



GRUPO DE PESQUISA EM ANÁLISE DA ECONOMIA
DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO

PERSPECTIVAS GLOBAIS PARA A LICENÇA-MATERNIDADE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL

ORGANIZAÇÃO

Marco Antônio César Villatore
Miriam Olivia Knopik Ferraz
Luiz Henrique de Carvalho Rizzato

CAPA

Yasmin Duma Antocheski Ribeiro

INSTITUIÇÕES APOIADORAS



fapesc

Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina



IBEROJUR
INSTITUTO IBEROAMERICANO
DE ESTUDOS JURÍDICOS



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**

PERSPECTIVAS GLOBAIS PARA A LICENÇA-MATERNIDADE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL

COM O APOIO

**Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – Iberojur
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC
Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de
Santa Catarina - FAPESC**

Organização

Miriam Olivia Knopik Ferraz
Luiz Henrique de Carvalho Rizzato
Marco Antônio César Villatore

Conselho Editorial

Miriam Olivia Knopik Ferraz
Luiz Henrique de Carvalho Rizzato

Avaliadores Convidados

Camila Salgueiro da Purificação Marques
Igor Guindani
Marlus Eduardo Faria Losso
Pedro Henrique Carvalho da Costa

INSTITUIÇÕES APOIADORAS:



Ficha Técnica

© 2026 Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR

Título: Perspectivas globais para a licença-maternidade, licença-paternidade e licença-parental.

Coordenadores: Miriam Olivia Knopik Ferraz, Marco Antônio César Villatore e Luiz Henrique de Carvalho Rizzato

Editoração: Luiz Henrique de Carvalho Rizzato, Miriam Olivia Knopik Ferraz, Mariana Dares

Revisão: Luiz Henrique de Carvalho Rizzato e Miriam Olivia Knopik Ferraz

Capa: Yasmin Duma Antocheski Ribeiro

Edição: Iberojur Science Press

© Autores vários

Suporte: Eletrónico

Formato: PDF / PDF/A

ISBN: 978-989-36602-2-5

1ª edição: Iberojur Science Press – Rua de Avilho, 214, Matosinhos (Porto) – Portugal e Curitiba (PR) – Brasil

DOI: <https://doi.org/10.62140/PGLMLPLP2026>

Março, 2026

Depósito Legal – Biblioteca Nacional de Portugal n.º 59087/26

Nenhuma parte da obra pode ser reproduzida, adaptada, multiplicada ou divulgada de nenhuma forma (em particular por meios de reprografia ou processos digitais) sem autorização expressa da editora, e em virtude da legislação em vigor.

Esta publicação segue as normas do Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, Decreto n.º 6.583, de 29 de setembro de 2008.

ÍNDICE

PREFÁCIO	8
-----------------	----------

EVOLUCIÓN DE LA SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO DE HIJO EN ESPAÑA DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	11
--	-----------

Alicia Fernández-Peinado Martínez

A PROTEÇÃO JURÍDICO-LABORAL DA PARENTALIDADE NA ORDEM JURÍDICA PORTUGUESA	31
--	-----------

Marlene Ferreira Mendes

AS LICENÇAS PARENTAIS NO SISTEMA JURÍDICO PORTUGUÊS	51
--	-----------

João Renda Leal Fernandes

ELTERNGELD E ELTERNZEIT: A LICENÇA PARENTAL ALEMÃ E SUAS POTENCIAIS CONTRIBUIÇÕES PARA A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	83
---	-----------

Luciane Cardoso Barzotto

Yone Frediani

Anita Mezacasca Müller

LICENÇA MATERNIDADE NO CONTEXTO DE CONFLITOS ARMADOS: REFLEXÕES A PARTIR DOS EXEMPLOS DE ISRAEL E UCRÂNIA	103
--	------------

Juliana Sander Vanzin

Lya Hadassa Sobral Viana

Yasmin Duma Antocheski Ribeiro

LICENÇA PARENTAL NA SUÉCIA: UM MODELO JURÍDICO DE IGUALDADE SUBSTANCIAL E CORRESPONSABILIDADE FAMILIAR	120
---	------------

Máira Costa Teixeira Brás

LICENÇA-MATERNIDADE NA ÁFRICA SUBSAARIANA: INVISIBILIDADE, INFORMALIDADE E DESIGUALDADE NO ACESSO AOS DIREITOS SOCIAIS	137
---	------------

Willian Mauricio Pereira

**TEMPO PARA TORNAR-SE PAI: O DIREITO AO CUIDADO EM
PERSPECTIVA COMPARADA ENTRE BRASIL E ARGENTINA__156**

Adriana Cavalcante de Souza Medeiros

Mayara Grasiella Silvério

Rita de Cássia Lizotti

**A LICENÇA-MATERNIDADE DIANTE DOS RISCOS
PSICOSSOCIAIS: RECONSTRUINDO SENTIDOS DE PROTEÇÃO
NO TRABALHO _____176**

Luiz Henrique de Carvalho Rizzato

Miriam Olívia Knopik Ferraz

**COMPARTILHAR PARA IGUALAR: REPENSANDO AS LICENÇAS
PARA REDEFINIR OS PAPÉIS E COMBATER A DISCRIMINAÇÃO
DE GÊNERO _____191**

Maria Cecília Máximo Teodoro

Cristina Martins Luziano

Lorena Carvalho Rezende

**BARREIRAS VISÍVEIS: O DESAFIO DAS MULHERES NEGRAS DE
BAIXA RENDA NO ACESSO À LICENÇA MATERNIDADE NO
BRASIL _____210**

Mariana Almeida Fentanes

Rafaela de Quadros

**O POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL
ACERCA DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO _____240**

Luiz Eduardo Gunther

**PLURALIDADE DE ARRANJOS FAMILIARES E IGUALDADE DE
GÊNERO: ANÁLISE DA DECISÃO DO STF NO RECURSO
EXTRAORDINÁRIO 1211446 SOBRE LICENÇA PARENTAL ____255**

Camila Salgueiro da Purificação Marques

Dhully Heloisy Rocha Ferreira

**DIREITOS FUNDAMENTAIS, PARENTALIDADE E IGUALDADE: A
DECISÃO DO STF NA ADO 20 SOB A LENTE DA PERSPECTIVA DE
GÊNERO _____274**

Ana Paula Sefrin Saladini
Sandra Mara Flügel Assad

**LICENÇA-MATERNIDADE: A EFETIVIDADE DO DIREITO
FUNDAMENTAL NO CURSO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO _____ 291**

Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli
Hellen Kostiuresko

**LICENÇA MATERNIDADE, PATERNIDADE E ADOTANTE EM
ESTÁGIO PROBATÓRIO _____ 306**

Cecília de Aguiar Leindorf
Miriam Olívia Knopik Ferraz

**REDESENHOS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO: A LICENÇA-
PARENTAL SOB A LENTE DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO
_____ 326**

Silvana Souza Netto Mandalozzo
João Vítor Ladeira Chornobai

**LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE EM RELAÇÕES
HOMOAFETIVAS NO BRASIL: PERSPECTIVAS TEÓRICAS,
DESAFIOS JURISPRUDENCIAIS E PROPOSTAS PARA A ISONOMIA
E O MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA _____ 345**

João Carlos Melo Figueiredo

PREFÁCIO

Com grande honra apresento a coletânea de artigos intitulada "Perspectivas globais sobre licença-maternidade, licença-paternidade e licença-parental" sob organização da Professora. Dra Miriam Olivia Knopik Ferraz, Professor. Dr. Marco Antônio César Villatore e Professor Mestrando Luiz Henrique de Carvalho Rizzato. A iniciativa fundou-se em diálogo com o Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho e conta com o apoio institucional do Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos (IBEROJUR), vinculado a Universidade Federal de Santa Catarina e com apoio do Governo do Estado de Santa Catarina, por meio da Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC). Este projeto é um grande fruto resultado do meu pós-Doutorado na Universidade Federal de Santa Catarina, materializando aquilo que acredito ser o espírito da pesquisa: o crescer coletivamente.

Antes de uma coletânea de artigos científicos, esta Obra é um contar de várias histórias de pesquisadores, vivências e realidades diversas. E é justamente a diversidade na composição das autoras e autores, dos temas abordados, regiões, países e vieses metodológicos que eleva a presente Obra. O objetivo central foi tencionar os institutos da licença-maternidade, licença-paternidade e licença-parental sob diversas perspectivas.

Inicia-se a Obra com discussões comparadas e internacionais da Espanha, Portugal, Alemanha, Israel e Ucrânia, Suécia, África Subsaariana e Argentina.

Avança-se para os estudos de vieses de gênero e interseccionais, com pesquisas a respeito dos riscos psicossociais, papéis de gênero e discriminações e perspectivas das mulheres negras.

Analisa-se a interação do tema com o judiciário brasileiro através de discussões a respeito dos diversos posicionamentos do Supremo Tribunal Federal a respeito dos temas.

Por fim, aprofunda-se temáticas de grande especificidade desde a análise dos temas no âmbito do estágio probatório, a redefinição da função social do contrato e das relações homoafetivas

Esta obra se apresenta com o objetivo a que foi construída: permitir um debate largamente amplo sobre a licença-maternidade, licença-paternidade e licença-parental, avançando para estudos profundos, comparados, fundamentados e estruturados sobre o tema, permitindo que novas pesquisas e caminhos sejam construídos.

Consigna-se um especial agradecimento a todas as autoras e autores que compuseram a obra, bem como a honrosa comissão organizadora e comissão avaliadora. O desejo é que esta obra inspire (e fundamente) novos ares de mudança.

Curitiba, Primavera, 2025
Miriam Olivia Knopik Ferraz

**PERSPECTIVAS GLOBAIS PARA A LICENÇA-MATERNIDADE,
LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-PARENTAL**

EVOLUCIÓN DE LA SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO DE HIJO EN ESPAÑA DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Alicia Fernández-Peinado Martínez¹

DOI: <https://doi.org/10.62140/AFPM646910635>

RESUMEN: El presente estudio aborda la tutela de la maternidad biológica –en su acepción tradicional de embarazo, parto y puerperio- a través de la figura de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo (art. 48.4 ET). Pone especial atención en los valores y derechos constitucionales que protege –particularmente el derecho a la igualdad y a la no discriminación- y que han motivado las reformas hasta configurar el régimen actual. Este enfoque exige de manera especial un análisis profundo de la titularidad de las distintas figuras jurídicas que han existido en el ordenamiento jurídico español. Y es que la evolución de la titularidad de estos permisos ilustra ese progreso: de un único derecho exclusivo de la madre –la suspensión del contrato por maternidad-, se pasó a dos permisos diferenciados –suspensión por maternidad y suspensión por paternidad-, para culminar en el actual permiso por nacimiento de hijo, de titularidad individual e intransferible entre ambos progenitores. Esta aproximación permitirá al lector alcanzar una comprensión más profunda del sentido y alcance de la tutela de la maternidad biológica en el ordenamiento jurídico español, para, con ello, tratar de establecer puntos de comparación con otros modelos jurídicos y contribuir a una reflexión más amplia sobre los niveles de protección en el ámbito del derecho comparado.

1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El título de la obra en la que se inserta la presente contribución – “Perspectivas globales sobre licencia de maternidad, licencia de paternidad y licencia parental”- invita, dada su amplitud, a analizar un variado catálogo de derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico español desde muy diversas perspectivas. Dadas las limitaciones propias de la naturaleza de este estudio, abarcarlas todas resulta, sin duda, una tarea imposible. Por ello, entre todas las figuras existentes, se ha optado por abordar únicamente el mecanismo de la suspensión del contrato por nacimiento regulado en el art. 48.4 del Real Decreto

¹ Pro^{fa} Contratada Doctora del Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Universidad de Alicante

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

En efecto, en torno al hecho biológico de la maternidad -en su acepción tradicional de embarazo, parto y puerperio- se ha ido generando en las últimas décadas un complejo y caótico entramado normativo que da lugar a los denominados derechos de conciliación de la vida familiar y laboral tanto en el plano contractual como en el de la protección social. En el ámbito laboral, junto con la tradicional suspensión del contrato de trabajo que tutela la maternidad biológica, denominada actualmente “permiso por nacimiento”, se disciplinan otros derechos como, por ejemplo, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (48.7 ET), la reducción de jornada (art. 37.6 y 7 ET) o la adopción de fórmulas de trabajo flexible (art. 34.8 ET). Además, en el plano de la protección social, el sistema de la Seguridad Social también prevé diferentes prestaciones y beneficios como, por ejemplo, la prestación por nacimiento, que tienen por objeto complementar los mecanismos contractuales al facilitar al trabajador una renta que sustituye el salario dejado de percibir con motivo de la suspensión contractual.

El presente trabajo, como ya se ha anunciado, tiene por objeto analizar exclusivamente uno de los principales mecanismos que dan cuerpo a los denominados derechos de conciliación de la vida familiar y laboral: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento. Este mecanismo es nuclear no solo porque en torno a él se ha desarrollado una red de medidas protectoras para diversas situaciones previas y posteriores al propio nacimiento, sino también, porque ha servido de modelo para los distintos derechos de los que disponen los trabajadores para conciliar su vida laboral y familiar.

El estudio analizará la regulación de esta suspensión en el ordenamiento jurídico español, poniendo el foco en los valores y derechos constitucionales que protege -especialmente el derecho a la igualdad y a la no discriminación- y que han motivado las reformas hasta configurar el régimen actual. Este enfoque exige especialmente un análisis profundo de la titularidad de las distintas figuras jurídicas que han existido en nuestro ordenamiento jurídico. Y es que la evolución de la titularidad de estos permisos ilustra ese progreso: de un único derecho

exclusivo de la madre -la suspensión del contrato por maternidad-, se pasó a dos permisos diferenciados -suspensión por maternidad y suspensión por paternidad-, para culminar en el actual permiso por nacimiento de hijo, individual y accesible por igual a ambos progenitores. Esta aproximación permitirá al lector alcanzar una comprensión más profunda del sentido y alcance de la tutela de la maternidad biológica en el ordenamiento jurídico español, para, con ello, tratar de establecer puntos de comparación con otros modelos jurídicos y contribuir a una reflexión más amplia sobre los estándares de protección en el ámbito del derecho comparado.

2. EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. OBJETIVOS Y FINES DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO

2.1. La suspensión del contrato de trabajo por maternidad: La protección de la salud de la mujer trabajadora

Aunque toda generalización supone un riesgo, no resulta erróneo afirmar que la tutela de la maternidad mediante la concesión de una licencia, permiso o, más técnicamente, la suspensión del contrato de trabajo ha sido una constante en los países europeos desde finales del siglo XIX, no siendo España una excepción en este sentido (AZNAR, 1924. NIELFA CRISTOBAL, 2003)². Ahora bien, desde entonces la protección de la maternidad ha experimentado una intensa evolución al albur de los cambios sociales acontecidos durante tan dilatado periodo de tiempo.

Inicialmente, la protección de la maternidad biológica se centraba en tutelar la salud de la madre trabajadora mediante medidas de índole sanitaria y preventiva (VALLÈS MUÑO·²⁰¹⁸). En efecto, la alta tasa de mortalidad materno-infantil derivada del trabajo durante el periodo de gestación y puerperio fue una de las principales razones que motivó la protección de la maternidad en España (AZNAR, 1924)³. Así, bajo estas premisas surgió la figura de la suspensión del

² En efecto, fue en la conferencia de Berlín de marzo de 1980 donde por primera vez se planteó como problema de política social internacional, la protección del trabajo de la mujer antes y después del parto. En ella, los países participantes, entre los que se encontraba España, acordaron que “no se permitiera trabajar a las mujeres durante las cuatro semanas siguientes al parto.

³ Como destaca el autor “cada año pierde España más de 100000 niños menores de un año (...)”.

contrato de trabajo por maternidad, cuya titularidad correspondía en exclusiva a la mujer trabajadora⁴.

Esta visión proteccionista se proyectó durante buena parte del siglo XX, de modo que la protección de la maternidad estuvo orientada por las mismas premisas que en sus orígenes: como objetivo central la protección de la salud de las mujeres frente a las consecuencias fisiológicas derivadas del parto y el puerperio, y como objetivos, digamos secundarios, consideraciones de índole demográfica y la protección de la familia en la que primaba la excepcionalidad del trabajo de la mujer⁵.

Sin embargo, la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral a lo largo del siglo XX- y, en España, de forma especialmente acusada en su último cuarto- hizo que la protección de la maternidad se ampliara, tanto desde una perspectiva material (situaciones objeto de protección), como finalista (objetivos de esa tutela). La protección de la maternidad se extendió más allá del hecho biológico del parto, mediante la ampliación o creación de otros derechos (suspensión por riesgo durante el parto o la lactancia, excedencia, reducción de jornada, permiso por lactancia, etcétera) que conjuntamente pasaron a ser referidos bajo la genérica denominación “derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. Este cambio, además, no fue una mera ampliación material de los supuestos tutelados, sino que supuso, a su vez, una profunda transformación de los objetivos que motivaron su establecimiento.

En efecto, junto con la tutela de la salud de la mujer trabajadora, las medidas de protección de la maternidad se orientaron especialmente hacia la protección jurídica de la familia, pero -y este resulta un matiz fundamental- desde

⁴ Ley sobre el trabajo de mujeres y niños de 13 de marzo de 1900, publicada en la Gaceta de Madrid nº 73 del 14 de marzo de 1900, cuyo artículo 9 disponía, entre otras medidas, que no se permitiera “el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento”.

⁵ Un claro ejemplo es la Exposición de motivos del Decreto 253/1962, de 1 de febrero, por el que se aplica a la esfera laboral la ley 56/1961, de 22 de julio, que equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos de orden laboral: “En las presentes normas se persigue -siguiendo el espíritu y la letra de la Ley que aplican- no una igualdad material entre los trabajadores de ambos sexos - propósito que más que demagógico resultaría utópico-, sino suprimir discriminaciones injustas para la mujer y, sobre todo, garantizar el debido respeto a su personalidad de trabajadora, sin perjudicar con ello su futura colocación con un proteccionismo exagerado e injusto, y facilitando su posible preferencia por permanecer en el hogar después del matrimonio que, en suma, cuando las circunstancias de la familia lo permitan, es la versión más noble y trascendente del trabajo femenino.”.

la perspectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. Ambas perspectivas -protección de la familia y derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo- han desempeñado un papel decisivo en la configuración del derecho a la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, máxime si se tiene presente que ambas dimensiones conectan con derechos consagrados en la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE).

El derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar -categoría general dentro de la cual se inscribe el más específico derecho al permiso por nacimiento de hijo-, a pesar de su indudable relevancia e impacto en la realidad social, carece de un reconocimiento expreso en el texto constitucional, dado que la CE no lo contempla de forma directa en ninguno de sus preceptos. Sin embargo, ello no quiere decir que las normas que regulan los derechos de conciliación carezcan de fundamento constitucional, todo lo contrario, puesto que, como el propio TC ha declarado, guardan un estrecho vínculo con valores constitucionalmente protegidos: la protección de la familia y de la infancia (art. 39 CE) y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón sexo (art. 14 CE).

Pues bien, en atención a estos dos valores constitucionales, si miramos en perspectiva las sucesivas intervenciones legislativas sobre la regulación del derecho a la suspensión del contrato por nacimiento, se podrían identificar estas dos líneas en su desarrollo. Por un lado, las modificaciones normativas que han incidido especialmente en la ampliación y eficiencia de este derecho para garantizar la atención del menor. Y, por otro lado, las intervenciones legislativas que han tenido por objeto profundizar en la tutela de la mujer trabajadora frente a la discriminación.

En efecto, como ya se ha señalado, en sus orígenes la maternidad biológica -entendida como el proceso que supone la gestación, el parto y el puerperio- se tutelaba por medio de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, cuyo efecto principal sobre el contrato de trabajo implicaba la suspensión de este y el derecho a la reserva de puesto de trabajo de la mujer trabajadora una vez finalizada la situación suspensiva. La suspensión por maternidad se concebía como un derecho de titularidad exclusivamente materna, puesto que su principal objetivo, como ya se ha señalado, era garantizar la

protección de la salud de la mujer con motivo del parto. De ahí que el legislador, por ejemplo, estableciera la obligatoriedad de que, al menos, 6 semanas de la suspensión del contrato fueran disfrutadas tras el alumbramiento. Garantizando con esta medida un periodo suficiente para que la trabajadora se recuperara de las secuelas derivadas del parto⁶.

No obstante, con el tiempo este objetivo inicial se amplió, ya que con la suspensión del contrato por maternidad se pretendió garantizar también la integración del hijo en la unidad familiar. De este modo, el periodo suspensivo se amplió más allá del periodo estrictamente necesario para el restablecimiento de la salud de la trabajadora (pasó de 14 a 16 semanas de duración) y se incluyó la adopción y el acogimiento como nuevo supuesto de suspensión y del contrato de trabajo⁷. No obstante, el permiso por maternidad biológica, conviene nuevamente incidir en esta idea, era de titularidad y disfrute exclusivamente materna, puesto que, primaba como objetivo fundamental la protección de la salud de la mujer trabajadora⁸.

Pero además de orientarse a la protección de la familia, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo paulatinamente fue calando en la configuración normativa de la suspensión del contrato en un doble sentido. En primer lugar, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación finalmente cristalizó en la idea fundamental de que el permiso por maternidad también tenía que estar dirigido a salvaguardar el empleo de la mujer y la seguridad de sus ingresos durante la maternidad. A la luz del artículo 14 CE, en relación con el artículo 39.2 CE, la atribución prioritaria del permiso por maternidad a la madre trabajadora se consideró una medida constitucionalmente legítima orientada a compensar una situación de desventaja estructural que históricamente ha afectado

⁶ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (en adelante, Ley 3/1989)

⁷ En este sentido se expresa la exposición de motivos de la Ley 3/1989 cuando dispone que “la duración de catorce semanas fijada tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa para funcionarios, precisaba de una ampliación para así garantizar, de acuerdo con las directrices de la Organización Mundial de la Salud, la adecuada atención de la salud de la madre y la mejor relación de ésta con su hijo.”.

⁸ STC 324/2006, de 20 de noviembre, FJ 6.

a las mujeres en el ámbito laboral⁹. Así, según el Alto Tribunal, la maternidad se concibe como una realidad biológica diferencial que, unida a las consecuencias sociales del embarazo, parto y lactancia, sitúa a las mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad respecto de la conservación de su empleo. A mi modo de ver, podría decirse que el derecho a la suspensión del contrato por nacimiento de hijo encontraba su razón de ser en la protección de la salud de la mujer trabajadora y la familia (art. 39 CE), a la vez que estaba modulado por el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE).

Y, en segundo lugar, se inició una nueva línea normativa con la pretensión de involucrar al varón en los cuidados del menor y con ello tratar de luchar contra los estereotipos de género. Una mayor participación que con el tiempo desembocó en la idea-motor de la corresponsabilidad parental (BALLESTER PASTOR, 2012)¹⁰. Esta última orientación, es, como se verá, la que mayor influencia ha proyectado sobre este derecho.

2.2. Hacia la corresponsabilidad parental

2.2.1. Bases socioculturales de la desigualdad entre sexos y la promoción de la corresponsabilidad

Antes de abordar el estudio de la evolución de la protección de la maternidad biológica a través de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, resulta imprescindible detenerse, siquiera brevemente, en los factores estructurales que condicionan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Solo desde esta perspectiva es posible comprender el creciente protagonismo que el legislador ha atribuido al varón en el ámbito de los derechos de conciliación, y en particular, en el acceso al permiso por nacimiento de hijo como instrumento clave para avanzar hacia la corresponsabilidad parental¹¹.

La desigualdad que afrontan las mujeres en el mercado laboral no es un fenómeno aislado ni accidental, sino la consecuencia de patrones estructurales

⁹ STC 75/2011, de 19 de mayo, FJ 7.

