SENADO FEDERAL. Ampliação das licenças maternidade e paternidade ganha apoio no Senado. **Senado Notícias**, 18 jul. 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/07/18/ampliacao-das-licencas-maternidade-e-paternidade-ganha-apoio-no-senado>. Acesso em: 20 set. 2025.

SILVA, A. V. P. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Brasileira de Direito do Trabalho**, [S. l.], v. 45, n. 3, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152030/2018_silva_adrian_a_licenca_maternidade.pdf?sequence=1&isAllowed=n. Acesso em 04 fev. 2026.

SILVA, E. P.; LUCAS, A. C. Políticas públicas de cuidado infantil e mulheres no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre Brasil e países nórdicos (2006-2020). In: Jornada Científica de Administração Pública, 16., 2022, São Paulo. **Anais [...]**. [s. l.: s. n.], 2022. Disponível em: https://grcmlesydpdcd.objectstorage.sa-saopaulo-1.oci.customer-oci.com/p/OQwcvnO-c63O08Gc2Kv4OTbJttj5ik60dguiDIlyyQ0wuo5SWn-jHOLW9wNbylNql/n/grcmlesydpdcd/b/dtysppobjmntbtkp01/o/media/doity/submissoes/artigo-f60706031782a667a8656a6b51230066177761d9-segundo_arquivo.pdf. Acesso em: 04 fev. 2026.

SILVA, V. C. A. **Paternidade e licença-paternidade no Brasil**: uma análise crítica do processo de formulação da licença-paternidade na CF/88. 2022. 351 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/254507/001161640.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 nov. 2025.

SOARES, G. A. A. **Licença-paternidade como instrumento de equidade**: impactos na inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho. 2024. 62 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal

do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/25763/1/GAASoares-min.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2025.

SOUSA, S. R. L. **Instinto materno?: a cristalização da identidade feminina na maternidade**. 2024. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia/CCH) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2024. Disponível em: <https://tedeabc.ufma.br/jspui/handle/tede/5849>. Acesso em: 02 abr. 2026.

SPELLMANN, S. Analisando modelos contrapostos de licença-paternidade: uma abordagem crítico-comparativa centrada no modelo de licença exclusiva não-transferível. **COGNITIO: Direito, Políticas Públicas e Cidadania**, v. 4, n. 4, 2024. Disponível em: <https://revista-cognitio.tjpb.jus.br/COGNITIO/article/view/82>. Acesso em: 04 abr. 2026.

THOMÉ, C. F. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74331>. Acesso em: 04 abr. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (TRT-2). Processo nº 1000924-56.2023.5.02.0341. **Falta ao trabalho para acompanhar filho hospitalizado não enseja justa causa**. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/falta-ao-trabalho-para-acompanhar-filho-hospitalizado-nao-enseja-justa-causa> Acesso em: 26 maio 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (TRT-3). Processo nº 0010180-58.2019.5.03.0145 (RORSum). **Justiça do Trabalho reverte justa causa aplicada a mãe de criança autista que faltou ao serviço para cuidar do filho**. Belo Horizonte, 2024. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reverte-justa-causa-aplicada-a-mae-de-crianca-autista-que-faltou-ao-servico-para-cuidar-do-filho>. Acesso em: 26 maio 2026.

ZANELLO, V. **Saúde mental, gênero e dispositivos**: cultura e processos de subjetivação. Curitiba: Appris, 2018.