¹⁰ Aunque, como señala BALLESTER PASTOR, la corresponsabilidad no solo se proyecta sobre el varón, sino que implica otros sujetos como el propio empresario, en el presente estudio se analiza exclusivamente cómo se ha tratado de involucrar a los padres en el cuidado de los hijos en caso de maternidad biológica.

¹¹ Esta línea de reflexión tiene su origen en un trabajo anterior, donde ya se analizaba cómo los estereotipos de género y la distribución desigual de las responsabilidades familiares repercuten en la carrera profesional de las mujeres y, en consecuencia, en la brecha de género en las pensiones (FERNÁNDEZ-PEINADO MARTÍNEZ, 2023).

profundamente arraigados en la sociedad. Es fiel reflejo de los estereotipos y sesgos que de manera generalizada se dan en los distintos ámbitos de la vida en sociedad como las relaciones familiares y la educación, y que, con posterioridad, se proyectan en otros ámbitos como el laboral. Tradicionalmente se han definido los estereotipos de género “como una opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar”¹². Estos estereotipos derivan en sesgos de género que informan nuestras relaciones sociales y resultan negativos cuando condicionan la toma de decisiones en el desarrollo vital de hombres y mujeres.

Pese a que el cuidado de la familia se predica formalmente por igual respecto de ambos progenitores, hombre y mujer, lo cierto es que dicha responsabilidad es asumida en su mayor parte por las mujeres y refleja la persistencia de una organización social del cuidado profundamente desigual. En este sentido, resultan especialmente reveladores los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE): en 2023, el 86,91 % de las excedencias por cuidado de hijos fueron solicitadas por mujeres¹³. De igual modo, en 2012, las mujeres dedicaban una media diaria de 4 horas y 7 minutos al cuidado del hogar y la familia, frente a las 1 hora y 54 minutos que destinaban los hombres a estas mismas tareas.¹⁴ Pues bien, que las mujeres asuman como propias de forma generalizada las responsabilidades familiares las aboca a una situación de discriminación por razón de sexo que proyecta sus efectos en aspectos tan relevantes e interrelacionados como el empleo o la protección social¹⁵.

Las consecuencias derivadas de estos estereotipos no son inocuas, todo lo contrario, proyectan importantes y nefastas consecuencias. En el plano del empleo, por ejemplo, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres es un

¹² Definición proporcionada por la Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Última revisión 17 de junio de 2022.

<https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

¹³ Estadística consultada con fecha 04/07/2025.

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

¹⁴ Estadística consultada con fecha 04/07/2025.

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

¹⁵ Según datos del INE, la tasa de actividad de las mujeres en 2024 era de 53,91% mientras que las de los varones está en el 63,90%.

En este sentido, es importante destacar que las desigualdades salariales entre hombres y mujeres también se derivan, en gran parte, de cómo se distribuyen las responsabilidades familiares, lo que repercute directamente en la trayectoria profesional femenina. No es sorprendente afirmar que, en nuestra sociedad, las tareas de cuidado del hogar y de los hijos recaen principalmente sobre las mujeres. Esta forma de organización social condiciona su desarrollo laboral, afectando negativamente sus ingresos durante una etapa significativa de su vida profesional.

Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo.
Unidades: %

Del análisis de los datos expuestos se puede observar que la brecha salarial emerge coincidiendo con el inicio de la edad reproductiva femenina y se

19 | P á g i n a

intensifica con la trayectoria profesional. A partir de los 25 años, justo cuando muchas mujeres comienzan a plantearse la maternidad, la diferencia retributiva se hace ya evidente y crece de forma notable en cada tramo etario. Esta evolución sugiere que la maternidad -cuya edad media de primer parto en España es de 32 años (INE)¹⁷- constituye una explicación plausible de las disparidades salariales observadas.

A mi modo de ver, el hecho de que las mujeres asuman principalmente el cuidado de los hijos es una de las causas fundamentales de la brecha salarial. Es importante entender que cuando se habla de cuidados, no se alude únicamente al periodo inmediatamente posterior al parto, sino a una etapa más prolongada que incluye toda la crianza de los hijos. Si solo se tratara de los meses cercanos al nacimiento, la desigualdad salarial debería limitarse a ese corto periodo. Sin embargo, los datos muestran que, lejos de estabilizarse, la brecha aumenta con la edad, reflejando así un impacto sostenido en la carrera profesional de las mujeres.

En este escenario, si se reflexiona sobre la utilidad de los derechos diseñados para compatibilizar la vida laboral y familiar, la conclusión es que su alcance práctico resulta, no obstante, claramente restringido, puesto que en la mayoría de los casos se traducen en meras facultades otorgadas a la trabajadora para interrumpir temporalmente su actividad o reducirla, con la garantía de poder retomarla una vez desaparezcan las circunstancias que justificaron dicha medida. Esto se evidencia, por ejemplo, en figuras como la excedencia por cuidado de hijos o la reducción de jornada, donde la disminución del tiempo de trabajo implica inevitablemente una reducción proporcional del salario. En definitiva, el sistema jurídico se limita a salvaguardar la continuidad del vínculo laboral, sin ofrecer una protección sobre los indeseables efectos colaterales como el coste económico y profesional que estas medidas suelen acarrear.

Como ya se ha señalado, los efectos del cuidado familiar sobre la trayectoria profesional de las mujeres no se limitan al periodo en que se ejerce dicha responsabilidad, sino que se extienden más allá, afectando tanto la

¹⁷ INE. Indicadores de Fecundidad. Edad media a la maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad (española/extranjera) de la madre. Consultado el 04/07/2025.
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1579>

planificación inicial como las posibilidades de progreso futuro en el ámbito laboral. Esta realidad explica la estrecha conexión entre el ejercicio de los derechos de conciliación y la marcada segregación horizontal y vertical que caracteriza la inserción de la mujer en el mercado de trabajo.

Cuando se utiliza la expresión segregación horizontal se trata de poner de relieve la elevada concentración en determinadas ramas de actividad - especialmente en el sector servicios¹⁸- caracterizadas por condiciones laborales especialmente precarias respecto a otros sectores de actividad con una presencia masculina mayoritaria: menores salarios, elevada rotación y menor proyección profesional. Esta distribución puede responder, en parte, a una anticipación de trayectorias laborales caracterizadas por interrupciones: al asumir desde el inicio la carga del cuidado, muchas mujeres optan por empleos que les permitan compatibilizar el trabajo remunerado con las obligaciones familiares (RESKIN, 1993. POLAVIEJA y PLATT, 2014. TORRE FERNÁNDEZ, 2020). Así su alta presencia en sectores con horarios flexibles o en el empleo público¹⁹ respondería a una lógica adaptativa al ser percibidos como un entorno más favorable para conciliar los cuidados de la familia con el trabajo.

Por su parte, la llamada segregación vertical, conocida comúnmente como "techo de cristal", refleja las limitaciones en el desarrollo profesional de las mujeres. A pesar de que estas cuentan, en líneas generales, con niveles educativos elevados²⁰, dicha cualificación no se traduce en un acceso equitativo a puestos de mayor responsabilidad ni en condiciones salariales equivalentes a las de los hombres²¹. Una posible explicación de esta disparidad se encuentra en la pérdida

¹⁸ Así, según datos estadísticos, para el 2024, las mujeres suponían el 97,8% de empleados domésticos y el 84,06% de la categoría "otro personal de limpieza". Consultado 08/07/2025. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamasActividades.htm>

¹⁹ Por ejemplo, en el ámbito del empleo público, en 2024 el 59% de los empleados eran mujeres. Instituto de la Mujer, datos estadísticos, tabla "Personal al servicio de las administraciones públicas según tipo de administración. Consultado 08/07/2025.

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamasActividades.htm>
²⁰ Por ejemplo, las mujeres alcanzaron el 60,44% del alumnado egresado de enseñanzas universitarias en el curso académico 2022/2023. Instituto de la Mujer, datos estadísticos, educación, tabla "alumnado egresado de enseñanzas universitarias según nivel académico". Última consulta 08/07/2025. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Educacion/AlumnadoUniversitario.htm>

²¹ Según datos de INE, en el grupo de encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar el porcentaje de hombres es del 7,2 y el de mujeres el 4,7. O en el grupo de director de pequeña empresa, departamento o sucursal los valores son del 8% y 4,3% para hombres y mujeres respectivamente. Sin embargo, en aquellos niveles más elementales como empleado (con jefes y sin subordinados) el

de valor del capital humano derivada de la asunción de responsabilidades familiares. Las interrupciones en la carrera profesional para atender el cuidado de la familia no son inocuas para el desarrollo de su carrera profesional, ya que, por ejemplo, suponen una merma en las oportunidades de adquirir experiencia profesional o formación. En consecuencia, durante estos periodos no se genera capital humano específico que facilite la promoción una vez se produce la reincorporación. En contraste, los hombres -menos proclives a este tipo de interrupciones- mantienen una trayectoria continua que favorece su avance y consolidación profesional, acentuando así la brecha de género tanto en términos jerárquicos como retributivos.

Ante este panorama, la pregunta que surge de inmediato es: ¿cómo puede el acceso del padre a la suspensión del contrato en caso de maternidad biológica fomentar una mayor corresponsabilidad y, en consecuencia, reducir la discriminación en el mercado laboral? Conviene señalar que las consideraciones que se exponen a continuación tienen carácter reflexivo y no se sustentan en estudios empíricos o en datos cuantitativos adicionales a los ya citados. Se trata, por tanto, de una interpretación personal, construida a partir de la observación de las dinámicas sociales y laborales que rodean el hecho biológico de la maternidad, así como de la lógica económica que opera en el seno de las unidades familiares. Estas reflexiones pretenden ofrecer una aproximación razonada a los factores estructurales que inciden en la desigualdad entre sexos en el ámbito profesional, con especial atención al momento del nacimiento de los hijos como punto de inflexión en la distribución de roles dentro del hogar.

Pues bien, las desigualdades expuestas (la brecha salarial, la segregación horizontal y la segregación vertical), tienen en gran medida su origen en el momento de la incorporación de los hijos al núcleo familiar, puesto que es cuando se produce el reparto de los roles entre ambos sexos. Es en esta etapa inicial cuando muchas mujeres asumen como propias las tareas de cuidado, quedando estrechamente vinculadas al ámbito doméstico y consecuentemente

porcentaje de mujeres alcanza el 74,5%, mientras que el de hombres es del 63,4%. Tabla “Ocupados por tipo de puesto laboral, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada grupo de edad”. Última revisión, el 08/07/2025. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5125>

desconectándose del entorno laboral. Este reparto de responsabilidades no solo afecta al presente inmediato, todo lo contrario. Da lugar a una dinámica estructural que se perpetúa e intensifica con el paso de los años, condicionando la trayectoria laboral de la mujer y consolidando los estereotipos de género.

No obstante, esta dinámica no responde a un criterio sexista, sino que está fuertemente influenciada por la lógica interna del núcleo familiar sustentado en la racionalidad económica en la que prima el interés colectivo. En efecto, una vez que es la mujer quien asume los cuidados y experimenta las primeras interrupciones laborales, su actividad profesional pierde peso relativo frente al varón, especialmente si se anticipan nuevas interrupciones en el futuro. Y es que para el conjunto de la unidad familiar resulta económicamente más ventajoso priorizar la carrera del varón que, dada su trayectoria profesional no condicionada por interrupciones derivadas de la maternidad, aporta una mayor renta. Así, en esta lógica, la actividad profesional de la mujer queda postergada, no por falta de voluntad individual, sino como consecuencia de un sistema en el que la maternidad actúa como un punto de inflexión.

Ante esta realidad, la promoción de la corresponsabilidad desde los primeros momentos de la parentalidad se revela como posible vía para tratar de reconducir estas dinámicas. Y en esta línea la suspensión del contrato por nacimiento ocupa una posición fundamental en tanto que instrumento jurídico que permite no solo equiparar formalmente los derechos de ambos progenitores, sino también fomentar un cambio cultural en la asunción de responsabilidades familiares desde el inicio de la crianza. Como se verá, las sucesivas modificaciones de la suspensión del contrato ante el nacimiento de un hijo, parecen ir profundizando en esta dirección.

2.2.2. El paulatino protagonismo del varón en el cuidado de recién nacido

Una vez justificada la importancia que la promoción de la corresponsabilidad puede tener para garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo de la mujer en el mercado de trabajo, se está situación de abordar las diferentes reformas jurídicas que han avanzado en esta dirección.

Como ya se expuso, el principal objetivo de la suspensión del contrato por maternidad (figura que precedió a la actual suspensión del contrato por nacimiento), se centraba en garantizar la salud de la mujer trabajadora, sin perjuicio de que también se atendieran otros derechos o valores de relevancia constitucional como la protección de la familia (art. 39 CE) y, por lo que aquí interesa, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación (art. 14 CE). Pues bien, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación se convirtió en el eje vertebrador de las sucesivas reformas que han ido modelando la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, orientándola de manera creciente a facilitar una implicación real de ambos progenitores en el cuidado del menor.

En esta línea, la Ley 3/1989 estableció la posibilidad de que la trabajadora, titular del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad pudiera optar por ceder al padre en el momento de iniciarse el período de descanso por maternidad hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que fueran ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre supusiera un riesgo para su salud. Si bien esta regulación mantenía como finalidad primordial la protección de la salud de la mujer trabajadora -como se evidencia en que sólo podía ceder la parte final del descanso una vez restablecida tras el parto, quedando anulada dicha cesión si su reincorporación entrañaba un riesgo-, también promovía la participación del padre, al permitir que la unidad familiar autogestionara la suspensión del contrato por maternidad.

La senda iniciada por la Ley 3/1989 fue seguida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ya que amplió el tiempo susceptible de ser cedido a favor del otro progenitor, estableciendo como único límite la tutela de la salud de la trabajadora. De este modo la madre debía hacer uso obligatorio de 6 semanas tras el alumbramiento (tiempo indispensable para recuperarse de las secuelas del parto), pudiendo poner a disposición del padre hasta las 10 semanas restantes, salvo que la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo implicase un riesgo para su salud.

Como es fácilmente comprensible, la tutela de la salud de la mujer trabajadora seguía siendo el principal objetivo que inspiraba la regulación de la suspensión del contrato por maternidad. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), supuso un fundamental giro en esta tendencia. En primer lugar, porque, aunque la suspensión del contrato de trabajo por maternidad continuaba siendo un derecho exclusivamente de titularidad materna y el disfrute por el otro progenitor estaba condicionado a la cesión por parte de la trabajadora, comienza a dar mayor protagonismo al disfrute corresponsable de la suspensión, y por tanto a la tutela del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

En este sentido, se reconoció que el padre pudiera seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encontrara todavía convaleciente. En tal caso, la salud de la madre se garantizaría por medio de la suspensión del contrato por incapacidad temporal. Este giro, aunque modesto en su alcance inmediato, marcó el inicio de un cambio de paradigma: del tratamiento de la maternidad como simple protección de la salud de la mujer hacia una visión compartida de la responsabilidad parental.

Pero, además, la LOI, para tratar de fomentar el cuidado corresponsable de la familia, incorporó al elenco de derechos de conciliación un nuevo supuesto: la suspensión del contrato de trabajo por paternidad de 13 días de duración. Este nuevo derecho tenía como titular exclusivo al otro progenitor, a diferencia de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad que, como ya se ha expuesto, era susceptible de ser cedido por la trabajadora, titular de esta, a favor del padre. Con esta limitación, se pretendía tratar de evitar la cesión de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad a favor de la madre trabajadora y que, con ello, se perpetuaran los roles de género tradicionales. Periodo suspensivo que, con posterioridad se amplió hasta 4 semanas, “en aras a una política positiva hacia la

figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares”²².

Sin embargo, pese a los esfuerzos por fomentar la participación del padre en el cuidado de la familia, lo cierto es que las trabajadoras seguían asumiendo mayoritariamente las labores de cuidado familiar, práctica social que quedaba plenamente atestiguada por el uso mayoritario de todos los derechos de conciliación²³. En concreto, por lo que se refiere a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, en el año 2018 de 242.322 procesos por maternidad, solo fueron objeto de cesión a favor del otro progenitor 2681 procesos²⁴.

Ante este panorama, a fin de forzar un cambio en las prácticas sociales a favor del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, fue cobrando paulatinamente relevancia la idea del reconocimiento simétrico, individual e intransferible de los derechos de conciliación. Es decir, se reclamaba garantizar que tanto el padre como la madre ostentaran la titularidad individualizada de los derechos de conciliación, que estos tuvieran el mismo alcance y que, además, no pudieran cederse para evitar con ello prácticas tradicionales que perpetuaran el papel de la mujer como cuidadora (GARCIA TESTAL, 2024).

Esta idea se implementó en la normativa laboral por medio del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que procedió a reformular los derechos de conciliación desde la perspectiva expuesta. Por lo que se refiere a la tutela de la maternidad biológica el cambio fue profundo. El tradicional derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad reconocido a las trabajadoras y el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad a favor de los varones, fueron suprimidos y sustituidos por un nuevo y único derecho: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

²² Exposición de motivos de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

²³ Así se desprende con total claridad de los datos estadísticos: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

²⁴ <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45/EST169>

Este nuevo derecho cumple con los tres elementos señalados como necesarios para promocionar la corresponsabilidad. En primer lugar, es un derecho de titularidad individual, es decir, el nacimiento de un hijo genera el derecho a la suspensión del contrato de ambos progenitores. El derecho al que tienen acceso los progenitores es prácticamente simétrico en sus características fundamentales: misma duración (16 semanas), periodo obligatorio de suspensión de 6 semanas tras el alumbramiento, *etc.* Y, además, resulta intransferible, de modo que, para garantizar un cuidado prolongado del menor durante un periodo tan delicado, como son sus primeros meses de vida, constituye condición necesaria que el padre se involucre mediante el disfrute efectivo de la suspensión²⁵.

3. UNA DIFÍCIL APROXIMACIÓN A LOS EFECTOS REALES DEL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

Ha transcurrido más de un lustro desde que se implementaron los últimos y más significativos cambios normativos en relación a la tutela de la maternidad biológica tras el alumbramiento, esto es, la creación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo. Seguramente no sea tiempo suficiente para apreciar con suficiente perspectiva si ha surtido los efectos deseados, es decir, si ha contribuido a un reparto corresponsable de las labores de cuidado familiar. Sin embargo, si puede proporcionarnos cierta orientación acerca de cuáles son las perspectivas en un futuro.

Para ello una opción plausible sería acceder a dos datos fundamentales, el volumen de ejercicio del derecho por parte de los dos progenitores y su duración. Aunque no se ofrecen datos directos sobre la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, indirectamente, se podría obtener un resultado estimado, si se tomara como referencia el acceso por los trabajadores a la

²⁵ Como se ha señalado, el diseño actual del permiso por nacimiento, con iguales condiciones para ambos progenitores, responde a una estrategia deliberada del legislador orientada a fomentar la corresponsabilidad. Esta apuesta normativa priorizó, conscientemente, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, incluso a sabiendas de que las familias monoparentales -en su mayoría encabezadas por mujeres- quedarían en una posición de desventaja objetiva, al contar con una única persona titular del derecho (VIVERO SERRANO, 2024). Este enfoque, más allá de su lógica desde el punto de vista de la corresponsabilidad en familias biparentales, visibiliza un punto conflictivo del actual modelo (STC 140/2024), al no prever medidas compensatorias o adaptaciones específicas para otros tipos de estructuras familiares, como las monoparentales, en las que la corresponsabilidad entre progenitores simplemente no es posible.

prestación por nacimiento de hijo del sistema de la Seguridad Social, así como la duración de dichos procesos²⁶.

Sin embargo, la información ofrecida por los servicios estadísticos oficiales es fragmentaria e incompleta²⁷, de modo que es difícil extraer conclusiones definitivas sobre la eficacia real de la regulación del contrato de trabajo por nacimiento en términos de corresponsabilidad en el reparto de los cuidados familiares. No obstante, según fuentes secundarias, en el primer semestre de 2023 la duración media de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor fue de 107,2 días para las mujeres y de 99,2 días para los hombres²⁸, lo que revela que los varones no solo cumplen con el disfrute obligatorio de las seis primeras semanas, sino que extienden su permiso más allá de ese mínimo, demostrando una buena acogida de este derecho y un creciente compromiso con la corresponsabilidad.

Ahora bien, aunque estos datos en principio pueden resultar alentadores, es necesario contrastar su posible incidencia en un contexto más amplio. Como ya se indicó, la promoción de la corresponsabilidad en el momento de la incorporación de los hijos a la unidad familiar se configuró como un posible mecanismo que tratara de revertir los roles de sexo en relación al cuidado de la familia. De modo que, en momentos posteriores, esto es, en el largo periodo de tiempo que implica la crianza de los hijos, la participación paterna fuera mucho más activa.

Pues bien, esta mayor asunción de responsabilidades del varón sería lógico que se viera reflejada en un mayor porcentaje en el ejercicio de otros derechos de conciliación como la excedencia o la reducción de jornada, que se han caracterizado por un disfrute eminentemente feminizado. Así, por lo que se

²⁶ Como se sabe, la suspensión del contrato de trabajo implica la pérdida del salario durante el tiempo que el trabajador se encuentre desvinculado de la actividad laboral. Para paliar esta carencia de rentas derivadas del trabajo, el sistema de la Seguridad Social prevé el derecho a una prestación por nacimiento sustitutiva del salario que se desarrolla en paralelo a la situación suspensiva (art. 177 y ss Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

²⁷<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45/4a60e9f5-f322-4af2-930d-2f42a86aca59/da38749b-54ab-4aed-ac96-d08dc10471b5>

²⁸https://elderecho.com/permisos-nacimiento-y-cuidado-menor-tramitados-primer-semester-2023?utm_source=chatgpt.com

refiere a la excedencia por cuidado de hijos, en el año 2005 el porcentaje de mujeres en esta situación era del 96,67% frente a solo un 3,33% de hombres, mientras que en el año 2023, las estadísticas arrojan el 86,91% y 13,09%, respectivamente²⁹. En cuanto a la reducción de jornada, las estadísticas oficiales se encuentran desfasadas, puesto que la última Encuesta de Población Activa (EPA) que abordó la cuestión se llevó a cabo en 2018 y muestra que esta medida fue adoptada por el 1,10 % de las mujeres y el 0,5 % de los hombres de entre 18 y 64 años con hijos propios o de la pareja. Estos datos evidencian una brecha significativa en el uso de la reducción de jornada por razones de cuidado, reflejando que son mayoritariamente las mujeres quienes asumen esta forma de conciliación laboral y familiar³⁰. Y similar suerte corre el derecho a la adopción de fórmulas de trabajo flexible (art. 34.8 ET).

Como cierre, no puede dejar de destacarse la falta de seguimiento riguroso y actualizado de los efectos reales de estas políticas en la sociedad. La ausencia de datos recientes sobre el ejercicio de derechos clave como la reducción de jornada por cuidado de hijos -cuya última medición oficial fue en la EPA de 2018- impide valorar con objetividad el grado de corresponsabilidad alcanzado. Esta carencia es aún más llamativa si se tiene en cuenta la magnitud de los recursos públicos que se destinan a promover la conciliación. Sin estadísticas actualizadas, no es posible evaluar ni corregir desigualdades persistentes, como la feminización casi exclusiva del uso de estos derechos, que continúa impactando negativamente sobre la trayectoria profesional de las mujeres. Resulta, por tanto, imprescindible que las administraciones públicas asuman una responsabilidad activa en la producción sistemática de indicadores fiables y periódicos, que permitan analizar el uso, alcance y efectos de los derechos de conciliación. Solo así podrá avanzarse hacia políticas públicas con impacto real.

4. BIBLIOGRAFÍA

²⁹ <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

³⁰ Nota de prensa. https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf

Aznar, S.: “*El seguro obligatorio de maternidad*”, Madrid (Instituto Nacional de Previsión), 1924.

Ballester Pastor, A.: “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, en *Lan Harremanak*, núm. 25, 2012.

Fernández-Peinado Martínez, Alicia.: “*La brecha de género en las pensiones y las medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar para reducirla*”, en Gil García, Elizabeth (dir.), *La fiscalidad del envejecimiento*, Cizur Menor, Navarra (Aranzadi), 2023.

García Testal, E.: “Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español”, *Lan Harremanak*, 51, 2024.

Nielfa Cristobal, G.: “*Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral*”, en AA.VV. *¿Privilegios o eficiencia?: mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Alicante (Publicaciones de la Universidad de Alicante), 2003.

Polavieja, J. G. y Platt, L.: “*Nurse or mechanic? The role of parental socialization and children's personality in the formation of sex-typed occupational aspirations*”, en *Social Forces*, núm. 92(1), 2014.

Reskin, B.: “*Sex segregation in the workplace*”, en *Annual Review of Sociology*, núm. 19, 1993.

Torre Fernández, M.:

- “*Segregación ocupacional y actitudes hacia la desigualdad en el mundo rural, 2000-2018*”, en *Panorama Social*, 2020, pág. 125-139.
- “*¿Por qué hay menos mujeres en ocupaciones manuales?*”, El Observatorio Social, Fundación La Caixa. Última revisión 08/07/2025. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/%C2%BFpor-qu%C3%A9-hay-menos-mujeres-en-ocupaciones-manuales->

Vallès Muñio, D.: “*La aplicación de la ley del trabajo de mujeres y niños de 1900 en las memorias de la Inspección de Trabajo (I)*”, en *IUSLabor*, núm. 3, 2018.

Vivero Serrano, J.B.: “*La conciliación de la vida familiar y laboral y el ensanchamiento de la función social del Derecho del Trabajo*”, Briefs AEDTSS, número 74, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.

A PROTEÇÃO JURÍDICO-LABORAL DA PARENTALIDADE NA ORDEM JURÍDICA PORTUGUESA¹

LABOR-LEGAL PROTECTION OF PARENTHOOD IN THE PORTUGUESE LEGAL SYSTEM

Marlene Ferreira Mendes²

DOI: <https://doi.org/10.62140/MFM529178134>

RESUMO: A maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes reconhecidos pelo legislador constitucional português e garantidos, no âmbito laboral, através da consagração de um conjunto de normas protetoras dos “direitos parentais”, sob a designação de “parentalidade”. No presente trabalho, apresenta-se o regime jurídico e analisa-se a tutela jurídico-laboral da parentalidade, no Direito português, de modo a perspetivar o regime jurídico protetivo dos direitos dos trabalhadores pais e dos trabalhadores progenitores no trabalho. Neste âmbito, atende-se aos atuais modelos de “família” ou de “famílias” e à (re)definição da “qualidade” jurídica de pai e de mãe, equacionando o âmbito de aplicabilidade subjetivo do regime jurídico da parentalidade positivado no Código do Trabalho e identificando o modelo de direitos atribuídos aos “titulares do direito de parentalidade”. Conclui-se que o regime jurídico da parentalidade tem registado uma evolução positiva no que respeita à “igualdade parental”, e que relativamente à sua aplicabilidade prática se, continua, a verificar a necessidade de reforço de *compliance* protetora no âmbito da aplicabilidade de alguns direitos, em particular quando relacionados com as trabalhadoras mães e com a maternidade. A proteção laboral conferida deverá ser centrada na pessoa

¹ Após a redação do presente artigo e no período que decorre até à sua publicação foi apresentada uma proposta de reforma da legislação laboral pelo, atual, XXV Governo Constitucional.

A proposta “Trabalho XXI - Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral”, aprovada pelo Conselho de Ministros em 24 de julho de 2025, estabelece um conjunto de matérias a rever, de entre as quais algumas alterações ao regime da parentalidade previsto no Código do Trabalho. A proposta de alteração ao artigo 40º relativo à licença parental inicial, continua a prever que a licença parental inicial pode durar até 180, constituído por um período de gozo obrigatório de 120 dias, acrescido de um período adicional de gozo facultativo de 30 dias ou de um período adicional de gozo facultativo de 60 dias, este último em regime partilhado por períodos iguais por ambos os progenitores e gozado em simultâneo. Do ponto de vista procedimental e quanto ao dever de comunicação prevê o *modus operandi* que os progenitores devem observar para com os respetivos empregadores e prevê que na falta de declaração relativa à modalidade de licença parental se presume que a licença é gozada pela mãe (cf. o aditado, art. 40º-A). Sublinhe-se, também, que quanto à licença parental exclusiva do pai, 14 dos 28 dias de gozo obrigatório terão de ser gozados de modo consecutivo a seguir ao nascimento da criança. As dispensas para amamentação e aleitação constituem um direito até a criança perfazer dois anos e um ano, respetivamente e concretizam-se os termos em que a mãe e/ou os progenitores podem gozar o, respetivo, direito. Anote-se, ainda, algumas alterações pontuais no que respeita à organização do trabalho e do tempo de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares.

² Professora Auxiliar, Faculdade de Direito da Universidade Lusófona, Lisboa. Professora Adjunta convidada no Iscal, Lisboa. Investigadora do CEAD.

trabalhadora e abranger quer os trabalhadores progenitores, quer os trabalhadores pais, em conformidade com o desígnio constitucional.

Palavras-chave: Maternidade e paternidade, parentalidade, proteção jurídico laboral da parentalidade, Direito português

ABSTRACT: Motherhood and fatherhood are eminent social values recognized by the Portuguese constitutional legislator and guaranteed, in the workplace, through the enshrinement of a set of standards protecting “parental rights”, under the designation of “parenthood”. This paper presents the legal framework and analyzes the labor law protection of parenthood in Portuguese law, in order to glimpse the legal framework protecting the rights of working parents. In this context, the current models of “family” or “families” and the (re)definition of the legal “quality” of father and mother are taken into account, equating the scope of subjective applicability of the legal regime of parenthood established in the CLT and identifying the model of rights attributed to the “holders of parental rights”. It is concluded that the legal regime of parenthood has registered a positive evolution with regard to “parental equality”, and that in relation to its practical applicability, there continues to be a need to reinforce protective compliance within the scope of the applicability of some rights, in particular when related to working mothers and maternity. The labor protection granted must be centered on the worker person and cover both working parents (biological and civil parents), in accordance with the Portuguese Constitution.

KEY WORDS: Maternity and paternity, parenthood, labor legal protection of parenthood, Portuguese law

1. INTRODUÇÃO

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, reconhecidos pelo legislador constitucional como “garantias institucionais” (Canotilho, Moreira, 2007, p. 864) e, “como valores sociais e constitucionais objetivos” (Canotilho, Moreira, 2007, p. 864). Aos pais e às mães é reconhecido um “verdadeiro direito fundamental” (Canotilho, Moreira, 2007, p. 863). Este desígnio constitucional consagrado nos termos do artigo 68º da Constituição da República Portuguesa (CRP) é concretizado no âmbito da lei ordinária, através da tutela jurídico-laboral reconhecida aos pais e às mães no âmbito do regime jurídico da parentalidade, da promoção jurídica da igualdade entre homens e mulheres, da tutela jurídico-laboral no que respeita à conciliação da vida profissional com a vida familiar e da proibição de discriminação no trabalho. A lei tutela, também, a proteção da saúde do trabalhador progenitor (Mendes, 2015, p. 43) face aos riscos

ocupacionais a que possa estar exposto no trabalho.

A proteção dos pais e das mães, dos progenitores e, por esta via, da família enquanto “entidade social inerente à vida humana” (Pereira, 2022, p. 44; Pinheiro, 2020, p. 13) deverá ser assumido como uma missão e um compromisso nacional de uma perspetiva holística e nessa medida prosseguida através de uma política-legislativa transversal³. E, o direito a constituir família não poderá ser restringido, limitado ou condicionado, nomeadamente, quanto ao momento de decidir constituir família, à decisão de constituir família. Trata-se de um direito de personalidade com idêntica consagração constitucional nos termos do artigo 26º da CRP (Mendes, 2012, p. 81-104).

O presente trabalho tem por objeto o regime jurídico da proteção jurídico-laboral conferida pela ordem jurídica nacional aos pais. Uma análise à tutela jurídico-laboral da maternidade e da paternidade permite-nos compreender o seu âmbito de aplicabilidade subjetivo e perspetivar o regime jurídico-protetivo das mães e dos pais trabalhadores perante os atuais modelos de família - as realidades de “natureza familiar” têm-se multiplicado, e, em consequência, dado origem a expressões como “família à la carte”, “pluralismo familiar” e/ou “famílias lego” (Pereira, 2022, p. 41) - e, a necessária promoção da igualdade de género, atento o escopo da obra coletiva no qual se insere.

2. A TUTELA JURÍDICO-LABORAL DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

Na área laboral, e porque todos têm direito ao trabalho, a concretização do princípio da igualdade (Cordeiro, 1997, p. 141) fez-se, no Código do Trabalho Português (CT), positivando regimes de carácter neutro e positivando regimes de diferenciação atendendo às características biológicas, *in casu*, no que respeita à

³ Tenha-se presente que a parentalidade, em geral, encontra relação com a fecundidade e que o declínio da fecundidade tem sido apontado como um dos fatores que no âmbito da dinâmica demográfica tem contribuído para a inversão da pirâmide demográfica e em geral para o envelhecimento da população, uma vez que a baixa fecundidade/natalidade gera uma diminuição da população (em particular da população ativa), os quais sofrem (ou podem sofrer) a influência nomeadamente do regime jurídico da proteção da parentalidade. Assim, se obriga a repensar os modelos como o de Segurança Social atenta a sua sustentabilidade. Cf. Conselho Económico e Social, 2018; Comissão Para a Sustentabilidade da Segurança Social, 2024.

proteção da maternidade, em observância do previsto constitucionalmente. De facto, “a maior parte da legislação é de género neutro e o objectivo é, se possível, que toda ela o venha a ser” (Dahl, 1992, p. 3-4). No entanto, “ser mulher é um atributo pessoal a que, de acordo com o Direito (...), só algumas leis atribuem relevância jurídica” (Dahl, 1992, p. 28) em termos de consagrar a aplicabilidade das normas em função do género e de prosseguir uma “igualdade material traduzida na exigência de tratamento igual daquilo que é igual e tratamento desigual daquilo que é desigual. Fica claro que a generalidade nem é condição suficiente nem necessária da igualdade” (Novais, 2014, p. 104). E, enquanto ciência social, o Direito visa regular a vida em sociedade de homens e mulheres, cabendo-lhe igualar os seres humanos independentemente do seu género, sempre que se verifique existir biológica e/ou socialmente uma diferenciação.

A tutela jurídico-laboral da parentalidade é promovida, na ordem jurídica portuguesa, através de regimes jurídicos cujo escopo é a proteção da conciliação da vida profissional com a vida familiar - concretizando objetivos de proibição de discriminação no trabalho quer entre trabalhadores “pais” e trabalhadores “não pais” quer entre homens e mulheres -, e através da tutela da parentalidade no trabalho.

A Constituição da República Portuguesa reconhece e consagra a atribuição às mães e aos pais de dispensa do trabalho por período adequado em função dos interesses da criança e das necessidades do agregado familiar, de acordo com o disposto no art. 68º, nº 4 da CRP.

As mulheres têm ainda direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer garantias (art. 68º, nº 3 da CRP).

Na prossecução do desígnio constitucional, o Código do Trabalho⁴ regula o regime da parentalidade nos artigos 33º e seguintes, concretizando do ponto de vista laboral o direito à proteção que os trabalhadores têm da Sociedade

⁴ Aprovado pela Lei nº 7/2009, de , com a redação atual que lhe foi dada pela Lei nº 32/2025, de 27/03 (disponível em ::: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

e do Estado no exercício da parentalidade. A parentalidade é, também, objeto de proteção social pelo que o regime da parentalidade previsto no CT é articulado com o regime jurídico de proteção da parentalidade no âmbito do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade - relativamente às eventualidades maternidade, paternidade e adoção, aprovado pelo DL n.º 91/2009, de 9 de abril⁵. A proteção da parentalidade no sistema previdencial que abrange, precisamente, os trabalhadores por conta de outrem, concretiza-se na atribuição de prestações pecuniárias destinadas a compensar a perda de rendimentos de trabalho em situações determinantes de impedimento temporário para o trabalho como as que podem ocorrer nas situações de risco clínico durante a gravidez, interrupção da gravidez, parentalidade, adoção, risco específico, assistência a filho em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica (art. 2.º, n.º 1 e 2 do DL n.º 91/2009). Em qualquer dos casos, o reconhecimento do direito à atribuição dos subsídios depende do cumprimento das condições de atribuição à data do facto determinante da proteção (art. 23.º e ss. DL n.º 91/2009)⁶. A data do facto determinante da proteção - o 1.º dia de impedimento para o trabalho - é a data em que se vai determinar o cumprimento das condições de atribuição e se vai verificar se o âmbito de proteção prestacional conferido à (ao/s) beneficiária(o/s) é o do sistema previdencial ou o do subsistema de solidariedade⁷.

⁵ Na sua redação atual, que lhe foi dada pela Lei n.º 65/2023, de 20/11 (disponível em Regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade | DR).

⁶ Sendo que “a cessação ou suspensão do contrato de trabalho não prejudica o direito à proteção na eventualidade de maternidade, paternidade e adoção desde que se encontrem satisfeitas as condições de atribuição das prestações”, conforme dispõe o n.º 3 do art. 23.º do DL n.º 91/2009.

⁷ Nos termos do art. 3.º, n.º 1 da mesma Lei, a proteção prevista no âmbito do subsistema de solidariedade concretiza-se na atribuição de prestações pecuniárias destinadas a garantir rendimentos substitutivos da ausência ou perda de rendimentos de trabalho, em situações de carência económica, determinadas pela inexistência ou insuficiência de carreira contributiva em regime de proteção social de enquadramento obrigatório ou no seguro social voluntário que garanta proteção na eventualidade, ou pela exclusão da atribuição dos correspondentes subsídios no âmbito do sistema previdencial. Portanto, no âmbito de vigência de um contrato de trabalho o regime aplicável será, em princípio, o regime do sistema previdencial sobre o qual incidiremos a nossa análise no âmbito do presente trabalho. No entanto, podem ocorrer situações em que a insuficiência (ou intermitência) de carreira contributiva à data da eventualidade obste ao enquadramento naquele regime (*vide* artigos 24.º e ss. do DL n.º 91/2009).

3. A TUTELA JURÍDICA DA PARENTALIDADE

No âmbito da tutela jurídica da parentalidade, a lei atribui aos pais e às mães períodos de licença parental que são contabilizados como prestação efetiva de trabalho pelo que a retribuição deve ser integralmente paga, assim como deverão ser contados como tempo de trabalho. O legislador garante o direito à parentalidade assegurando às mães e aos pais a garantia de realização profissional, em conformidade com o desígnio constitucional (art. 68º, nº 1 da CRP).

A proteção da maternidade e da paternidade é reconhecida aos sujeitos a quem se reconheça a “qualidade” de pai ou de mãe, em conformidade com os termos legais *in casu* aplicáveis (“titulares do direito de parentalidade” é a expressão utilizada pelo CT para definir qual o âmbito subjetivo de aplicabilidade quando se refere à mãe e ao pai, no âmbito da secção da “parentalidade, cf. Art. 33º-A, do CT).

Nestes termos, a adoção enquanto uma das fontes das relações jurídicas familiares (art. 1576º do Código Civil)⁸ também é abrangida (embora parcialmente, e quanto aos direitos que por natureza lhe sejam aplicáveis) nomeadamente no que respeita a dispensa no âmbito dos processos de adoção (art. 35º, nº 1, al. j), e 45º), à licença por adoção (art. 44º), sendo-lhes também extensíveis alguns dos direitos atribuídos aos progenitores, tais como dispensa para aleitação, licença parental inicial, licença parental complementar, falta para assistência a filho, entre outros (nos termos do art. 64º CT). Os regimes previstos no artigo 44º e 64º são, também, aplicáveis à adoção por casais do mesmo sexo.

Com as, devidas, adaptações o regime da parentalidade é aplicável às famílias de acolhimento no que respeita a dispensa no âmbito dos processos de acolhimento familiar e às licenças em termos similares às atribuídas à adoção, com as devidas adaptações (art. 35º, nº 1, j), 44º, nº 14 e art. 45º).

Relativamente à “nova filiação” (a expressão é de Gama, 2003) permitida pelas técnicas de procriação humana medicamente assistidas, a determinação da qualidade de pai e de mãe é realizada em conformidade com a lei aplicável e o

⁸ A adoção tem o seu regime previsto nos artigos 1973º e ss. do CC.

regime da parentalidade será aplicável, em princípio, “aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles” (art. 33º-A, nº 1 do CT).

A “maternidade e paternidade”, terminologia constitucionalmente adotada parece, pois, estar num processo de (re)evolução para a terminologia parentalidade.

3.1. As licenças parentais

A lei portuguesa consagra períodos de licença de gozo obrigatório e exclusivo para a mãe e para o pai e períodos de licença que podem ser gozados por um ou por ambos os pais.

A trabalhadora mãe tem direito a gozar, caso pretenda, uma licença exclusiva inicial antes do parto de até 30 dias (art. 41º, nº 1 e 3). Depois do parto, é obrigatório o gozo, por parte da mãe, de um período de licença de seis semanas de modo a permitir a sua recuperação física e psíquica (art. 41º, nº 2). Este período de seis semanas de licença de uso exclusivo pela mãe integra-se na licença parental inicial.

O trabalhador pai tem, obrigatoriamente, de gozar um período de licença com a duração de 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento do filho, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este (art. 43º). Após estes 5 dias o pai tem, ainda, direito a 7 dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial da mãe.

A estas licenças atribuídas em exclusivo à mãe e ao pai acrescem os períodos de licença parental inicial, licença parental complementar e depois de esgotada esta, a licença para assistência a filho.

Relativamente à adoção, a lei cuida igualmente de reconhecer os direitos à tutela parental no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar (artigos 35º, nº 1, al. j), 44º e 45º). A partir da confiança judicial ou administrativa do menor de 15 anos⁹ – nos termos do regime jurídico da adoção

⁹ Adotado ou candidato a adoptado.

– o candidato(s) a adotante ou o(s) adotante(s) têm direito a gozar licença parental inicial nos mesmos termos previstos para a filiação biológica (art. 44º, nº 1, 2 e 3 com expressa remissão para o art. 40º). A adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto não confere direito a licenças por adoção (art. 44º, nº 5). O art. 44º regula ainda nos seus números 6 a 13 as formalidades e as particularidades relativas ao gozo da licença por adoção em caso de internamento ou falecimento do adotante e em caso de partilha (ou não) do gozo da licença. São extensíveis ao adotante, ao tutor à pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor (assim como ao seu cônjuge, pessoa que viva em união de facto ou progenitor) que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, os direitos indicados no art. 64º.

O gozo das licenças parentais é precedido de um procedimento informativo e formalizador através do qual se informam os respetivos empregadores do período de licença parental a gozar por cada um dos progenitores (em caso de licença partilhada e em caso de licença não partilhada), do período de duração da licença pelo qual os progenitores optaram (em caso de licença não partilhada), assim como da data de início do(s) respetivo(s) período(s). Estão, igualmente, previstos procedimentos relativos a suspensão e/ou à impossibilidade de gozo da licença parental inicial (art. 40º, nº 14 a 16 e 42º).

3.1.1. A LICENÇA PARENTAL INICIAL

A licença parental inicial (art. 35º, nº 1, al. d), 39º, 40º, 41º, 42º, 43º) é de 120 ou de 150 dias consecutivos cujo gozo pode ser partilhado e usufruído em simultâneo pela mãe e pelo pai, após o parto. O gozo da licença parental inicial pode ser usufruído em simultâneo pelos pais entre os 120 e os 150 dias. Em caso de nascimentos múltiplos ao período de licença parental acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro (art. 40º, nº 6).

Este período de licença parental inicial (correspondente aos 120 dias ou aos 150 dias, conforma a opção) é acrescido de 30 dias nas situações em que após

o período de licença parental exclusiva da mãe¹⁰, cada um dos pais gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos.

3.1.2. A licença parental complementar e as licenças para assistência a filho

A licença parental complementar (art. 35º, nº 1, al. g) e 51º) pode assumir várias modalidades e em qualquer uma dessas modalidades ser suscetível de ser gozada quer pelo pai quer pela mãe de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos pais do direito do outro.

São modalidades de licença parental complementar: i) licença parental alargada, por três meses; ii) trabalho a tempo parcial durante três meses (com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos pais); iii) trabalho a tempo parcial durante 12 meses (com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo); iv) períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses e v) ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

Depois de esgotada a licença parental complementar, os pais têm direito a licença para assistência a filho (art. 35º, nº 1, al. n) e 52º). Esta licença com o limite temporal de dois anos e em caso de terceiro filho ou mais de três anos (art. 52º, nº 1 e 2) pode ser gozada por ambos os pais de modo consecutivo ou interpolado (art. 52º, nº 1).

A licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica (art. 35º, nº 1, al. o) e art. 53º) é uma licença a que os pais têm direito, pode ter duração inicial de até seis meses sendo prorrogável até quatro

¹⁰ Correspondentes a 42 dias consecutivos, de gozo obrigatório, de licença a seguir ao parto (cf. Art. 41º, nº 2 CT).

anos e/ou até ao limite máximo de 6 anos, nas situações de necessidade de prolongamento de assistência (médicamente confirmada).

3.1.3. As “dispensas e faltas parentais”

A operacionalização da parentalidade determina, ainda, a concessão de direitos aos pais e às mães que lhes permitam realizar a sua ação em relação aos filhos acompanhando-os quanto à sua educação mas também, nomeadamente, no âmbito do cumprimento dos seus deveres e responsabilidades paternais. É neste âmbito que inserimos o direito a dispensas e faltas ao trabalho, positivadas no CT.

A lei prevê dispensa para amamentação ou aleitação (art. 35º, nº 1, al. k) e 47º): a dispensa para amamentação ou para aleitação consoante o direito seja exercido pela progenitora mãe ou pelo pai, respetivamente, segue o procedimento previsto no art. 48º. No caso da dispensa para amamentação esta é automática durante o primeiro ano de vida do filho mas a sua continuidade depois desse período carece de justificação mediante a apresentação de atestado médico. Os requisitos procedimentais são distintos caso se trate da dispensa para amamentação (art. 48º, nº 1) ou caso se trate da dispensa para aleitação (art. 48º, nº 2) sendo que, em qualquer dos casos, o empregador deve ser, por escrito, e antecipadamente informado relativamente ao início da dispensa do trabalhador (art. 48º). A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em períodos distintos, com a duração máxima de uma hora – acrescida de mais trinta minutos em caso de nascimentos múltiplos e por cada gémeo além do primeiro -, salvo acordo em sentido diverso com o empregador (art. 47º, nº 3 e 4)¹¹.

Sistematicamente inseridas no regime jurídico da parentalidade, o CT prevê as faltas para assistência a filho (art. 35º, nº 1, al. l) e 49º). O trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho – mediante a apresentação da justificação de falta instruída de acordo com o nº 5 do art. 49º - para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou de acidente cujos períodos de

¹¹ O nº 5 do art. 47º adapta a dispensa diária para amamentação ou aleitação aos trabalhadores a tempo parcial.

duração a lei fixa atendendo a critérios como a idade do filho, o filho ser portador de deficiência ou doença crónica, hospitalização e/ou o facto de o filho fazer parte do agregado familiar (neste último caso, quando maior de idade). Esta possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

Em substituição dos pais, este direito a faltar pode ser exercida pelos avós para a prestação de assistência inadiável e imprescindível, a netos menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Nestes casos, a possibilidade conferida aos pais é reduzida em conformidade (art. 49º, nº 6 e 50º, nº 3 e nº 6). Aos avós é ainda atribuída a possibilidade de faltas para assistência a neto (art. 35º, nº 1, al. m) e 50º), até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescentes com idade inferior a 16 anos (art. 50º, nº 1).

3.2. A organização do trabalho e o tempo de trabalho

Da perspectiva da organização do tempo de trabalho, a lei prevê o direito ao trabalho a tempo parcial, e a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (art. 35º, nº 1, al. p) e q), artigos 55º, 56º e 57º). O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial e/ou tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, nos termos definidos nos artigos 55º e 56º. Trata-se de um direito conferido, legalmente, ao trabalhador com responsabilidades familiares que este pode formalmente despoletar mediante pedido, formulado por escrito, dirigido ao empregador. A eventual, intenção de recusa pelo empregador tem de ser fundamentada e é suscetível de posterior envio pelo trabalhador à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para apreciação. Se a CITE emitir parecer desfavorável à intenção do empregador, este só pode recusar o pedido do trabalhador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (art. 57º, nº 7), pois, efetivamente, o empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (art. 57º, nº 2).

Está, também, prevista a dispensa da prestação de trabalho relativamente a algumas formas de organização do trabalho, como a dispensa da prestação de trabalho prestado em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado aplicável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a qualquer dos pais em caso de aleitação (art. 35º, nº 1, al. r) e 58º); a dispensa de prestação de trabalho suplementar aplicável à trabalhadora grávida, à trabalhadora lactante quando justificado por razões de saúde da própria ou da criança e/ou a trabalhador mãe/pai com filho de idade inferior a 12 meses (art. 35º, nº 1, al. s) e art. 59º) e a dispensa de prestação de trabalho em período noturno aplicável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (art. 35º, nº 1, al. t) e art. 60º).

A proteção da parentalidade tem, ainda, reflexo no âmbito dos regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, na medida em que ao/à trabalhador/a com filho menor de 3 anos de idade ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, não se aplicam os regimes de adaptabilidade grupal (art. 206º, nº 4, al. b) ou do banco de horas grupal (art. 208º-B, nº 13, al. b), salvo se o/a trabalhador/a manifestar, por escrito, a sua concordância com a adoção desses regimes de flexibilização do tempo de trabalho.

O CT confere, ainda, o direito de exercer a atividade em regime de teletrabalho nos termos definidos no art. 166º-A, nº 2, 3 e 4.

4. A PROTEÇÃO DA MATERNIDADE, EM PARTICULAR

No âmbito do regime de proteção da parentalidade, e em particular, da maternidade, o CT prevê a concessão de direitos à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Para efeitos de aplicabilidade do regime de proteção da parentalidade previsto no CT, é considerada trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a trabalhadora que informe o empregador do seu estado por escrito e mediante a apresentação de documento comprovativo (gravidez e lactação: atestado médico; puerpério: atestado médico e/ou certidão de nascimento do filho), sem prejuízo da aplicação do regime de proteção da parentalidade desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante (art. 36º CT).

De facto, a tutela protetiva legalmente conferida à trabalhadora progenitora mãe visa objetivos como garantir a tutela da função genética destas

trabalhadoras e da sua saúde na gravidez e puerpério, para além da proteção do feto e da saúde do recém-nascido assim como assegurar que a sua situação de gravidez, puerpério ou lactância não seja motivo para um tratamento discriminatório ou menos favorável relativamente a outros trabalhadores, tanto no acesso ao emprego como na execução do contrato.

4.1. Garantia da tutela da função genética e da saúde da trabalhadora progenitora mãe e do feto e/ou recém nascido

A proteção da saúde e da segurança no trabalho da pessoa trabalhadora, e em concreto da trabalhadora progenitora mãe, mas também do feto e/ou recém nascido traduz-se no direito laboral em normas que vedam ou condicionam o exercício de atividades que apresentem um risco específico de exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante impondo-se, se necessário, a dispensa de prestação de trabalho por motivo de proteção da segurança e da saúde da trabalhadora (art. 35º, nº 1, al. f), e al. h), e art. 62º CT).

Assim, a lei prevê: dispensa da prestação de trabalho por parte da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde (art. 35º, nº 1, al. f), e 62º). Nos termos do art. 62º CT, e sem prejuízo do previsto em legislação especial relativamente a atividades suscetíveis de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação e determinação do risco e tomar as medidas necessárias para evitar a exposição a esses riscos procedendo, nomeadamente, à adaptação das condições de trabalho, à atribuição à trabalhadora de outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional ou se nenhuma das anteriores for viável à dispensa da trabalhadora grávida do trabalho durante o período necessário (art. 62º, nº 2 e 3).

A Lei nº 102/2009, de 10 de setembro (Portugal, 2019), aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, prevendo em concreto no capítulo VII, as atividades proibidas ou condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Nos termos legais, é proibido à trabalhadora grávida a realização de atividades em que esta esteja ou possa estar exposta a

agentes: físicos (radiações ionizantes e atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino), biológicos (vetores de transmissão do toxoplasma e vírus da rubéola, salvo se existirem provas de que a trabalhadora grávida possui anticorpos ou imunidade a estes agentes e se encontre suficientemente protegida) e químicos (substâncias perigosas classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo – mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B; toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B ou com efeitos sobre a lactação ou através dela, nos termos do Regulamento (CE) n° 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas), nos termos dos artigos 51°, 52° e 53° Lei n° 102/2009).

É proibido à trabalhadora lactante a realização de qualquer atividade que envolva a exposição a agentes físicos e químicos (a saber: radiações ionizantes e substâncias classificadas como tóxicas para a reprodução com efeitos sobre a lactação ou através dela, nos termos do Regulamento (CE) n° 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas (art. 54° Lei n° 102/2009). É, ainda, proibido quer à trabalhadora grávida quer à trabalhadora lactante a prestação de trabalho subterrâneo em minas (art. 55° Lei n° 102/2009).

Para além das atividades cujo exercício é proibido, é condicionado à trabalhadora grávida o exercício de todas as atividades que envolvam a exposição a agentes físicos suscetíveis de provocar lesões fetais ou o desprendimento da placenta (nomeadamente as enumeradas no art. 57° da Lei n° 102/2009). São ainda condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante todas as atividades em que possa existir risco de exposição a agentes biológicos (classificados nos grupos de risco 2, 3 ou 4, em conformidade com as prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos de exposição a agentes biológicos durante o trabalho), em conformidade com o art. 58° da Lei n° 102/2009. São atividades condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em virtude do risco de exposição a agentes químicos determinados processos industriais e condições de trabalho (como por exemplo processos industriais ligados ao fabrico de auramina; trabalhos suscetíveis de

provocar a exposição a hidrocarbonetos policíclicos aromáticos; trabalhos suscetíveis de provocar a exposição a poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e eletrorefinação de mates de níquel; processo de ácido forte durante o fabrico de álcool isopropílico e trabalhos suscetíveis de provocar a exposição a poeiras de madeiras de folhosas), nos termos dos artigos 59º e 60º da Lei nº 102/2009.

4.2. A “condição” de grávida, puérpera ou lactante

Por determinação biológica, é incumbência das mulheres a gestação e consequentes parto e amamentação. O legislador cuida, pois, de reconhecer às mulheres - e, às progenitoras trabalhadoras- as diferenças biológicas no âmbito jurídico-laboral e em concreto no regime jurídico da parentalidade. Neste contexto, se insere o direito a dispensa para consultas pré-natais (art. 35º, nº 1, al. i) e 46º CT), as dispensas para amamentação ou aleitação (art. 35º, nº 1, al. k) e art. 47º CT)¹².

Acresce o direito ao gozo de licenças específicas, nomeadamente, a licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto (art. 35º, nº 1, al. b), 37º-A do CT), a licença em situação de risco clínico durante a gravidez (art. 35º, nº 1, al. a); 37º) e a licença por interrupção da gravidez (art. 35º, nº 1, al. c), e art. 38º).

Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, e caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença pelo período de tempo medicamente considerado necessário para prevenir o risco, nos termos do art. 37º. Durante o período de licença a trabalhadora auferirá um subsídio por risco clínico (art. 9º, 70º e 29º do DL nº 91/2009). O gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez não prejudica o gozo de licença parental inicial.

A tutela da trabalhadora grávida abrange também a interrupção da

¹² Com as especificidades face à aleitação já referidas acima - vide 3.1.3.

gravidez, situação que lhe confere direito a licença com uma duração entre 14 e 30 dias, conforme o atestado pelo médico (art. 38º).

4.3. A tutela da “qualidade” de trabalhadora

Em Portugal, como a Comissão para a Igualdade Género e a CITE (2025) fazem notar, as estatísticas continuam a revelar uma distribuição desigual entre homens e mulheres relativamente ao gozo das licenças, apesar da contínua adesão dos pais trabalhadores que se tem vindo a observar. A este facto acresce para a mulher a, acima identificada, incumbência biológica de “ser mãe”. Ou seja, o facto de se ser ou poder vir a ser mãe ainda é fator diferenciador para efeitos laborais, nomeadamente aquando da decisão de contratar e/ou de cessar o contrato.

Assim, o CT contém normas cujo escopo é tentar prevenir a ocorrência de discriminação direta ou indireta para com as mulheres relacionada com a maternidade. Inserem-se neste âmbito as normas que proíbem a indagação da situação de gravidez aquando da formação do vínculo (art. 16º, 17º, nº 1, al. b), e 19º, nº 2 CT) (Mendes, 2013, p. 51-100); que protegem a trabalhadora nas situações de despedimento (art. 63º CT)¹³.

E, normas que visam assegurar a manutenção do estatuto laboral da trabalhadora mãe, uma vez terminada a interrupção ou a alteração da atividade por motivo de gravidez ou maternidade (art. 61º e 65º CT). Relativamente a estas normas, apesar de reconhecermos o esforço legislativo no sentido de “igualar os pais no trabalho”¹⁴, não podemos deixar de reforçar que os motivos de queixa

¹³ Nesta matéria, é atribuição da CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental (cfr. art. 3º, al. c) DL nº 76/2012). Efetivamente, nos termos do art. 63º, nº 1 do CT, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. O despedimento, por facto imputável ao trabalhador, de trabalhador numa das situações *supra* indicadas presume-se feito sem justa causa. O empregador deve, pois, remeter cópia do processo à CITE, a qual dispõe de 30 dias para emitir parecer. Presume-se que o parecer é em sentido favorável quando não seja emitido dentro do referido prazo. Se o parecer da CITE for desfavorável, o empregador só pode proceder ao despedimento após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. Esta ação deve ser intentada no prazo de 30 dias subsequentes à notificação do parecer (art. 63º, nº 6). A não solicitação, pelo empregador, de parecer prévio à CITE é fundamento de ilicitude do despedimento (cfr. art. 381º, al. d), CT).

¹⁴ Uma vez que, de atualmente as normas são aplicáveis aos trabalhadores pai e/ou mãe (conforme a natureza do direito parental em causa), no âmbito do esforço legislativo prosseguido pela redação

continuam a reportar-se às trabalhadoras mães quanto a questões que, aparentemente, a lei material regula. A título de exemplo, refira-se a necessidade de (re)afirmar que os tempos de ausência justificadas pelas razões previstas nos nº 1 e 2 do art. 65º do CT não deverão ser tidas em conta de forma penalizadora na avaliação de desempenho, subscrevendo-se *in casu*, os Pareceres da CITE nº 68/CITE/2015 e nº 511/CITE/2015. A necessidade de (re)afirmar a proibição de discriminação remuneratória (Parecer nº 920/CITE/2022), de (re)afirmar a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego (Parecer nº 267/CITE/2023).

5. CONCLUSÕES

À paternidade e à maternidade como valores sociais eminentes é garantida uma tutela legal que reconhece o direito a ser pai e a ser mãe e, os direitos dos pais - enquanto tais - na sua relação com os filhos, a poderem cuidar dos filhos-, sem prejuízo da sua realização profissional, o que como referem Canotilho e Moreira “constitui uma garantia de liberdade de profissão” (2007, p. 864). Em simultâneo, a gravidez, o puerpério e a amamentação são por determinação biológica atribuídos à mulher, em particular, à mulher trabalhadora progenitora (neste concreto domínio laboral). É neste âmbito que se insere o regime jurídico da parentalidade com previsão legal no Código do Trabalho.

A parentalidade - terminologia adotada pelo CT - apresenta-se como um termo inclusivo no âmbito do qual se realiza um esforço de enquadrar as várias “tipologias” de família e de identificar quais os sujeitos beneficiários do regime, por referência aos “titulares do direito de parentalidade” demonstrando o início de abertura protetiva no domínio laboral quer ao pai e à mãe quer aos progenitores (em particular à progenitora mãe).

A adoção, regulada no Direito Civil, é uma das fontes de relações jurídicas familiares, apta, pois a “qualificar o pai e a mãe” e a habilitar os “titulares do direito de parentalidade”.

dada no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, traduzido em alterações ao CT pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril.

O acolhimento familiar “consiste na atribuição da confiança ou do jovem a uma pessoa singular ou a uma família, habilitadas para o efeito, visando proporcionar à criança ou jovem a integração em meio familiar estável que lhe garanta os cuidados adequados às suas necessidades e ao seu bem estar, bem como a educação e o afeto necessários ao seu desenvolvimento integral”, conforme conceito positivado no art. 2º, nº 1, do Decreto-Lei nº 139/2019, de 16 de setembro (Portugal, 2019), que aprova o regime de execução do acolhimento familiar. No seu artigo 27º, relativo aos direitos da família de acolhimento decorre que “nos termos do acordo de promoção e proteção ou da decisão judicial, as famílias de acolhimento exercem, em relação à criança ou jovem, os poderes deveres inerentes às responsabilidades que decorrem da confiança da criança ou do jovem à família de acolhimento, nomeadamente de guarda, de orientação e de educação, beneficiando dos direitos previstos no art. 64º do CT” (nº 1) e que “beneficiam, sempre que aplicável e com as devidas adaptações”, da proteção da parentalidade e da atribuição de subsídios (os quais, a lei identifica, cf. Art. 27º, nº 2, DL nº 139/2019).

As (novas) as formas de procriação medicamente assistida convocam-nos a “qualificar como pai ou como mãe”, em conformidade com o “ser biológico” ou em conformidade com o “dever ser jurídico”. Neste âmbito, atente-se, por exemplo, à noção de gestação de substituição prevista na Lei nº 32/2006, de 26 de julho, que aprova o regime jurídico da procriação medicamente assistida (Portugal, 2006): “entende-se por “gestação de substituição” qualquer situação em que a mulher se disponha a suportar uma gravidez por conta de outrem e a entregar a criança após o parto, renunciando aos poderes e deveres próprios da maternidade” (art. 8º, nº 1).

A “maternidade e paternidade”, terminologia constitucionalmente adotada parece estar num processo de (re)evolução para a terminologia parentalidade, de carácter tendencialmente mais inclusivo face, nomeadamente, às técnicas que permitem novas formas de reprodução humana e que não se limitam à “tradicional relação biológica” ou ao “tradicional método reprodutivo” nos quais, habitualmente, pelo menos a mãe - a parturiente - era desde logo suscetível de identificar.

E é também nestes dois domínios - o da parentalidade biológica e o da parentalidade civil - que o regime jurídico-laboral da parentalidade deverá centrar a proteção laboral conferida aos trabalhadores progenitores - em concreto à trabalhadora progenitora - e aos trabalhadores pais - os referidos “titulares do direito de parentalidade”. A gravidez, o puerpério e a amamentação são “condições” da trabalhadora progenitora mãe. Mas a trabalhadora progenitora mãe pode não ser a trabalhadora mãe “titular do direito de parentalidade”, motivos pelos quais se impõe um redobrado rigor linguístico.

A centralidade do Direito terá de ser na “pessoa trabalhadora” - no pai, na mãe e/ou na trabalhadora progenitora. E, terá de ter por princípio a “igualdade dos pais”, trilho que tem vindo a ser legislativamente prosseguido como fica demonstrado face, por exemplo, ao atual modelo de licenças parentais.

A proteção da parentalidade no âmbito laboral deve assumir como “dever ser” a proteção do direito fundamental a ser pai e a ser mãe, e em simultâneo a ser um pai trabalhador, um pai trabalhador progenitor e uma mãe trabalhadora e/ou uma mãe trabalhadora progenitora tendo e devendo continuar a ter como guia os desígnios constitucionais.

6. REFERÊNCIAS

- Canotilho, J. J. Gomes, MOREIRA, Vital (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 2ª edição revista e atualizada, 1º vol., 4º ed. Revista, Coimbra: Coimbra Editora,
- Cite (2015). *Parecer nº 511/CITE/2015*, disponível em http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2015/P511_15.pdf, consultado em 15/07/2025
- Cite (2015). *Parecer nº 68/CITE/2015*, disponível em http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2015/P68_15.pdf, consultado em 15/07/2025.
- Cite (2022). *Parecer nº 920/CITE/2022*, disponível em 920 QX 4369 2022 MB_a.doc, consultado em 15/07/2025.
- Cite (2023). *Parecer nº 267/CITE/2023*, disponível em 267QX4872CC2023a.docx, consultado em 15/07/2025.
- Comissão Para a Sustentabilidade da Segurança Social (2024). *Dinâmica demográfica e sustentabilidade da Segurança Social*. Notas técnicas 3. Livro Verde - Transformações Demográficas. GEP. MTSSS, disponível em Nota Técnica n.º 3 - Dinâmica Demográfica e Sustentabilidade da Segurança Social; Fernandes, A. (2024), consultados em 10/07/2025.

Conselho Económico e Social (CES) (2018). *Desafios demográficos: a Natalidade*, Almedina, disponível em 20181.pdf, consultado em 10/07/2025.

Cordeiro, António Menezes (1997). *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina

Dahl, T.S. (1992). *O Direito das Mulheres: Uma introdução à Teoria do Direito Feminista*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Gama, Guilherme (2003). A Nova Filiação: o Biodireito e as relações laborais: o estabelecimento da parentalidade-filiação e os efeitos jurídicos da reprodução assistida heteróloga. Rio de Janeiro, Renovar.

Mendes, Marlene (2012). *Uma Missanga, uma Mulher - uma perspetiva jurídico-literária*, Revista da Faculdade de Direito - UFPR, Curitiba, nº 56, pp. 81-104, disponível em www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjE0KK699iOAxXoVqQEhdVSJTsqFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Frevistas.ufpr.br%2Fdireito%2Farticle%2Fdownload%2F33479%2F21033&usq=AOvVaw0JidVODu_nt_R92LHIIHQ8&opi=89978449, consultado em 17/07/2025.

Mendes, Marlene (2013). *O direito à mentira da trabalhadora grávida*, Data Venia, ano 1, nº 2, pp. 51-100, disponível em Microsoft Word - datavenia02_p051-100.

Mendes, Marlene (2015). *O Contrato de Trabalho na Prática Jurídica*, 1ª edição, Nova Causa - Edições Jurídicas.

Novais, Jorge Reis (2014). *Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa*, Coimbra: Coimbra Editora.

Pereira, Maria Margarida Silva (2022). *Direito da Família*, 4ª edição, AAFDL Editora

Pinheiro, Jorge Duarte (2020). *O Direito da Família Contemporâneo*, 7ª ed., Coimbra: Gestlegal

Portugal. Decreto-Lei n.º 139/2019, de 16 de setembro. Regime de execução do acolhimento familiar. Diário da República, 1.ª série, n.º 178, 16 set. 2019.

Portugal. Lei n.º 32/2006, de 26 de julho. Procriação medicamente assistida. Diário da República, 1.ª série, n.º 143, 26 jul. 2006. Alterada pela Lei n.º 90/2021, de 16 de dezembro.

AS LICENÇAS PARENTAIS NO SISTEMA JURÍDICO PORTUGUÊS¹

PARENTAL LEAVE IN THE PORTUGUESE LEGAL SYSTEM

João Renda Leal Fernandes²

DOI: <https://doi.org/10.62140/JRLF575794021>

RESUMO: O presente artigo analisa o sistema de licenças parentais vigente no ordenamento jurídico português, estruturado de acordo com as normas do Direito Comunitário Europeu sobre conciliação entre vida profissional e familiar. Inicia-se pela fundamentação constitucional do direito à conciliação e à tutela da parentalidade em Portugal. O texto aborda a evolução das licenças e detalha suas diferentes modalidades, explorando a estrutura e os diversos tipos de licenças parentais disponíveis. Discute-se, ainda, a importância da valorização do cuidado e da promoção da corresponsabilidade parental, evidenciada pelos incentivos à partilha equitativa das licenças e pelas proteções contra a discriminação. A pesquisa explora também as garantias de regresso ao trabalho e a manutenção dos direitos laborais e previdenciários. Por fim, o estudo sugere que o modelo português, com sua divisão de períodos em blocos ou fatias, incentivos à participação masculina e previsão de regimes de trabalho adaptados, pode servir como um valioso paradigma e fonte de inspiração para a reformulação das políticas de licenças parentais no cenário brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Licenças parentais; Direito português; corresponsabilidade parental; conciliação entre vida profissional e familiar; gênero.

ABSTRACT: This article examines the system of parental leave currently in force within the Portuguese legal framework, which is structured in accordance with European Union law on the reconciliation of professional and family life. It begins by discussing the constitutional foundations of the right to work–family balance and the protection of parenthood in Portugal. The text traces the evolution of parental leave and provides a detailed account of its various forms, exploring the structure and different types of leave available. It further discusses the importance of valuing care and promoting shared parental responsibility, as

¹ O presente artigo reflete dados de pesquisa realizada pelo autor para sua tese de Doutorado em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), cujo teor encontra-se publicado no livro FERNANDES, João Renda Leal. *Licenças parentais: a construção de um novo Direito do Trabalho e Previdenciário*, 1. ed. São Paulo: Jus Podivm, 2025.

² Doutor e Mestre em Direito pela UERJ. Investigador Associado no Centro de Investigação de Direito Europeu, Económico, Financeiro e Fiscal (CIDEEFF) da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (2022-2024). Pesquisador Visitante na Harvard Law School (2019-2020). Ex-bolsista da Japan Student Services Organization na Tokyo University of Foreign Studies (TUFS). Juiz Titular de Vara do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

reflected in incentives for the equitable sharing of leave and in protections against discrimination. The study also addresses guarantees of return to work and the preservation of labour and social security rights. Finally, it suggests that the Portuguese model, with its division of leave periods into blocks or segments, incentives for male participation, and the inclusion of flexible work arrangements, may serve as a valuable paradigm and source of inspiration for the reform of parental leave policies in Brazil.

KEYWORDS: Parental leave; Portuguese law; shared parental responsibility; work–family balance; gender.

1. INTRODUÇÃO

A conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar é um princípio que orienta o ordenamento jurídico português, em especial naquilo que se refere ao regime jurídico do tempo de trabalho. Como ressalta Maria do Rosário Palma Ramalho, (2023, p. 449-450) “[n]ão está já aqui em causa a necessidade de assegurar o descanso e a saúde do trabalhador, mas antes o objectivo de garantir que a sua actividade profissional seja compatível com tempos livres, que possa dedicar à sua vida pessoal e familiar”.

Esse princípio encontra-se previsto na Constituição da República Portuguesa (CRP), cujo texto expressamente consagra, entre os direitos dos trabalhadores, a *organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar* (art. 59.º, 1, b). Tal vetor foi reforçado, ainda, pela Revisão Constitucional de 2004, que introduziu uma nova alínea ao art. 67º da CRP, para impor ao Estado o dever de desenvolver políticas sectoriais que promovam essa necessária conciliação (art. 67º, nº 2, alínea ‘h’).³

Como projecção desse princípio, a tutela da parentalidade tem também base na Constituição portuguesa, em decorrência do reconhecimento expresso da maternidade e da paternidade como valores sociais eminentes (art. 68º, nº 2) e da afirmação do papel insubstituível dos pais e das mães junto aos filhos e na

³ Artigo 67.º (Família) (...)

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família: (...)

b) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

respectiva educação (art. 68º, nº 1). A CRP consagra, ainda, o direito das mulheres a especial proteção na gravidez e após o parto e o direito à dispensa de trabalho por período adequado e sem perda da retribuição nem de quaisquer regalias (art. 68, nº 3), cabendo ao Estado assegurar tal proteção (art. 59º, nº 2). A Carta Constitucional assegura, ademais, o direito dos pais e mães à dispensa do trabalho por períodos adequados, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar (art. 68, nº 4).

Os direitos à igualdade e à não discriminação encontram-se, ainda, entre os direitos fundamentais com assento na CRP (arts. 9º, 13º, 26º^{ss.} e 59º).

Publicado originalmente através da Lei nº 7/2009, o Código do Trabalho português (CT) tem sofrido inúmeras reformas, em especial para viabilizar a transposição ao direito interno de Diretivas aprovadas no âmbito da União Europeia.⁴ Consoante assevera Guilherme Dray, “Portugal, enquanto Estado-Membro da União Europeia, obriga-se a cumprir os atos legislativos comunitários, sejam os tratados originais, seja o chamado *direito derivado*, resultante da aprovação de *diretivas* e *regulamentos*” (Dray, 2024, pp. 153-156.). O autor ressalta também que, em matéria laboral, atualmente “raros são os espaços de normatividade que não são influenciados pelo Direito da União Europeia” (Dray, 2024, p. 154).

Das alterações sofridas ao longo dos anos pelo Código do Trabalho de 2009, temos especial interesse naquelas destinadas à transposição das diretivas relacionadas às licenças parentais e à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

Em especial no que se refere à Diretiva 2019/1158 (UE), sua transposição havia se iniciado com a inserção ao Código do Trabalho (por meio da Lei nº 83/2021) do art. 166º-A, que versa sobre o direito ao regime de

⁴ As *diretivas* são atos legislativos que estabelecem objetivos a serem alcançados pelos países da UE, mas deixam autonomia às respectivas autoridades nacionais quanto à fixação da forma de atingi-los e de adequação de suas próprias leis internas. Seu conteúdo costuma conter diretrizes, assim como prazos para sua transposição ao direito interno de cada Estado-Membro. Apesar de não serem aplicáveis de forma direta aos cidadãos, as diretivas têm aplicabilidade imediata, pois vinculam os Estados desde a sua entrada em vigor. Caso não adotem medidas para sua transposição aos respectivos ordenamentos jurídicos, os Estados podem vir a ser responsabilizado por essa omissão (nesse sentido, Martinez, 2023, p. 200).

teletrabalho a pessoas com filhos até idades pré-estabelecidas ou que necessitem prestar cuidados a outras pessoas em determinadas situações (Benevides, 2024).

Mais recentemente, a Lei nº 13/2023 (“Agenda do Trabalho Digno”) efetuou a transposição ao Direito Português de nova parte da referida Diretiva 2019/1158, com aperfeiçoamentos ao sistema de licenças parentais que já estava em vigor no país, entre múltiplas outras atualizações legislativas.

Na atualidade, são inúmeras as possibilidades de faltas, licenças e dispensas ao trabalho asseguradas pelo CT português para diferentes situações relativas ao exercício de responsabilidades parentais. As sucessivas reformas – muitas delas destinadas à transposição de diretivas da UE – fizeram com que o sistema legal, nessa matéria, se tornasse um tanto quanto “complexo e confuso”.⁵ No presente estudo, nos limitaremos a analisar as modalidades de licenças mais intimamente relacionadas à prestação de cuidados aos filhos após o nascimento ou adoção. São elas: a licença parental, em suas diferentes modalidades (art. 39º ss.); a licença por adoção (art. 44º); e a licença parental complementar, em suas diferentes modalidades (art. 51º).

Ressalte-se, contudo, que múltiplas outras licenças, faltas e dispensas ao trabalho relacionadas com a parentalidade estão elencadas em diferentes dispositivos do Código (*cf.*, em caráter exemplificativo, as listagens dos arts. 35º e 65º do CT).⁶

⁵ Segundo Palma Ramalho (2023, 583-584), “[t]al complexidade decorre das sucessivas alterações ao regime legal originário de protecção da maternidade e da paternidade (L. nº 4/84, de 5 de Abril), introduzidas por diversos diplomas, e manteve-se no âmbito do Código do Trabalho de 2003, que dispersou a matéria entre o Código, a RCT de 2004 e diplomas avulsos. Por seu turno, o Código do Trabalho actual, apesar de ter tentado clarificar este regime com a incorporação das normas da RCT de 2004, não conseguiu tratar a matéria unitariamente, dispersando as normas relevantes entre a secção das faltas e a secção específica que dedica à protecção da parentalidade (arts. 33º ss.), para além de ter procedido a uniformizações terminológicas que tornaram o sistema ainda mais confuso. Acresce que, nesta matéria, se tem ainda que articular o regime do Código do Trabalho com o DL nº 91/2009, de 9 de Abril, que regula as prestações sociais inerentes à parentalidade, e que tanto o Código quanto o DL. nº 91/2009, de 9 de Abril já foram, entretanto, alterados várias vezes, com destaque para as alterações introduzidas pela L. nº 90/2019, de 4 de Setembro, e pela L. nº 13/2023, de 3 de Abril. Em suma, como se disse, o sistema legal nessa matéria é complexo e confuso e mereceria uma revisão”.

⁶ Além das licenças parentais descritas no presente trabalho, o CT português elenca, ainda, os seguintes direitos, entre outros: licença em situação de risco clínico durante a gravidez (art. 37º); licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto (art. 37º-A); licença por interrupção de gravidez, de 14 a 30 dias, de acordo com o que for atribuído pelo médico (art. 38º); dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas (art. 35, nº 1, alínea ‘P’ e art. 62º); dispensa do acompanhante da

Tentaremos, em apertada síntese, destacar alguns pontos desse complexo sistema de licenças que nos pareceram mais relevantes, e o faremos com base nos dados disponibilizados pela Segurança Social portuguesa (e) e por diferentes autores que se debruçam sobre o tema.

Além dos dispositivos do Código do Trabalho, deve-se ressaltar que a regulamentação das licenças parentais e dos benefícios previdenciários correspondentes – comumente referidos, na realidade portuguesa, como *subsídios* (*subsídio parental inicial*, *subsídio por adoção*, *subsídio parental alargado*, etc.) – é realizada pelo Decreto-Lei nº 91/2009, com alterações posteriores – *Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade no Âmbito do Sistema Previdencial e no Subsistema de Solidariedade* (RJPS Parentalidade) (Portugal, Diário da República, 2009).

Não há como compreender a disciplina do Direito português sobre a matéria sem antes, contudo, analisar os principais parâmetros provenientes do Direito Comunitário Europeu, em especial da Diretiva 2019/1158.

2. A DIRETIVA 2019/1158 (UE): CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR

Em caráter complementar à Diretiva 92/85/CEE (licença-maternidade remunerada de 14 semanas), a Diretiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do

mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto (art. 65, nº 1, alínea 1ª); dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde (art. 35, nº 1, alínea 'h', e art. 62º); dispensa para consulta pré-natal (art. 46º); dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar (art. 45º); dispensa para amamentação ou aleitação (art. 47º); faltas para assistência a filho (art. 49º); faltas para assistência a neto (art. 50º); licença para assistência a filho (art. 52º); licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica (art. 53º); trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (art. 55º); horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (art. 56º); dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade (art. 58º); dispensa de prestação de trabalho suplementar (art. 59º); dispensa de prestação de trabalho no período noturno (art. 60º); faltas por luto gestacional, até três dias consecutivos, que podem ser fruídas também pelo pai desde que – e enquanto – a mãe usufrua da licença por interrupção da gravidez (art. 38º-A); dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (art. 46º-A). Listagens com alguns desses direitos podem ser encontradas nos arts. 35º (*Proteção na Parentalidade*) e 65º (*Regime de licenças, faltas e dispensas*) do CT.

Conselho, constitui relevante instrumento legislativo nos esforços para promoção de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar não apenas de progenitores, mas também de trabalhadores que se enquadrem como cuidadores, sejam eles homens ou mulheres.

Referida Diretiva 2019/1158 revogou a anterior Diretiva 2010/18/UE, cujo teor havia implementado o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental e que, por sua vez, já tinha substituído a Diretiva 96/34/CE (art. 19º da Diretiva 2019/1158).⁷ No entanto, a nova Diretiva expande significativamente o escopo de suas predecessoras.⁸ Enquanto os textos anteriores focavam sobretudo na regulação de uma licença parental específica, o novo diploma não apenas amplia os direitos para incluir cuidadores, mas também enfatiza a interconexão entre igualdade de gênero e conciliação da vida profissional e pessoal.⁹

Em linhas gerais, a Diretiva estabelece patamares mínimos para licenças de paternidade (art. 4º), licença parental (art. 5º) e licença para cuidadores (art. 6º), direito a faltas por motivo de força maior relacionado a razões familiares urgente em casos de doença ou acidente que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador (art. 7º), além da adoção de regimes de trabalho flexíveis (o que inclui teletrabalho, horários flexíveis ou uma redução de jornada) para trabalhadores que sejam progenitores ou cuidadores (art. 9º).

No que se refere às licenças relativas à parentalidade, as principais diretrizes estabelecidas na Diretiva 2019/1158 (em complemento e aperfeiçoamento da Diretiva 92/85/CEE) são as seguintes:

⁷ A Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de julho de 1996, sobre licença parental, previa um direito individual a três meses de licença parental para cada progenitor cuidar de um filho até os 8 anos. Mais tarde, foi substituída pela Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março de 2010, que estendeu a duração da licença parental para um mínimo de quatro meses, um dos quais não transferível entre os progenitores.

⁸ Em matéria de conciliação entre vida profissional e familiar, a Diretiva 97/81/CE, de 15 de dezembro de 1997, já trazia medidas para facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial a homens e mulheres. Mais tarde, a Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março de 2010, veio estabelecer o direito de os progenitores solicitarem acordos de trabalho flexíveis no período em que regressam às atividades após o gozo de um período de licença parental.

⁹ Sobre a Diretiva (UE) 2019/1158, em especial no que se refere ao direito ao trabalho remoto para pessoas com filhos até idades pré-estabelecidas ou que necessitem prestar cuidados a terceiros (Benevides, 2024).

- **Licença de paternidade (art. 4º)** – assegurada aos *pais ou, na medida em que seja reconhecido pela legislação nacional, um segundo progenitor equivalente*, com o mínimo de 10 dias úteis de duração,¹⁰ a ser gozada por ocasião do nascimento da criança do trabalhador. Os Estados-Membros podem decidir se autorizam que a licença também seja gozada parcialmente antes ou somente após o nascimento da criança, bem como se pode ser gozada através de formas flexíveis (art. 4º, nº 1). O direito à fruição da licença não pode estar sujeito a requisitos de antiguidade mínima ou a períodos mínimos de trabalho (art. 4º, nº 2) e é independente do estado civil ou da situação familiar do trabalhador, conforme definidos no direito nacional (art. 4º, nº 3). Há garantia de recebimento de uma prestação equivalente àquela que o trabalhador receberia em caso de doença, mas os Estados-Membros são incentivados a prever valor igual ao previsto para a licença de maternidade (Considerando nº 30 e art. 8º, nºs 1 e 2).
- **Licença de maternidade** – a Diretiva 2019/1158 não altera diretamente as regras sobre a licença de maternidade, que permanecem estabelecidas na Diretiva 92/85/CEE (com alterações posteriores), cujo teor assegura pelo menos 14 semanas de afastamento remunerado a mães trabalhadoras antes e/ou depois do parto, entre outros direitos. O Considerando nº 47, inclusive, é expresso ao sinalizar que a nova diretiva não deve ser interpretada no sentido de reduzir os direitos já consagrados na Diretiva 92/85/CEE. No entanto, como a Diretiva 2019/1158 consagra direitos de conciliação entre vida profissional e familiar disponíveis a homens e mulheres, pode-se dizer que seu texto complementa as disposições da Diretiva 92/85/CEE, sem, contudo,

¹⁰ De forma crítica, Joana Nunes Vicente afirma “que este direito por si só, pouco faz para alterar status secundário da figura masculina neste contexto” e destaca que “[n]o entender do Comité Económico e Social Europeu, por exemplo, um período mais longo – v.g. um mês – seria mais apropriado para alcançar o objetivo da Directiva”. (Vicente, 2023, p. 224).

reduzir os níveis de proteção já antes assegurados pela referida norma (Considerando nº 49 e art. 20, nº 6).

- **Licenças parentais (art. 5º)** – a Diretiva 2019/1158 manteve o direito de cada progenitor a um mínimo de quatro meses de licença parental, até que a criança atinja determinada idade não superior a oito anos (consoante já se encontrava previsto na Diretiva 2010/18/UE), mas alargou de um para dois meses, no mínimo, o período de licença parental que não pode ser transferido de um progenitor para o outro (art. 5º, nº 2). Prevê-se que o período intransferível de dois meses seja pago de forma adequada, embora deixando relativa margem aos Estados-Membros para definir o montante (Considerando nº 31 e art. 8º, nºs 1 e 3).¹¹ Destaca-se, ainda, que os progenitores terão o direito de solicitar o gozo da licença parental de forma flexível, ou seja, a tempo inteiro ou a tempo parcial, ou em blocos de licença, por exemplo alternando semanas consecutivas de trabalho e períodos de não trabalho (art. 5º, nºs 6 e 7).¹²

Mas a Diretiva 2019/1158 não foca unicamente nas licenças relacionadas à parentalidade. Uma de suas principais inovações, inclusive, consiste na percepção de que as necessidades de cuidado capazes de dificultar a conciliação entre vida profissional e vida familiar muitas vezes podem envolver outras pessoas além de filhos biológicos ou adotivos.

Nesse sentido, foi prevista também uma **licença de cuidador** de, pelo menos, cinco dias úteis por ano (art. 6º e Considerando nº 27), definida como a *dispensa de trabalho dos trabalhadores para prestarem cuidados pessoais ou apoio a um familiar,*

¹¹ (31) Os Estados-Membros deverão fixar a um nível adequado a remuneração ou o subsídio do período mínimo de licença parental não transferível garantido ao abrigo da presente diretiva. Ao fixar o nível da remuneração ou do subsídio do período mínimo de licença parental não transferível, os Estados-Membros deverão ter em conta que o gozo da licença parental conduz frequentemente a uma perda de rendimento familiar e que a pessoa da família com maiores rendimentos só pode gozar a licença parental se for suficientemente bem remunerada, tendo em vista a manutenção de um nível de vida decente.

¹² Segundo o art. 3º, alínea ‘f’, da Diretiva, entende-se por “regimes de trabalho flexíveis”, a *faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho.*

ou a uma pessoa que viva no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessite de cuidados ou apoio significativos por razões médicas graves, tal como definido por cada Estado-Membro (art. 3º, alínea ‘c’). Cuidador, por sua vez, é *o trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por uma razão médica grave, conforme definido por cada Estado-Membro* (art. 3º, alínea ‘d’).

Ao contrário do que era a intenção original da proposta (Vicente, 2023, p. 226), a norma não prevê, contudo, obrigatoriedade de que a licença de cuidador seja remunerada, embora afirme que os Estados-Membros são incentivados a prever tal remuneração, a fim de incentivar o efetivo exercício do direito pelos cuidadores, em especial homens.¹³

Há também autorização de **faltas ao trabalho por motivo de força maior** relacionado com razões familiares urgentes em casos de doença ou acidente que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador (art. 7º da Diretiva).

Essa extensão de proteções à figura do cuidador tem feito com que os Estados-Membros da UE editem estatutos próprios, com previsões de direitos e benefícios a trabalhadores que se enquadrem em determinadas condições.¹⁴

A Diretiva prevê, ainda, a adoção de medidas para garantir que não apenas os trabalhadores progenitores, mas também os cuidadores, tenham o direito de solicitar **regimes de trabalho flexíveis** para poderem ocupar-se da prestação de cuidados (art. 9º, nº 1). Segundo definido no texto da diretiva, entende-se por “regimes de trabalho flexíveis” *a faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho* (art. 3º, alínea ‘f’).

¹³ A licença de cuidador não conta com previsão de remuneração obrigatória no art. 8º da Diretiva. Apesar disso, o Considerando nº 32 afirma que *[e]mbora os Estados-Membros tenham a faculdade de decidir se concedem ou não uma remuneração ou um subsídio de licença de cuidador, são incentivados a introduzir essa remuneração ou esse subsídio para garantir o exercício efetivo do direito pelos cuidadores, em especial por homens.*

¹⁴ Em Portugal, por exemplo, a densificação de um conceito operativo de trabalhador cuidador foi feita pelo Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei nº 100/2019, e complementado pelo Decreto-Regulamentar nº 1/2022. Previsões expressas sobre o *trabalhador cuidador* e sobre a *licença de cuidador* foram também acrescentadas ao Código do Trabalho português (arts. 101º-A e 101º-B) por meio da Lei nº 13/2023 (“Agenda do Trabalho Digno”).

O art. 11 e o considerando n° 44 dispõem que os Estados-Membros devem adotar medidas para proibir o tratamento discriminatório dos trabalhadores em razão de terem pedido ou fruído alguma das licenças, direitos ou benefícios previstos na Diretiva. O art. 12 e o considerando n° 41, por sua vez, trazem proteções específicas contra o despedimento. Nesse particular, aliás, definiu-se expressamente que o ônus da prova de que o despedimento não foi por motivos relacionados com o pedido ou com o exercício de licença de paternidade, parental ou de cuidador recairá sobre o empregador quando os trabalhadores apresentarem, em juízo ou a outra autoridade competente, fatos dos quais se possa presumir que foram despedidos por esses motivos, sem prejuízo de outros regimes probatórios mais favoráveis aos trabalhadores estabelecidos pelos Estados-Membros (art. 12º, n°s 3 e 4, e considerando n° 42).

Ao analisar a Diretiva, Joana Nunes Vicente faz três observações críticas que nos parecem bastante significativas e relevantes (Vicente, 2023, p. 226):

(i) a norma ainda utiliza o tradicional conceito de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (*worklife balance*), muito embora o delineamento de fronteiras reais entre a vida laboral e a vida privada e familiar seja tarefa cada vez mais complexa em sociedades marcadas pela onipresença do digital e pela economia do conhecimento. Atualmente, novas teorias convidam ao abandono desse tipo de abordagem, para analisar as questões através da inevitável mistura carreira-vida (*career life blending*), ou seja, sob a perspectiva de que as vidas privadas e profissionais já não se conciliam, mas misturam-se;

(ii) quanto aos destinatários de suas disposições, a Diretiva é aplicável a *todos os trabalhadores, homens e mulheres, com um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho conforme definido pela legislação, convenções coletivas e práticas nacionais em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça* (art. 2º).¹⁵ Contudo, os conceitos restritivos de trabalhador até agora desenvolvidos pelo TJUE e limitações constantes do próprio texto da Diretiva (como o

¹⁵ Como se pode observar, a Diretiva não consagrou um conceito próprio de trabalhador, para os fins de sua aplicação, tendo feito uma referência híbrida e simultânea aos conceitos da legislação nacional e da jurisprudência do TJUE, que muitas vezes não são coincidentes entre si. Sobre algumas zonas griseas geradas e as dificuldades para definir-se especificamente a quais trabalhadores as medidas da Diretiva se aplicam no Direito espanhol (Navarro, 2024, p. 45).

condicionamento de alguns direitos e benefícios a períodos de trabalho mínimos ou a requisitos de antiguidade mínima) potencialmente acabarão por restringir o âmbito de aplicação da norma, com a exclusão de trabalhadores com vínculos precários ou atípicos;

(iii) no que se refere aos modelos de família abrangidos, há alguns avanços, como no caso da licença de paternidade, que é assegurada *aos pais ou, na medida em que seja reconhecido pela legislação nacional, um segundo progenitor equivalente*, e independe do estado civil ou da situação familiar do trabalhador (art. 4º, nºs 1 e 3). Como se pode observar, há uma nítida intenção de evitar discriminação entre casados e não casados, e entre casais heterossexuais e homossexuais, além de ficar clara a elegibilidade dos pais adotantes no acesso à licença de paternidade. Todavia, apesar do inegável reconhecimento da diversidade familiar, há quem considere que os sinais são ainda tímidos. Primeiro, porque o acesso a esses direitos, em especial por casais do mesmo sexo, continua dependente do reconhecimento da paternidade pelo ordenamento jurídico interno dos Estado-Membro, algo que é objeto de regulamentações desiguais em cada um deles (Vicente, 2023 p. 222).¹⁶ Além disso, mesmo havendo alguma abertura à diversidade, a Diretiva é omissa em relação a combinações familiares cada vez mais frequentes e não garante as necessidades específicas de famílias monoparentais e famílias reconstituídas (recompostas) que poderiam beneficiar-se de licenças mais longas ou da possibilidade de escolher a pessoa com quem compartilhar as responsabilidades. Ainda segundo a autora, embora algumas propostas tenham chegado a avançar durante as negociações (como a previsão de duplicar a duração da licença parental para pais solteiros, ou a proposição de um período limitado de licença parental ser transferível não apenas ao outro progenitor, mas também para um terceiro designado que cuide efetivamente da criança), o texto final da Diretiva acabou por não acolher qualquer dessas medidas (Vicente, 2023 p. 222).

¹⁶ Segundo relatório citado pela autora, no ano de 2022, em 10 Estados-Membros os casais do mesmo sexo não eram elegíveis para a licença de paternidade (Vicente, 2023, p. 222).

Por fim, deve-se recordar que a Diretiva 2019/1158 prevê tão somente parâmetros básicos, de modo a fomentar convergência de padrões sociais em matéria de conciliação e corresponsabilidade aplicáveis a todos os Estados-Membros da UE. Estes, entretanto, podem ir além e estabelecer outros direitos e garantias além daqueles expressos na referida Diretiva, estipulando licenças mais extensas e normas mais favoráveis aos trabalhadores progenitores ou cuidadores. Somente não podem fixar nada aquém do que está ali previsto ou reduzir direitos e garantias já existentes em seus ordenamentos, para rebaixá-los aos níveis mínimos definidos na Diretiva (considerando n° 46 e art. 16).¹⁷

Consoante o art. 20° da Diretiva 2019/1158, os Estados-Membros da UE tiveram até 2/8/2022 para efetuar a transposição de suas normas aos respectivos ordenamentos jurídicos internos.

3. A licença parental inicial do sistema português, em suas diferentes modalidades

O art. 39° do CT português assegura a licença parental nas seguintes modalidades:¹⁸

- a) Licença parental inicial (art. 40°);
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe (art. 41°);

¹⁷ *Artigo 16° Nível de proteção*

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na presente diretiva.

2. A presente diretiva não pode ser aplicada de forma a justificar uma redução do nível geral de proteção dos trabalhadores nos domínios abrangidos pela presente diretiva. A proibição de tal redução do nível de proteção é sem prejuízo do direito de os Estados-Membros e os parceiros sociais, tendo em conta a evolução da situação, estabelecerem disposições de natureza legislativa, regulamentar ou contratual diferentes das vigentes em 1 de agosto de 2019, desde que sejam cumpridos os requisitos mínimos nela previstos.

¹⁸ Uma análise mais abrangente da disciplina das licenças parentais no sistema jurídico português pode ser encontrada nas seguintes obras: (i) Carvalho (2023, p. 193-216), (ii) Lambelho e Gonçalves (2021, p. 258-275), (iii) Ramalho (2023, p. 449-456, 582-589, 837-852), (iv) Gonçalves (2023a, p. 51-77) e (v) Gonçalves (2023b, p. 285-303).

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe (art. 42º, que melhor utiliza a expressão “licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro”);

d) Licença parental exclusiva do pai (art. 43º).

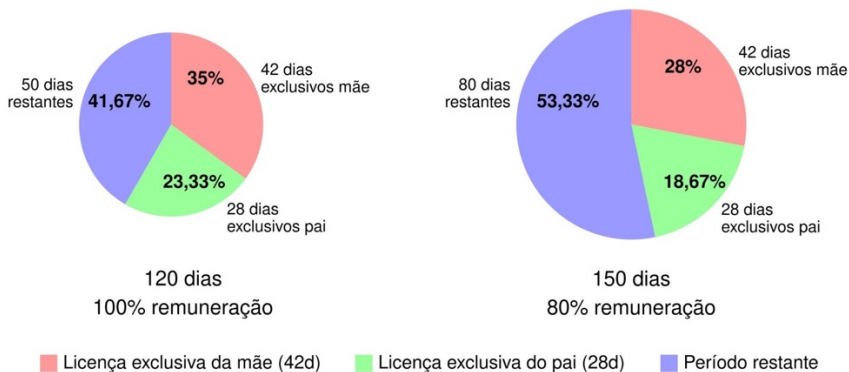
Na sistemática do Direito português, a licença parental inicial é atribuída conjuntamente ao casal (como se fosse um “bolo” ou uma “pizza”, que pode ser dividida em fatias). Sua duração é de até 120 ou 150 dias seguidos (art. 40º, nº 1, do CTI), já incluídas as licenças parentais exclusivas da mãe e do pai. Para além desse número de dias, podem ser acrescidos mais 30 dias nos seguintes casos: (i) licença partilhada, quando a mãe e o pai escolhem compartilhar um período da licença inicial de forma exclusiva, sem ser ao mesmo tempo (art. 40º, nº 3), segundo veremos mais adiante; (ii) em caso de nascimentos múltiplos, com a soma de mais 30 dias por cada gêmeo além do primeiro (art. 40º, nº 6).

A duração de 120 ou de 150 dias depende exclusivamente da opção dos progenitores, que deve ser comunicada ao empregador até sete dias após o parto (art. 40, nº 10 ou nº 12, conforme haja ou não partilha da licença).

Se os progenitores escolherem gozar 120 dias de licença, a Segurança Social portuguesa (SS) paga o benefício referido como *subsídio parental* em proporção correspondente a 100% da remuneração de referência (média de todas as remunerações – salário bruto – declaradas à SS nos primeiros 6 meses dos últimos 8 meses anteriores ao mês em que começa a licença). Se os pais escolherem gozar 150 dias de licença, a SS paga o subsídio parental em proporção correspondente a 80% da remuneração de referência, consoante exposto nos gráficos abaixo.

Título: Licença parental inicial padrão do sistema português

Licença parental inicial padrão do sistema português



(Fonte: autor)

Uma observação: quando o casal opta pela licença com o total de 150 dias, a lei faculta a fruição simultânea de períodos da licença entre os 120 e os 150 dias (art. 40º, nº 2). Nesse caso, se houver fruição simultânea de 15 dias durante esse interregno, o lapso temporal total de licença em que os progenitores poderão acompanhar a criança se encurtará para o máximo de 135 dias (Lambelho, 2021, p. 263).

No caso de internação hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internação pós-parto),¹⁹ devido à necessidade de cuidados médicos especiais, o correspondente período de internação deve ser acrescido aos períodos de licença parental escolhidos pelos progenitores, até o limite máximo de 30 dias.²⁰

Nas situações de prematuridade – aquelas em que o parto ocorra até as 33 semanas de gestação inclusive (ou seja, até a data em que se completam as 33

¹⁹ Em razão dos cuidados que sejam necessários com a mãe e/ou com o bebê, o período recomendado de internação pós-parto é de até 72 horas (três dias) (Portugal, 2024, p. 8).

²⁰ Como exemplo, admita-se o caso de uma criança que nasceu em 2/4/2023 e a mãe iniciou o gozo da respetiva licença parental inicial a partir da data do parto, ou seja, em 2/4/2023. No entanto, por recomendação médica, a mãe ficou internada até 4/4/2023, mas a criança permaneceu internada até dia 17/4/2023 (inclusive). Como entre o fim da internação da mãe (4/4/2023) e o da criança (17/4/2023) decorreram 13 dias, a licença parental inicial vai ser acrescida desses dias, ou seja, caso o período de licença parental escolhido pelos pais tenha sido de 120 dias (sem partilha), a este período somam-se mais 13 dias correspondentes à internação da criança após o período recomendado de internação pós-parto. Assim, o período de licença parental inicial terá uma duração de 133 dias (2/4/2023 a 12/8/2023) (Portugal, 2024, p. 8).

semanas de gestação) –, aos períodos de licença deve ser acrescido todo o período de internação da criança, bem como 30 dias após alta hospitalar. Admita-se, por exemplo, o caso de uma criança que nasceu prematuramente em 1/4/2023 às 32 semanas de gestação e, por recomendação médica, precisou permanecer internada até 10/5/2023. Nessa hipótese, se o período de licença parental inicial escolhido pelos pais tiver sido de 150 dias (sem partilha), a tal período deverá ser somado todo o período de internação da criança (40 dias) mais 30 dias após alta hospitalar, ou seja, a licença parental inicial terá uma duração total de 220 dias (1/4/2023 a 6/11/2023) (Portugal, 2024, p. 8-9).

Nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gêmeos, por internação hospitalar e por prematuridade até as 33 semanas, o montante diário do subsídio parental é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário (Lambelho, 2021, p. 266).

De todos os preceitos do art. 40º do CT, chama-nos especial atenção a previsão contida no nº 3, cujo teor prevê, em caso de licença parental inicial partilhada, uma **bonificação** de 30 dias ($120+30=150$ ou $150+30=180$) quando houver períodos de fruição exclusiva por cada um dos progenitores. Nesses casos, a licença originalmente de 120 dias vai para 150 dias com 100% da remuneração de referência, e a licença de 150 dias é majorada para 180 dias com 83% da remuneração de referência.

De acordo com a norma, caso os pais queiram compartilhar a licença parental inicial, se cada um deles gozar de forma exclusiva (sem ser ao mesmo tempo) um período de 30 dias seguidos ou dois períodos separados de 15 dias seguidos, após os 42 dias obrigatórios da mãe após o parto, concede-se um acréscimo de mais 30 dias aos 120 ou 150 dias do período inicial.²¹

Apesar de sua redação neutra, a bonificação prevista no texto legal claramente constitui um estímulo (uma espécie de *nudge*)²² para que homens fruam

²¹ Na dicção do art. 40º, nº 3, do Código do Trabalho, *[a] licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.*

²² *Nudges* são “leves empurrões” psicológicos ou estruturais que, de forma sutil, buscam influenciar positivamente as escolhas das pessoas sem restringir a sua liberdade. (Thaler; Sunstein, 2024; Sunstein, 2017, p. 1023-1034).

30 dias da licença parental inicial, de maneira exclusiva. Trata-se, assim, de uma medida que incentiva trabalhadores homens a permanecerem sozinhos com seus bebês, para que assumam, dessa forma, papéis de cuidadores primários.

Como destacam Ana Lambelho e Luísa Andias Gonçalves, essa importante fórmula de incentivo destina-se substancialmente a reduzir desigualdade de gênero no mercado de trabalho:

É fácil de antever que o intuito deste acréscimo é chamar o pai ao gozo de um período consecutivo e substancial da licença, com vista à redução das diferenças de gênero que ainda se verificam neste campo. Deste modo, a duração máxima da ausência apenas é conseguida se o pai usufruir, no mínimo, de 30 dias de licença (consecutivos ou divididos em dois períodos de 15 dias seguidos) (Lambelho, 2021, 263).

Ao analisar essa medida de estímulo, Catarina de Oliveira Carvalho assevera também sua efetiva contribuição para que um percentual cada vez maior de pais partilhe a licença inicial:

Para estimular a partilha da licença, e com isso promover a corresponsabilidade de ambos os progenitores, o legislador, em 2009, incluiu uma norma que, apesar de aparentemente neutra em termos de gênero (refere-se aos “progenitores”), constitui uma medida de ação positiva pensada para os progenitores do sexo masculino: a referida licença *standard* de 120 ou 150 dias é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos (ou dois períodos de 15 dias consecutivos) após o período de gozo obrigatório pela mãe (42 dias de acordo com o n.º 2 do art. 41.º). **Esta medida constitui um estímulo muito positivo ao gozo de 30 dias da licença por parte do pai, como demonstram os dados estatísticos disponíveis: em 2005, a percentagem de homens que partilharam a licença de 120/150 dias face às mães era residual (0,5%), em 2011 subiu para os 25% e em 2021 já atingia os 47,5%, verificando-**

se um acréscimo de 37,4 p.p. entre 2009 (10,1%) e 2021 (47,5%) (Carvalho, 2023, p. 206).

Entre maio de 2023 e fevereiro de 2024, nos dez primeiros meses posteriores à vigência das alterações introduzidas pela chamada “Agenda do Trabalho Digno” (Lei nº 13/2023), o Ministério do Trabalho e da Segurança Social divulgou que 59,4% dos pais já partilhavam a licença total de 150 (120 + 30) ou 180 (150 + 30) dias com as mães e permaneciam ao menos 30 dias em exclusivo com seus bebês (Martins, 2024). Ou seja, um percentual que era ínfimo poucos anos atrás já atingiu os 59,4%, em claro sinal de que o *nudge* (v. item 5.7.2 *infra*) tem obtido inegável êxito em seu propósito de induzir os homens a compartilhar responsabilidades parentais de cuidado.

Quanto aos valores dos benefícios previdenciários, como já dito e consoante previsto no art. 30º, nº 1, alíneas ‘c’ e ‘d’, DL nº 91/2009, se a duração da licença for de 120+30=150 dias, o subsídio parental pago pela SS corresponde a 100% da remuneração de referência. Caso a licença dure 150+30=180 dias, por sua vez, o subsídio parental pago pela SS é de 83% da remuneração de referência.²³

Após as alterações empreendidas no DL nº 91/2009 (RJPS Parentalidade) por meio do DL nº 53/2023, o subsídio parental inicial da fórmula 150+30=180 dias passou a ser passível de majoração, de 83% para 90% da remuneração de referência, desde que o pai frua 60 dias de licença de forma exclusiva (60 dias seguidos ou dois períodos de 30 dias seguidos), em mais uma clara medida de incentivo (*nudge*) para que homens atuem, sem a presença de suas parceiras, como cuidadores primários durante os primeiros meses de vida de um bebê.²⁴

²³ De acordo com o art. 30.º, nº 1, do DL nº 91/2009, [o] *montante diário do subsídio parental inicial é o seguinte: (...)*

c) No caso de opção pelo período de licença de 150 dias nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário;

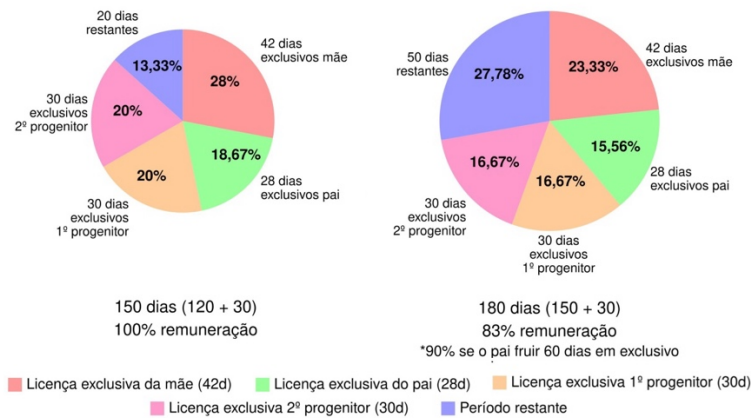
d) No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 83% da remuneração de referência do beneficiário; (...)

²⁴ Nesse sentido, o art. 30.º, nº 1, alínea ‘e’, do DL nº 91/2009, passou a prever que [n]o caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que o pai goze pelo menos um período de 60 dias consecutivos, ou

Os gráficos abaixo reproduzem essa **licença parental inicial com período de bonificação**, de 120+30=150 dias (100% da remuneração), ou de 150+30=180 dias (83% ou 90% da remuneração), *no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe* (art. 40º, nº 3, *in fine*, CT português):

Título: Licença parental inicial com período de bonificação (+30d) do sistema português

Licença parental inicial com período de bonificação (+30d) do sistema português



(Fonte: autor)

A reforma realizada em 2023 no CT (Agenda do Trabalho Digno) consagrou outra forma bastante interessante de gozo flexível, ao permitir que, se os progenitores escolherem fruir 150 ou 180 dias (esta última hipótese apenas se houver opção pela licença de 150 dias com o bônus de 30 dias previsto no art. 40º, nº 3), seja possível, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial (art. 40º, nº 4, do CT). Caso ocorra essa cumulação, o art. 40º, nº 5, prevê que: a) os períodos diários

dois períodos de 30 dias consecutivos do total de 180 da licença parental inicial, para além da licença parental exclusiva do pai, o montante diário é igual a 90% da remuneração de referência do beneficiário.

de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença; b) o período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial; c) o trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável (Carvalho, 2023, p. 40-41).

Caso o pai, a mãe ou o outro titular do direito de parentalidade não trabalhe e não reverta contribuições para a Segurança Social ou, ainda que o faça, se não reunir as condições necessárias para fazer jus ao *subsídio parental*, por nascimento de filho, poderá receber o benefício intitulado *subsídio social parental* (Portugal, 2024).

Em setembro de 2024, o Plenário do Parlamento português aprovou, *na generalidade*,²⁵ um projeto de lei de iniciativa popular (subscrito por quase 24 mil cidadãos) que previa incrementos significativos para os padrões mínimos da licença parental inicial, com seu alargamento em mais 60 dias, isto é, dos atuais 120 ou 150 dias para licenças de 180 dias (com remuneração de 100%) ou 210 dias (com 80%), respectivamente (Lopes, 2024; Ribeiro, 2024). Contudo, não houve inclusão dos recursos necessários à proposta no Orçamento de Estado de 2025, o que inviabilizou sua aprovação final até o momento (SIC Notícias, 2025). Apesar disso, revela-se uma tendência, no legislativo português, de reconhecer a necessidade de ampliação dos períodos de licença hoje vigentes.

a) Licença parental exclusiva da mãe (art. 41º)

De acordo com o art. 41º do CT, nos 1 e 2, a mãe tem direito a um período opcional até 30 dias de licença antes do parto e 42 dias (equivalente a seis semanas) obrigatórios após o parto. Os dois períodos (facultativo e obrigatório) integram a licença parental inicial que pode ir até 120 ou 150 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 30 dias prevista no art. 40º, nº 3.

²⁵ Embora signifique uma aceitação de seus princípios fundamentais e objetivos gerais, e em que pese realizada pelo Plenário da Assembleia da República (composto por 230 deputados), a aprovação *na generalidade* não é a etapa final do processo legislativo no Parlamento. Depois disso, o projeto ainda precisa passar por debate e votações na *especialidade*, com análise (artigo por artigo) em comissões específicas, para, ao final, ser submetido à última votação global novamente no Plenário.

Caso a trabalhadora pretenda gozar parte da licença antes do parto (período facultativo), ela deve informar o empregador sobre esse propósito e apresentar atestado médico que indique a data prevista do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível (art. 41º, nº 3).

Durante esse período de licença exclusiva, a mãe recebe o benefício denominado *subsídio parental inicial exclusivo da mãe*.

Nos casos de dupla maternidade biológica, a licença parental inicial exclusiva da mãe deve ser fruída pela trabalhadora gestante ou puérpera. Consoante dicção do art. 33º-A, nº 2, do CT, o titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto no art. 36º, nº 1, alíneas *a* (trabalhadora grávida) ou *b* (trabalhadora puérpera),²⁶ tem direito à licença parental exclusiva da mãe, enquanto o outro titular do direito de parentalidade terá direito à licença exclusiva do pai.

b) Licença parental exclusiva do pai (art. 43º)

O pai tem direito a 28 dias de licença, seguidos ou alternados, com no mínimo sete dias após o nascimento do bebê. Esses primeiros sete dias são seguidos e gozados imediatamente a seguir ao nascimento. Já os outros 21 dias podem ser gozados de forma seguida ou em períodos intercalados de, no mínimo, sete dias cada, desde que fruídos nas seis semanas (42 dias) após o nascimento. Ou seja, essa licença inicial exclusiva do pai deve ser fruída nos 42 dias subsequentes ao nascimento da criança, portanto em simultâneo com o período obrigatório de 42 dias da licença parental exclusiva da mãe, sendo que os primeiros sete dias são imediatamente após o nascimento.

²⁶ Artigo 36.º Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1 – No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho; (...)

Durante esse período, o pai recebe o benefício denominado *subsídio parental inicial exclusivo do pai*.

c) Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro (art. 42º)

Em caso de morte ou incapacidade medicamente certificada de um dos progenitores, ao outro será devida licença correspondente ao período de tempo de licença parental inicial da mãe ou do pai que não foi gozado por aquele que tiver falecido ou sido acometido de situação incapacitante. No entanto, o período de licença apenas manterá o bônus de 30 dias do art. 40º, nº 3, caso, na data da morte ou verificação da incapacidade, os pressupostos de sua aplicação já tenham ocorrido (Lambelho, 2021, p. 268).

Embora o art. 39º, alínea ‘c’, ainda faça referência à “licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe”, o termo “licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro” utilizado no art. 42º parece mais adequado, porque tanto poderá ser o pai a fruir um período de licença inicialmente atribuído à mãe, quanto o contrário.

4. LICENÇA POR ADOÇÃO DE MENOR DE 15 ANOS

O art. 44º atribui ao candidato a adotante (que não se limite a adotar o filho do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de fato) o direito à licença parental inicial prevista no art. 40º, nºs 1, 2 e 3 (120, 150 ou 180 dias), com um acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (art. 44º, nº 3).

Se forem dois os candidatos a adotantes, a licença é atribuída, em conjunto, aos dois, que poderão partilhá-la. Na adoção, não existem períodos de gozo exclusivo por qualquer dos candidatos (Lambelho, 2021, p. 271).

O art. 33º-A, nº 3, do CT, é expresso ao afirmar que se aplica o disposto no art. 44º às situações de adoção por casais do mesmo sexo.

5. LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR

Terminada a licença parental inicial ou a licença por adoção, e até os seis anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito a uma outra licença para prestar assistência a filho biológico ou adotivo.

Esta licença, no direito português designada como *licença parental complementar* (e comumente referida como *licença parental alargada*), encontra-se prevista no art. 51º do CT e é reflexo dos esforços para transposição das diretivas da União Europeia em matéria de conciliação entre vida profissional e vida familiar (Carvalho, 2023, p. 209). Verifica-se, de antemão, que a idade máxima da criança no direito português (seis anos) fica aquém do limite etário fixado na diretiva oriunda do Direito Comunitário Europeu (oito anos).

Nesse sentido, devemos recordar a licença parental prevista no art. 5º da Diretiva 2019/1158, que assegura o direito de cada progenitor a um mínimo de quatro meses de licença parental, até que a criança atinja determinada idade não superior a oito anos, e que alargou para dois meses, no mínimo, o período de licença parental que não pode ser transferido de um progenitor para o outro (art. 5º, nº 2). A Diretiva prevê, ainda, que esse período intransferível de dois meses seja pago de forma adequada, embora deixando relativa margem aos Estados-Membros para definir o montante (Considerando nº 31 e art. 8º, nºs 1 e 3). Destaca-se também que, de acordo com o instrumento legislativo europeu, os progenitores têm direito de solicitar o gozo da licença parental de forma flexível, ou seja, a tempo inteiro ou a tempo parcial, ou em blocos de licença, por exemplo alternando semanas consecutivas de trabalho e períodos de não trabalho (art. 5º, nºs 6 e 7, da Diretiva).

No sistema português, a licença parental complementar é direito pessoal e intransferível (ou seja, sem períodos compartilháveis), podendo ser fruída em simultâneo por ambos os progenitores,²⁷ sob diferentes modalidades, enumeradas nas alíneas do art. 51º, nº 1, do CT (com as alterações realizadas pela Lei nº 13/2023 – Agenda do Trabalho Digno), cujo teor reproduz-se a seguir:

²⁷ O art. 51º, nº 3, prevê que *[s]e ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.*

- a) Licença parental alargada (com total ausência ao serviço) por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;
- d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- e) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O gozo da licença pode assumir qualquer uma dessas modalidades, com fruição de modo consecutivo ou fracionado em no máximo três períodos. Não há possibilidade de um dos progenitores cumular o direito do outro (art. 51º, nº 2). A licença é pessoal e intransferível, em qualquer de suas espécies.

O empregador deve ser informado, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, da modalidade de licença que o trabalhador pretende gozar, bem como das datas de início e termo de cada período (art. 51º, nº 5).

As consequências na remuneração da licença dependem da modalidade pela qual o trabalhador optou.

No caso da alínea ‘a’ (*licença parental alargada*, em seu formato tradicional), há afastamento total do trabalho pelo período de três meses,²⁸ a ser fruído

²⁸ Há discussões se a Diretiva 2019/1158/UE foi adequadamente transposta ao direito interno lusitano, nesse particular, em razão de a duração da licença parental alargada da alínea ‘a’ ser de apenas três meses em Portugal. Sobre o tema, Luísa Andias Gonçalves salienta que “[d]iscutível é a questão de saber se o legislador português transpôs, na totalidade, a Directiva 2019/1158, uma vez que este diploma prevê a existência de uma licença parental de quatro meses para cada um dos progenitores e a licença parental complementar alargada é, entre nós, de apenas três meses para cada um deles. A resposta requer uma apreciação cuidadosa do regime jurídico, na medida em que o n.º 6 do artigo 20º

imediatamente após o término da licença parental inicial. Nessa modalidade, a Segurança Social portuguesa paga um subsídio no valor de 30% da remuneração de referência. Se cada um dos progenitores fruir a licença em sua totalidade, o subsídio aumenta de 30% para 40%, em mais uma medida (*nudge*) que tenta estimular, de alguma forma, maior participação masculina nas responsabilidades parentais. O benefício recebido durante o período é designado, pela Segurança Social Portuguesa, como *subsídio parental alargado* (Portugal, Gov.pt, 2025).²⁹ Mesmo tendo havido aumento desse parâmetro de remuneração (antes era de 25% e passou agora a ser de 30% ou 40%), os percentuais ainda são relativamente baixos e há dúvidas se estariam de acordo com o previsto na Diretiva 2019/1158/UE, cujo teor assegura *uma remuneração ou um subsídio adequados e de forma a facilitar o gozo da licença parental por ambos os progenitores* (art. 8º, nºs 1 e 3). O Considerando nº 31 da Diretiva afirma, ademais, que *os Estados-Membros deverão ter em conta que o gozo da licença parental conduz frequentemente a uma perda de rendimento familiar e que a pessoa da família com maiores rendimentos só pode gozar a licença parental se for suficientemente bem remunerada, tendo em vista a manutenção de um nível de vida decente*.³⁰

da Directiva consente que “[p]ara efeitos de cumprimento dos artigos 4.º, 5.º, 6.º e 8.º da presente diretiva, bem como da Diretiva 92/85/CEE, os Estados-Membros [p]ossam] tomar em consideração qualquer período de falta ao trabalho para assistência à família e qualquer remuneração ou subsídio pago por este motivo, em especial a licença de maternidade, a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, disponíveis a nível nacional e que vão além das normas mínimas impostas pela presente diretiva e pela Diretiva 92/85/CEE, desde que sejam cumpridos os requisitos mínimos para as referidas diretivas, e desde que não seja diminuído o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores no domínio abrangido pelas referidas diretivas.” Esta questão não é nova, colocando-se desde que a Directiva 2010/18 veio aumentar a duração da licença parental para quatro meses (face aos três meses anteriormente exigidos pela Directiva 96/34/))” (Gonçalves, 2023, p. 65).

²⁹ O art. 33º, nºs 1 e 2, do DL nº 91/2009, sobre o montante do subsídio parental alargado, assim preveem: 1 - *O montante diário do subsídio parental alargado é igual a 30% da remuneração de referência do beneficiário.* 2 - *Nas situações previstas no artigo 16.º, caso os progenitores gozem, cada um, a totalidade da licença parental alargada, o montante diário do subsídio é igual a 40% da remuneração de referência do beneficiário.*

³⁰ Ao analisar os dispositivos da Diretiva que preveem a necessidade de remuneração adequada da licença, Catarina de Oliveira Carvalho afirma que “a fixação do montante a pagar por parte dos Estados membros deve cumprir estes parâmetros: corresponder a ‘um nível adequado’ e ‘facilitar o gozo da licença parental por ambos os progenitores’”. A questão que permanece para ser densificada pelo TJ [Tribunal de Justiça da UE] é a de saber se os montantes previstos na legislação nacional preenchem esses critérios, podendo assumir relevância neste contexto os dados estatísticos sobre a utilização efetiva desta licença”. (Carvalho, 2023, p. 211). Na mesma linha, Luísa Andias Gonçalves salienta que “[r]esta saber se o novo montante do subsídio parental alargado (de 30% ou 40% da remuneração de referência do beneficiário) será considerado como suficiente para cumprir o desiderato estabelecido no n.º 3 do artigo 8º da Directiva - facilitar o gozo da licença parental por ambos os progenitores -, na medida em que nesta hipótese o que está em análise é a substituição de rendimentos do trabalho totalmente perdidos. Independentemente da resposta a essa questão, o tempo comprovado se este novo regime constitui um estímulo suficiente para a utilização da licença

Se considerarmos que os cônjuges ou companheiros podem fruir a licença parental alargada de três meses (art. 51, nº 1, alínea ‘a’) de forma não simultânea (um após o outro), verifica-se que, consoante as normas atualmente vigentes no sistema português, **um casal pode beneficiar-se de um período consecutivo de até 12 meses** (Lambelho, 2021, p. 273-274) **de licença remunerada para cuidados a uma criança em período integral**: os 180 dias de licença parental inicial ou por adoção com período de bonificação (art. 40º, nº 3, e art. 44º do CT), pagos à base de 83% ou 90% da remuneração de referência do beneficiário, seguidos de três meses de licença parental alargada, por um dos progenitores/adotante, e de outros três meses de licença parental alargada por parte do outro progenitor/adotante, estes últimos períodos pagos com 30% ou 40% da remuneração de referência do beneficiário.

Título: Principais licenças – sistema português (em meses)

Principais licenças - sistema português (em meses)

Licença parental inicial em máxima extensão 150+30=180 dias (83% ou 90%)	Licença parental alargada 1º progenitor (30% ou 40%)	Licença parental alargada 2º progenitor (30% ou 40%)
0	6	9
12		

(Fonte: autor)

As demais espécies da licença parental complementar (art. 51º, n 1, alíneas ‘b’, ‘c’, ‘d’ e ‘e’) consagram formatos flexíveis para fruição da licença, consagração de um movimento impulsionado pelas diretivas do Direito Europeu, com destaque para a Diretiva 2019/1158 (UE).

De acordo com o art. 16º, do DL nº 91/2009, além da alínea ‘a’ (*licença parental alargada*), são também remuneradas as modalidades previstas na alínea ‘c’ (trabalho a tempo parcial durante três meses, em meio expediente, desde que a

parental complementar, em particular para a promoção do seu uso por parte dos progenitores do sexo masculino”. (Gonçalves, 2023, p. 71).

licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores)³¹ e na alínea ‘d’ (*períodos intervalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses*).³²

Não há previsão de pagamento de benefício previdenciário para a modalidade da alínea ‘b’, que diz respeito ao trabalho a tempo parcial, sem partilha por parte dos progenitores, durante 12 meses, em regime de meio expediente (*período normal de trabalho igual a metade do tempo completo*). No entanto, quando o trabalho a tempo parcial em meio expediente é combinado com períodos de licença alargada, há possibilidade de remuneração, como visto na hipótese da alínea ‘d’. De acordo com a nova redação do art. 16º do DL nº 91/2009, após as alterações empreendidas pelo DL nº 53/2023, o pagamento do subsídio deixa de estar condicionado ao momento de gozo da licença (Gonçalves, 2023, p. 69) e sua fruição simultânea também não obstaculiza a percepção do benefício (Carvalho, 2023, p. 210).

Por fim, a alínea ‘e’ trata de modalidade a ser prevista em normas coletivas, ao possibilitar faltas *interpoladas* (alternadas) ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (em Portugal, comumente referidos como *IRCTs*).

Segundo Luísa Andias Gonçalves, o Direito português precisa realizar adequações, a fim de que sua licença parental complementar (*alargada*) possa se adequar aos comandos da Diretiva 2019/1158 (UE):

³¹ Nos termos do art. 33.º, n.º 3, do DL nº 91/2009, nessa hipótese em que cada um dos progenitores frui a licença com trabalho a tempo parcial durante os três meses, o montante diário do subsídio corresponde a 20% da remuneração de referência do beneficiário. Não se deve esquecer também que, nessa modalidade de licença complementar, o beneficiário cumulará o valor do benefício previdenciário com o salário recebido pelo trabalho em meio expediente. Ao ressaltar que essa modalidade remunerada demanda a fruição da licença por ambos os progenitores, Catarina de Oliveira Carvalho assevera que “[se] trata de mais uma medida promotora da partilha de responsabilidades parentais, e como tal de aplaudir, que parece seguir o espírito da congénere supramencionada no contexto da licença parental inicial (art. 40.º, n.º 3). Veremos se o resultado será tão auspicioso”. (CARVALHO, Catarina. A proteção da parentalidade..., p. 210).

³² Nessa modalidade da alínea ‘d’, o valor do subsídio parental corresponde a 30% da remuneração de referência do beneficiário (art. 33º, nº 1, do DL nº 91/2009).

omo referimos há pouco, a Directiva 2019/1158 (UE) determina que os Estados-Membros devem garantir que pelo menos dois meses da licença parental não sejam transferíveis para o outro progenitor. Para este período de licença não transferível a Directiva prevê a fixação de um subsídio capaz de ‘facilitar o gozo da licença por ambos os progenitores’ (artigo 8º, nº 3, da Directiva). cremos que obrigou(ará?) à alteração do nosso ordenamento jurídico em vários pontos: primeiro, para permitir a atribuição do subsídio parental alargado independentemente do momento do gozo da licença parental alargada; segundo, para prever a atribuição de um subsídio nos casos em que a licença é gozada numa modalidade flexível; terceiro, para aumentar o valor do subsídio com vista ao alcance de um montante considerado capaz de facilitar o gozo da licença parental complementar por ambos os progenitores. (Gonçalves, 2023, p. 67-69).

Consoante o art. 65º, alínea ‘f, do CT, a licença parental complementar não implica a perda de qualquer direito, sendo considerada como prestação efetiva de trabalho para todos os efeitos, exceto quanto à retribuição (salário).

Em futuro não muito distante, outras reformas ainda devem surgir no horizonte português para a transposição das normas europeias sobre conciliação entre vida profissional e familiar. Em decorrência disso, a licença parental complementar do art. 51º do CT possivelmente ainda será objeto de ajustes.

6. PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO PELO EXERCÍCIO DOS DIREITOS DE PROTEÇÃO À PARENTALIDADE

O art. 35º-A do Código do Trabalho de Portugal contém proibição abrangente de discriminação baseada no exercício de direitos relacionados à parentalidade:

Artigo 35.º-A
Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2 - Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Da leitura do dispositivo, observa-se que, embora ainda tenha utilizado os termos clássicos *maternidade* e *paternidade* (em dissonância com várias outras normas do mesmo Código, que fazem alusão ao conceito mais moderno de *parentalidade*), o n.º 1 vedou, de forma ampla, *qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade*.

Ao mesmo tempo, em caráter exemplificativo (constatado pelo uso do advérbio *nomeadamente*), o n.º 2 mencionou, de maneira expressa, a proibição de discriminação referente à *atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira*.

Deve-se recordar, ainda, que o CT português traz – em seus arts. 23º a 32º – uma disciplina moderna e abrangente quanto à vedação de discriminação no emprego baseada em múltiplos elementos de identidade, alguns deles mencionados de forma exemplificativa (uso do advérbio *nomeadamente*) no art. 24º, n.º 1,³³ dentre os quais se destaca a proibição de discriminação em razão de *situação familiar*.

Quanto ao ônus da prova, o art. 25º, n.ºs 5 e 6, do CT, dispõe que, em caso de invocação de prática discriminatória decorrente do exercício de direitos relacionados à parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador, cabe a quem alega discriminação indicar o

³³ Artigo 24.º Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Ou seja, há uma inversão do ônus da prova estabelecido no art. 342º do Código Civil português.

O CT, em seu art. 63º, ainda prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental depende de um parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – no caso, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). A remessa do processo à CITE incumbe ao empregador (art. 63º, nº 5) e precisa ser feita sempre antes da decisão de proceder ao despedimento. O órgão deve comunicar ao empregador e ao trabalhador sobre o seu parecer, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo (art. 63º, nº 4). Procedimento semelhante, com a necessidade de parecer prévio da CITE, precisa também ser observado para a dispensa de trabalhador cuidador (art. 101º-F).³⁴

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema de licenças parentais português oferece um arcabouço instigante, cujos elementos podem servir, em certa medida, como possíveis paradigmas para a reformulação do antiquado modelo brasileiro. A fórmula de divisão dos períodos de licença em blocos ou fatias emerge como um ponto central. Essa flexibilidade, ao permitir que pais e mães organizem os períodos de afastamento de forma mais alinhada às suas necessidades e às da criança, rompe com a rigidez dos modelos tradicionais e se apresenta como um caminho inteligente e estratégico.

Outro aspecto de notável inteligência é a previsão de bonificações em caso de divisão igualitária dos períodos de licença, conforme estabelecido, por

³⁴ Quanto aos contratos de experiência, o art. 114º, nº 5, igualmente prevê a necessidade de que o empregador comunique à CITE, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, a respeito da pretensão de extinção do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, assim como no caso de trabalhador cuidador.

exemplo, no art. 40º, nº 3, *in fine*, CT português. Essa estratégia atua como um *nudge*, um estímulo sutil e eficaz, encorajando os homens a uma participação mais ativa e equitativa nas responsabilidades de cuidado parental. Tal incentivo pode ser crucial para promover mudanças culturais, mitigando a sobrecarga feminina e fomentando a parentalidade ativa por todos.

A possibilidade de retorno ao trabalho em regimes flexíveis, com carga horária reduzida e percepção parcial de benefícios previdenciários, como verificado na licença complementar do sistema português (artigo 51 do CT), representa outra estratégia de grande valor. Essa flexibilidade não apenas facilita a reintegração de mães e pais no mercado de trabalho, mas também contribui para a sustentabilidade do sistema, ao mesmo tempo em que oferece uma transição mais suave entre a licença e a rotina profissional.

Ademais, as proibições contra a discriminação no emprego e a consideração dos períodos de licença como de efetivo trabalho (artigos 35º-A e art. 65º, nº 1, do CT) são pilares fundamentais que garantem a segurança e os direitos dos trabalhadores, evitando prejuízos em sua carreira profissional.

Em suma, a experiência portuguesa, com sua abordagem incentivadora e protetiva, pode oferecer valiosas lições para a construção de um modelo de licenças parentais mais equitativo, eficiente e adaptado às demandas da sociedade brasileira.

O Brasil necessita de um sistema de licenças que atenda a múltiplas necessidades: ofereça tranquilidade aos casais que desejem ter filhos; respeite os diferentes arranjos familiares existentes; fomente o compartilhamento equilibrado de responsabilidades entre progenitores, ao romper com o padrão social *homem-provedor* e *mulher-cuidadora*; estimule o instituto da adoção; enxergue as crianças e os adolescentes como principais beneficiários das licenças asseguradas a seus pais; traga visibilidade e valorização ao trabalho de cuidado; e garanta às mulheres igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho – aspecto que se refletiria em aumentos de produtividade e ganhos econômicos.

Embora a estruturação de um modelo capaz de responder a tantas demandas não seja tarefa simples, e conquanto inexistam soluções prontas ou infalíveis, algumas das ideias provenientes do sistema português podem servir

como inspiração para a propositura de um novo modelo adaptado à realidade brasileira, em que a parentalidade seja verdadeiramente compartilhada e valorizada (Fernandes, 2025).

8. REFERÊNCIAS

- Benevides, Camilla Martins dos Santos. *O trabalho remoto transnacional na União Europeia*. São Paulo: Dialética: 2024.
- Carvalho, Catarina de Oliveira. *A proteção da parentalidade e da conciliação no âmbito da designada Agenda do Trabalho Digno (Lei nº 13/2023, de 3 de abril)*. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; Vicente, Joana Nunes (coord.). *Estudos Apodit 11: Reforma da legislação laboral – trabalho digno – conciliação entre a vida profissional e familiar*. Lisboa: AAFDL Editora, p. 193-216, 2023.
- Dray, Guilherme. *Lições de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2024.
- Fernandes, João Renda Leal. *Licenças parentais: a construção de um novo Direito do Trabalho e Previdenciário*, 1. ed. São Paulo: Jus Podivm, 2025.
- Gonçalves, Luísa Andias. *A proteção jurídico-laboral da parentalidade – alterações no âmbito da Agenda do Trabalho Digno*. *Revista Questões Laborais*, ano XXX, nº 63, p. 51-77, jul./dez. 2023.
- Gonçalves, Luísa Andias. *A proteção social da parentalidade*. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; Carvalho, Catarina de Oliveira; Vicente, Joana Nunes (coord.). *Estudos Apodit 11: Reforma da legislação laboral – trabalho digno – conciliação entre a vida profissional e familiar*. Lisboa: AAFDL Editora, p. 285-303, 2023.
- Lambelho, Ana; Gonçalves, Luísa Andias. *Direito do trabalho: da teoria à prática*, 2. ed. Lisboa: Rei dos Livros, 2021.
- Lopes, Maria. *Iniciativa de cidadãos que alarga licença parental até 180 dias aprovada na generalidade*. *Público*, 27 set. 2024. Disponível em: <https://www.publico.pt/2024/09/27/politica/noticia/iniciativa-cidadaos-alarga-licenca-parental-ate-180-dias-aprovada-generalidade-2105711>. Acesso em: 18 fev. 2025.
- Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 11. ed. Coimbra: Almedina, 2023.
- Martins, Raquel. *Pela primeira vez, 60% dos pais partilharam licença parental com a mãe: novas regras em vigor desde 1 de Maio de 2023 incentivam a partilha das licenças. Percentagem de pais a ficar pelo menos 30 dias em exclusivo com os filhos passou de 45,8% para 59,4%*. *Público*, 21 mar. 2024. Disponível em: <https://www.publico.pt/2024/03/21/economia/noticia/primeira-60-pais-partilharam-licenca-parental-mae-2084336>. Acesso em: 4 out. 2024.
- Navarro, Cristina Sánchez-Rodas. Los conceptos de trabajador/a en la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores: zonas grises. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 38, p. 41-63, 1º Trimestre 2024.
- Portugal. Diário da República. *Regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade – Decreto-Lei n.º 91/2009*.

Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-70157403>. Acesso em 20 fev. 2025.

Portugal. Gov.pt. *Ter uma criança: licença parental em Portugal*. Disponível em: <https://www2.gov.pt/guias/ter-uma-crianca/licenca-parental>. Acesso em: 18 fev. 2025.

Portugal. Segurança social. *Guia Prático do Subsídio Parental do Instituto da Segurança Social*, p. 8. Disponível em: https://www.seg-social.pt/documents/10152/14973/3010_subs%C3%ADdio_parental/f724becd-a5cb-4239-8fcc-fa09d7a6900f. Acesso em: 4 ago. 2024.

Portugal. Segurança social. *Subsídio social parental*. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/subsidio-social-parental>. Acesso em: 4 out. 2024.

Ramalho, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho*: Parte II – Situações laborais individuais, 9. ed. Coimbra: Almedina, 2023.

Ribeiro, Carla B. *A licença parental de seis meses paga “é um legado” de Carina Pereira*. *Público*, 4 out. 2024. Disponível em: <https://www.publico.pt/2024/10/04/impar/noticia/licenca-parental-seis-meses-paga-legado-carina-pereira-2106554>. Acesso em: 18 fev. 2025.

Rodrigues, André Alfár. *Manual prático de Direito do Trabalho*: 400 perguntas e respostas. Lisboa: AAFDL Editora, 2023.

SIC Notícias. *Parlamento aprovou alargamento da licença paternal para seis meses, mas a proposta não consta no OE 2025*, 12 jan. 2025. Disponível em: <https://sicnoticias.pt/pais/2025-01-12-video-parlamento-aprovou-alargamento-da-licenca-paternal-para-seis-meses-mas-a-proposta-nao-consta-no-oe-2025-7f34621b>. Acesso em: 18 fev. 2025.

Sunstein, Cass R. *Nudging: um guia muito resumido*. Tradução: Máira Almeida. *Revista Estudos Institucionais*, vol. 3, n° 2, p. 1023-1034, 2017.

Thaler, Richard H.; Sunstein, Cass R. *Nudge*: a edição final. Tradução (versão portuguesa): João Carlos Silva. Alfragide: Lua de Papel, 2024.

Vicente, Joana Nunes. A Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e o seu impacto no ordenamento jurídico nacional. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; Vicente, Joana Nunes (coord.). *Estudos Apodit 11: Reforma da legislação laboral – trabalho digno – conciliação entre a vida profissional e familiar*. Lisboa: AAFDL Editora, p. 217-236, 2023.

ELTERNGELD E ELTERNZEIT: A LICENÇA PARENTAL ALEMÃ E SUAS POTENCIAIS CONTRIBUIÇÕES PARA A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

ELTERNGELD AND ELTERNZEIT: THE GERMAN PARENTAL LEAVE SYSTEM AND ITS POTENTIAL CONTRIBUTIONS TO BRAZILIAN LEGISLATION

Luciane Cardoso Barzotto¹

Yone Frediani²

Anita Mezacasa Müller³

DOI: <https://doi.org/10.62140/LBYFAM117322631>

RESUMO: Os sistemas legislativos brasileiro e alemão acerca da licença parental são profundamente distintos. Inicialmente, explica-se neste artigo a legislação alemã que versa sobre a licença parental; após, realiza-se a análise da lei brasileira; por fim, com base no exposto, sugere-se alterações ao Direito nacional. Espera-se que o conhecimento e a compreensão das soluções normativas alemãs promovam reflexão sobre a legislação brasileira atual para, inclusive, seu possível aprimoramento.

PALAVRAS-CHAVE: licença parental; licença-maternidade; licença-paternidade; Elterngeld; Elternzeit; Direito Alemão.

¹ Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Professora titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); graduação e pós-graduação. íder do grupo de pesquisa direto e fraternidade da UFRGS. Professora da Escola Judicial do TRT4/ENAMAT. Integrante do IIBDT (Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho, do CPJ (Centro de Pesquisas Judiciais) da AMB, ASRDT Academia Sul Rio-Grandense de Direito do Trabalho) e da ABDT (Academia Brasileira de Direito do Trabalho – cadeira 98). Coordenadora do CEJUSC2 e NUPEMEC do TRT da 4ª Região. Mestre, doutora e pós- doutora em Direito

² Advogada militante, OAB/SP 37.334; sócia fundadora de Frediani e Borba Sociedade de Advogados. Desembargadora aposentada do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Doutora em Direito do Trabalho PUC/SP. Mestre em Direito das Relações do Estado PUC/SP; Mestre em Direitos Fundamentais/UNIFIEO; Professora de Direito e Processo do Trabalho nos cursos de Graduação e Pós-Graduação da FAAP – Fundação Armando Álvares Penteado. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho; Membro do Conselho Superior de Relações do Trabalho da Federação das Indústrias de São Paulo- FIESP; Membro da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Professora Visitante da Universidade de Modena e Reggio Emilia, Itália e da Universidad Tecnologica del Peru. Autora de inúmeros artigos e livros nas áreas do Direito Individual, Coletivo e Processo do Trabalho.

³ Advogada graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), mestre em Direito (LL.M.) pela Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU). Atualmente é funcionária pública no órgão *Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)*, na Alemanha.

ABSTRACT: The legal systems of Brazil and Germany regarding parental leave are deeply distinct. In this paper, the German legislation on parental leave is explained; later, the Brazilian laws on this regard are analyzed; lastly, modifications on the latter are proposed. The following paper aims to promote reflection on the current Brazilian Law and perhaps its improvement.

KEY WORDS: parental leave; maternity leave; paternity leave; *Elterngeld*; *Elternzeit*; German Law.

1. INTRODUÇÃO À LEGISLAÇÃO ALEMÃ

As legislações brasileira e alemã acerca do tempo para o cuidado dos filhos são estruturalmente distintas. Enquanto a primeira predetermina a duração desse período, a segunda oferece autonomia aos pais para sua divisão.

Os institutos legais associados à licença parental na Alemanha são *Elternzeit* e *Elterngeld*, ambos regidos pela legislação *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz* (BEEG), em vigor desde 2007, sobre a qual se referem todas as indicações de normas neste capítulo⁴. Eles são independentes e podem ou não ser combinados, a critério dos pais.

O termo "*Elternzeit*" é a combinação das palavras "Eltern" (pais, no sentido de casal genitor) e "Zeit" (tempo, período). Trata-se do *intervalo de tempo* de afastamento do trabalho concedido em razão do cuidado dos filhos. A expressão "*Elterngeld*", por sua vez, é a junção das palavras "Eltern" (pais) e "Geld" (dinheiro): é um benefício que permite o recebimento de *auxílio financeiro* para o cuidado dos filhos.

Entre outras legislações acerca do nascimento de filhos, destaca-se a *Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts*, referente à proteção da parturiente. Trata-se de um instituto completamente separado da licença *Elternzeit* e do benefício *Elterngeld*. Enquanto estes são concedidos para o cuidado e criação dos filhos, aquele se presta exclusivamente para o cuidado da saúde da gestante e do nascituro.

1.1. *Elternzeit*

⁴ Exceto ao tratar-se da licença *Mutterschutz*, quando utiliza-se a legislação *Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts* (*Mutterschutzgesetz*).

O instituto legal *Elternzeit* engloba a licença-maternidade e a licença-paternidade e possui duração total da licença de 03 anos *por criança* (§15 II). O período de afastamento pode ser dividido da forma que melhor convier aos pais e não é obrigatório. É permitido aos pais (ou outros titulares) ausentar-se do trabalho de forma concomitante ou alternada (§15 III). Durante a duração do afastamento não é devida remuneração pelo empregador. Entretanto, os pais podem receber auxílio financeiro na forma do *Elterngeld*.

O período é considerado uma suspensão (*Aussetzung*) do contrato de trabalho, mas, dessa classificação não resultam necessariamente as consequências da suspensão do Direito brasileiro. O tempo de cuidado das crianças até seu terceiro aniversário pode contar para a aposentadoria⁵ e para a concessão do seguro desemprego. No caso de a criança falecer durante o afastamento, a licença deve ser findada em até três semanas após a morte (§16 IV).

1.1.1. Titulares

Os requisitos para a concessão de *Elternzeit* advêm da relação de parentesco e residência conjunta com a criança e da condição empregatícia do titular (§15). Para fazer jus à licença, o titular deve ser empregado; entretanto, diversas modalidades do contrato de trabalho são compatíveis com o *Elternzeit*, como trabalho remoto (§20 II), de meio período, *Mini-Jobs*⁶, *Ausbildung*⁷ (§20 I) ou mesmo por tempo determinado (§21).

Além dos pais (§15 I 1a), o tempo de afastamento pode ser fruído por seus cônjuges ou parceiros (§15, I 1b). No caso de morte ou doença grave dos

⁵ É considerado o período de três anos como tempo de cuidado para cada filho. O titular é aquele que foi o principal cuidador da criança. É obrigatório que nesses três anos a criança tenha residido na Alemanha.

⁶ *Mini-Jobs* são trabalhos permanentes mas de baixa carga horária laboral, utilizados principalmente como complementação de renda. O salário total pelas horas trabalhadas é inferior a 556 euros, piso para o pagamento de contribuições previdenciárias e imposto de renda. Uma possível tradução adaptada à realidade brasileira poderia ser “bico”, ainda que o termo não expresse a integralidade do significado.

⁷ *Ausbildung* é uma espécie de formação que integra estudo e trabalho, similar a um curso técnico brasileiro. O tempo em *Elternzeit* não conta para a formação (§20, [2]).

genitores, é possível a concessão da licença a outros parentes (§15 I 1b). Em todos os casos é obrigatório ao titular residir com a criança (§15 I 1).⁸

A fruição da licença pelos avós também pode ocorrer, caso um ou ambos os pais sejam menores de idade (§15 Ia 1) ou participem de uma formação técnica (*Ausbildung*) iniciada antes da maioridade (§15 Ia 2). Em ambos os casos, apenas se nenhum dos pais se afastar do trabalho, podem os avós serem titulares do benefício (§15 Ia).

Filhos adotivos e *Pflegekinder* (crianças em guarda provisória para fins de adoção) também geram a titularidade (§15 I 1c). A licença nesses casos também tem duração de 03 anos, mas preclui no oitavo aniversário da criança, independente de sua idade ao início da fruição da licença pelo titular (§15 II).

1.1.2. Divisão do período

A contagem do tempo segue não o calendário, mas o tempo de vida da criança. O dia do nascimento é o marco inicial e os aniversários são utilizados para demarcar o período da licença (Bundesministerium Für Familie, Senioren, Frauen Und Jugend, 2021).

Ao menos 12 meses da licença devem ser fruídos até o terceiro aniversário da criança (§15 II). Os meses restantes podem ser utilizados até o oitavo aniversário, sob pena de preclusão (§15 II). Até o marco do terceiro aniversário, não é necessário consentimento do empregador para o afastamento (§15, [5]), mas este deve ser informado ao empregador com antecedência mínima de sete semanas (§15 VII 5a e §16 I 1).

Após os três anos de idade da criança, os períodos devem ser devem ser acordados entre empregado e empregador (§15 II) e requisitados ao empregador com treze semanas de antecedência (§15 VII 5b e §16 I 1). É permitido ao titular dividir o tempo da licença de forma bastante flexível, sendo possível inclusive a demarcação do afastamento por dias da semana ou semanas em um mês. O trabalho em meio período pode ser realizado por empregados que

⁸ No caso de guarda compartilhada será considerado que a criança possui mais de um domicílio para fins de concessão da licença.

trabalhem há, pelo menos, seis meses na empresa (§15 VII 2), a qual emprega ao menos quinze funcionários, pelo período mínimo de dois meses⁹ (§15 VII 1). Caso autorizado pelo empregador, pode-se realizar o trabalho de meio período, ainda que não cumpridos todos os requisitos descritos. Tal modalidade compreende o trabalho realizado por entre quinze e trinta horas semanais (§15 II). A contagem, entretanto, é feita pela média de horas trabalhadas por mês (§15 II e VII 2).

Os funcionários afastados em razão da licença *Elternzeit* tem garantia provisória no emprego (*Kündigungsschutz*), assegurada a manutenção de sua função (§18). A garantia tem início uma semana antes do prazo de aviso/requisição do período (§18 I). Ou seja, no caso de afastamento em razão do cuidado de uma criança de até três anos, é assegurado o emprego por todo o período de afastamento e também pelas oito semanas antecedentes.

Apenas em casos excepcionais¹⁰ pode o empregado ser despedido (§18 I). Caso queira deixar o emprego, deve informar ao empregador com antecedência de três meses, nos termos do aviso prévio legal. Em geral, os contratos de trabalho por tempo determinado não são estendidos em razão da licença *Elternzeit*¹¹.

1.2. *Elterngeld*

Durante parte do período de afastamento para o cuidado dos filhos, é possível auferir *Elterngeld*, benefício pago pelo governo federal alemão (§12 II). Sua concessão é possível ainda que sem usufruir da licença *Elternzeit*, caso as condições a permitam. O benefício pode ser recebido pelos titulares de forma alternada ou concomitante (§4 II).

O recebimento do valor devido inicia-se com o nascimento da criança e ocorre mensalmente no dia do nascimento, naquele mês¹² (§4 I). Importante

⁹ Exceto caso o emprego não seja compatível com o trabalho em meio período.

¹⁰ As razões para despedida são definidas pela autoridade responsável pela saúde ocupacional de cada estado (*Land*).

¹¹ As exceções são geralmente para trabalhos com formação integrada e são previstas no regulamento de cada categoria.

¹² Se o nascimento tiver ocorrido no dia cinco de março, o valor será recebido no quinto dia de cada mês subsequente, por exemplo.

frisar que não é permitido o recebimento do benefício após os oito anos de idade da criança, mesmo nos casos de adoção (§4 I).

Não são devidos impostos sobre quantias recebidas a título de *Elterngeld*. A previsão legal não encontra-se na legislação *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz* (BEEG), mas na *Einkommensteuergesetz* (§ 32 I 1j).

1.2.1. Titulares

As condições para o recebimento do valor são bastante semelhantes àquelas para a concessão da licença *Elternzeit*. Os requisitos referem-se à relação de parentesco com a criança e à situação laboral do provável beneficiário. Os pressupostos de ambas as ordens, laboral e familiar, devem ser preenchidos para a concessão do benefício.

Durante o período de fruição, é proibido o trabalho por mais de trinta horas semanais¹³ (§1 I 4) exceto para estudantes¹⁴ quando o trabalho realizado for em razão da qualificação (§1VI). Caso o estudante trabalhe mais de trinta horas semanais, entretanto, não terá direito à licença *Elternzeit*.

Para fazer jus ao benefício, os pais devem cuidar eles próprios da criança (§1 I 3) e com ela residir¹⁵ na Alemanha (§1 I 1). Outros familiares da criança também podem ser beneficiários, como madrastas e padrastos (§1 II e III 2). Em caso de doença ou deficiência graves ou falecimento dos pais, parentes de até terceiro grau e seus cônjuges podem tornar-se titulares, desde que presentes as condições necessárias¹⁶ (§1 IV).

1.2.2. Variedades do benefício

Existem duas variedades do benefício *Elterngeld*, combináveis entre si: *Basiselterngeld* e *ElterngeldPlus*. As diferenças entre as espécies dizem respeito ao

¹³ É considerada carga horária semanal a média mensal do tempo trabalhado.

¹⁴ Estudantes em modalidades *Studium* (ensino superior) ou *Ausbildung* (ensino técnico).

¹⁵ No caso de guarda compartilhada consideram-se ambas as moradias como residência da criança. Entretanto, a criança deve morar ao menos ½ do tempo com cada genitor, sob pena de o outro ser considerado pai/mãe solteiro para fins de concessão do benefício.

¹⁶ As condições para o usufruto do benefício nessas condições são as mesmas daquelas para os pais: residir com a criança na Alemanha, cuidar da criança e trabalhar no máximo 30 horas semanais.

valor e ao tempo de recebimento, o qual pode ser realizado de forma concomitante ou alternada pelos pais.

O benefício base, *BasisElterngeld*, tem duração de doze meses (§4 IV), os quais devem ser usufruídos nos primeiros catorze meses de vida da criança (ou da adoção)¹⁷ (§4 I). O benefício *ElterngeldPlus*, por sua vez, é muito similar à versão básica, mas estendida no tempo: dobro do número de meses, metade do valor mensal (§4 III).

Em ambas as variações o recebimento pode ser dividido em no máximo três intervalos. Todavia, após os primeiros catorze meses de vida da criança o benefício deve ser fruído sem pausas (§4 I), sob pena de não se poder mais requisitá-lo no futuro.

Caso ambos os pais requeiram o benefício por não menos que dois meses cada¹⁸ e tenha havido a diminuição da renda de ao menos um dos pais por no mínimo dois meses, pode ocorrer a prorrogação por dois meses do benefício (§4 IV 1 e VI). Tal benefício é chamado de *Partnerschaftsbonus*¹⁹ e visa a incentivar que ambos os pais fruam da licença *Elternzeit*. Os meses adicionais recebidos são chamados de *Partnermonate*²⁰, durante os quais deve ser realizado trabalho de meio período de no máximo trinta horas semanais (§4 IV 1 e 2).

1.2.3. Valores em razão de *Elterngeld*

A quantia a ser recebida depende de vários fatores, como renda anterior e número de crianças em uma mesma residência. O valor *mínimo* a ser recebido a título de *Elterngeldbasis* é de trezentos euros (300 €) e o *máximo* é de mil e oitocentos euros (1.800 €) (§2 I).

Os cálculos sobre o que será recebido são realizados com o salário anterior²¹ ao nascimento como base e a título de *Elterngeldbasis*. Os montantes

¹⁷ No caso de haver prorrogação, nos primeiros catorze meses de vida.

¹⁸ Exceto no caso de mães/pais solteiros, para os quais a condição não é exigida (§4, [6]).

¹⁹ Em tradução livre, "bônus de parceria".

²⁰ *Partner* significa "parceiro(s)" e *Monate*, "meses".

²¹ O "salário anterior" é a média aritmética da renda líquida auferida no período de aferição (*Bemessungszeitraum*), em geral de doze meses.

mínimo e máximo são de cento e cinquenta (150 €), em razão de *Elterngeldbasis*, e novecentos euros (900 €), no caso do recebimento da variante *ElterngeldPlus*.

A renda auferida em outros países da União Europeia também pode ser considerada para fins de cálculo do benefício *Elternzeit*, contanto que sobre ela tenham sido pagos os devidos impostos (§1 VII 1). São também abrangidos por essa possibilidade Suíça, Noruega, Islândia e Liechtenstein (§1 VII 2).

1.2.3.1. Definição de valores

Recebe-se em razão de *Elterngeldbasis*, entre sessenta e cinco e sessenta e sete por cento (65-67%) da *diferença* da renda líquida anterior e posterior ao nascimento²² (§2 I e II), respeitados os montantes máximo e mínimo (Bundesministerium Für Familie, Senioren, Frauen Und Jugend, p. 2021, p. 30). O aumento da porcentagem incidente é inversamente proporcional ao salário: quanto menor este, maior será aquela.²³

Veja-se em números, considerando a renda líquida inicial de três mil euros (3.000 €):

- a) Nos meses em que o titular não trabalha, a diferença de renda é de três mil euros (3.000 €). O valor recebido a título de *Elterngeldbasis* será de mil novecentos e cinquenta euros (1.950 €), sessenta e cinco por cento (65%) da diferença.
- b) Nos meses em que o titular auferir mil euros (1.000 €), por exemplo, a diferença de renda líquida será de dois mil euros (2.000 €). Assim, receberá a título de *Elterngeldbasis* mil e trezentos euros (1.300 €). Somado ao valor auferido

²² A renda líquida posterior ao nascimento não é necessariamente nula, visto que beneficiários podem trabalhar até trinta e duas (32) horas semanais (§1 VI 1). Caso o beneficiário diminua apenas parcialmente sua jornada de trabalho através do benefício *Elternzeit*, a renda auferida será considerada para o cálculo do benefício *Elterngeld*.

²³ Quando o salário anterior ao nascimento for inferior a mil euros (1.000 €), a porcentagem base sobre a diferença entre renda anterior e posterior ao parto ou adoção (67%) diminui gradativamente (§2 II). A título de curiosidade, existe variação sobre o valor do benefício quando a renda inicial for de entre trezentos e quarenta euros (340 €) e dois mil setecentos e sessenta e nove euros e vinte e três centavos de euro (2.769,23 €). Rendas acima ou abaixo desses montantes receberão os benefícios mínimo e máximo, respectivamente.

paralelamente, sua renda mensal líquida total será de dois mil e trezentos euros (2.300 €).

Agora, considere a mesma renda líquida, em regime *ElternzeitPlus*:

- a) Nos meses em que o titular não trabalha, receberia a título de *Elternzeitbasis* mil novecentos e cinquenta euros (1.950 €). Em regime *ElternzeitPlus* receberia a metade, qual seja, novecentos e setenta e cinco euros (975 €).
- b) Nos meses em que o titular auferir mil euros (1.000 €), por exemplo, a diferença de renda líquida será de dois mil euros (2.000 €). Assim, receberá a título de *ElterngeldPlus* seiscentos e cinquenta euros (650 €). Somado ao valor auferido paralelamente, sua renda mensal líquida total será de mil seiscentos e cinquenta euros (1.650 €).

No caso de o titular não auferir renda no período anterior ao nascimento, receberá o valor mínimo de trezentos euros (300 €) em regime *Elterngeldbasis* ou de cento e cinquenta euros (150 €), em *ElterngeldPlus* (§2 IV). Os titulares com renda anual superior a cento e setenta e cinco mil euros (175.000 €) não têm direito ao recebimento de valores em razão de *Elterngeld* (§1 VIII).

No caso de nascimento de múltiplos, os pais ou titulares recebem os valores em razão de *Elterngeld* apenas uma vez (§1 I), como se nascida apenas uma criança²⁴. Existe, todavia, acréscimo de trezentos euros (300 €) ou cento e cinquenta euros (150 €) por criança “adicional” em regime *ElterngeldBasis* e *ElterngeldPlus*, respectivamente (§2a IV). A adoção de múltiplas crianças de uma só vez também cria o direito ao recebimento do acréscimo.

Quando houver mais crianças domiciliadas na casa daquela a que se refere o benefício *Elterngeld*, aumenta-se a incidência sobre renda anterior e posterior ao nascimento em 10%. Os valores mínimos de acréscimo são setenta

²⁴ O Ministério da Família alemão indica em seu informativo que não são pagos os valores devidos por *Elterngeld* para cada múltiplo pois são uma *substituição* de renda para o cuidado dos filhos. Para o cuidado financeiro propriamente dito, existe o recebimento de *Kindergeld*.

e cinco euros (75 €) e trinta e sete euros e cinquenta centavos de euros (37,50 €), em regime *ElterngeldBasis* e *ElterngeldPlus*, respectivamente (§2a I).

1.3. Proteção à gestante (*Mutterschutz*)

O afastamento da mãe do trabalho nos períodos anterior e imediatamente posterior ao parto antes do nascimento é regido não pela licença *Elternzeit*, mas pela proteção à gestante *Mutterschutz*, prevista na legislação *Mutterschutzgesetz* (MuSchG), sobre a qual se referem todas as indicações normativas deste subtítulo. A licença é destinada exclusivamente à parturiente, não sendo possível sua utilização por pais adotivos. O afastamento do trabalho pela gestante é permitido durante as seis semanas que antecedem o parto (§3 I) e obrigatório durante as oito semanas imediatamente após o nascimento (§3 II).

No caso do nascimento prematuro²⁵ (§3 II 1), de múltiplos (§3 II 2) ou de crianças com deficiência (§3 II 3), o período após o parto é prorrogado para catorze semanas. No caso do falecimento da genitora, a proteção pode ser estendida a outro familiar. Não existe previsão do uso do instituto por pais por adoção.

É assegurada à gestante a permanência em seu emprego a partir da décima segunda semana de gravidez (§17 I 1) e até quatro meses após o parto (§17 I 3). A lei prevê diversas situações em que o trabalho da mulher é proibido, como o trabalho noturno (§5), em domingos e feriados (§6) e em locais insalubres (§11).

Durante o período de afastamento do trabalho em razão da licença *Mutterschutz* a parturiente recebe sua remuneração integral²⁶. O pagamento é realizado parcialmente pelo seu seguro saúde (*Krankenversicherung*) (§19 I)²⁷ e complementado pelo empregador (§20).

O período de afastamento por *Mutterschutz* não afeta a fruição do período por *Elternzeit*. O próprio informativo relativo a *Elternzeit* e *Elterngeld* produzido pelo Ministério da Família, Idosos, Mulheres e Juventude alemão

²⁵ No caso de parto prematuro, os dias não usufruídos antes do parto são transferidos para após o mesmo (§3 I).

²⁶ Média dos últimos três meses de trabalho (§18).

²⁷ É pago pelo seguro o valor de treze euros por dia (§20 I).

(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, p. 83) sugere que se espere o fim do afastamento por *Mutterschutz* para iniciar a fruição de *Elternzeit* pela mãe, aumentando assim o tempo de cuidado do bebê.

2. ANÁLISE COMPARATIVA: CRÍTICAS E SUGESTÕES

As previsões normativas brasileira e alemã acerca da licença parental são distintas em múltiplos fatores. Apresenta-se neste capítulo crítica à titularidade das licenças maternidade e paternidade no Brasil e sugere-se possíveis alterações à legislação nacional, a qual acredita-se pode ser positivamente influenciada por soluções legislativas alemãs.

2.1. Titulares da licença para afastamento do trabalho

O Brasil e a Alemanha contam com licenças de duração bastante distintas. Enquanto no Brasil a mãe tem direito a cento e vinte dias de afastamento e o pai a cinco, na Alemanha os pais têm, combinados entre si, até mil e noventa e cinco dias²⁸ para dedicarem-se ao cuidado dos filhos.

A escolha do legislador sobre o número de dias a que o pai e a mãe têm direito diz sobre as expectativas da sociedade acerca do cuidado da criança. Determinar o tempo de licença do trabalho dita, ainda que indiretamente, quem terá o papel de criar os filhos. A diferença entre as licenças parentais, entretanto, vai além de suas durações: enquanto no Brasil há rigidez, na Alemanha há flexibilidade.

2.2. A distribuição da licença parental na Alemanha

Na Alemanha existem duas licenças para afastamento do trabalho em função do nascimento de um filho: *Mutterschutz* e *Elternzeit*. A função de cada uma

²⁸ Considerando o ano com duração de 365 dias, multiplica-se o número de dias por três (03 anos de *Elternzeit*).

é bastante distinta: enquanto a primeira é para a preservação da saúde da gestante e do nascituro, a segunda visa ao cuidado da criança.

A intenção do legislador sobre a licença *Mutterschutz* como período de recuperação da gestante é clara e declarada expressamente. Leia-se a primeira disposição da legislação *Mutterschutzgesetz* (§1 I):

(1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.

Em tradução livre:

(1) Esta lei protege a saúde da mulher e de seu filho no ambiente de trabalho e em formações profissionais após o parto e durante a amamentação. A lei garante à mulher a permanência em seu trabalho ou formação profissional sem prejuízo de sua saúde e de seu filho e neutraliza desvantagens durante a gravidez, após o parto e durante a amamentação. Normas em outras legislações de proteção no trabalho permanecem inalteradas.

A preocupação com a saúde da gestante é reiterada com a proibição do trabalho logo após o parto. É interessante perceber que a lei não destina a proibição à mulher, mas ao empregador, reforçando a ideia de responsabilidade coletiva sobre a natalidade e desenvolvimento saudável da parturiente e de seu filho. Assim dispõe a legislação *Mutterschutzgesetz* (§3 II):

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung).

Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Em tradução livre:

- (2) Ao empregador não é permitido empregar uma mulher até o fim da oitava semana após o parto (prazo de proteção após o parto). O prazo de proteção é estendido a doze semanas no caso de
 1. parto prematuro.
 2. nascimento de múltiplos.
 3. antes do fim do fim do prazo de oito semanas ser o filho diagnosticado com deficiência nos termos dispostos na legislação Sozialgesetzbuch (nono livro, §2 I 1).

A aplicação da norma também confirma o objetivo de proteção da saúde da mulher gestante ao não conceder a licença a pais adotantes por analogia. Enquanto podem usufruir da licença *Elternzeit*, não podem fazê-lo da licença *Mutterschutz* pois não houve gestação e, por consequência, não é necessária a proteção após o parto.

Percebe-se que o legislador brasileiro compreende a necessidade de legislação especializada para a proteção à saúde da gestante, independente da licença-maternidade. A Lei 14.151/21, por exemplo, instituiu o afastamento obrigatório das gestantes do ambiente de trabalho durante o período de emergência de saúde pública em decorrência do coronavírus. Tal previsão visa a proteger diretamente o bem-estar da gestante, ainda que de forma inconsequente à não contrapartida financeira por parte do empregador (Frediani, 2022, p. 305-318).

A licença *Elternzeit*, por sua vez, oportuniza autonomia dos pais sobre o cuidado dos filhos. A legislação *Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz* (BEEG) entrou em vigor em 2007 com o objetivo de elevar o número de pais que

escolhiam usufruir da licença paternidade (Schober, 2021, p. 14). Neste ponto, obteve-se sucesso: em 2016, 38,8% dos pais escolheram afastar-se do trabalho para o cuidado dos filhos, comparado a 3,5% em 2006, logo antes da nova lei (Statistisches Bundesamt, 2020).

Ainda que a proporção de pais que usufruam da licença aumente todos os anos (Schober, 2021, p. 15), sua participação é baixa se comparada ao número de mães que o fazem. Em 2018, 24,5% das mães e 1,6% dos pais com filhos menores de seis anos de idade estavam afastados do trabalho sob o regime *Elternzeit*. Entre aqueles com filhos menores de três anos de idade, 42,1% das mães e 2,7% dos pais estavam em licença.

O tempo médio de afastamento por pais (membros do sexo masculino) é de 3,4 meses. Entre aqueles que usufruíram da licença, 75% o fizeram por pelo menos dois meses. Acreditamos que tal percentual decorra do fato de ser esse o tempo mínimo para que seja recebido o acréscimo *Partnerschaftbonus* pelo casal. Com base nesses dados, percebe-se que foi atingido o objetivo do incentivo, qual seja, aumentar a cooperação entre os parceiros.

Destaca-se a preocupação do legislador alemão em prever expressamente a participação dos avós no cuidado de seus netos, como titulares da licença, no caso de pais menores de idade ou que participarem de cursos profissionalizantes iniciados antes da maioridade (§15 Ia 1 e 2 BEEG). Tal previsão possibilita aos pais dar seguimento a sua formação, evitando a evasão escolar em razão da gravidez na adolescência.

2.3. A distribuição da licença parental no Brasil

O período para dedicação ao cuidado dos filhos no Brasil não é previsto por uma única licença parental, como na Alemanha, mas duas, discriminadas com base no gênero do titular. A duração das licenças é predeterminada e, em geral, intransferível²⁹.

Questiona-se, entretanto, se não haveria contradição no próprio texto constitucional ao preestabelecer o titular das licenças. De acordo com o parágrafo

²⁹ Com exceção da licença-maternidade concedida ao adotante homem.

sétimo do artigo 226 da Constituição Federal, a família é uma instituição que goza de proteção do Estado, não podendo este interferir em seu núcleo. Leia-se:

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

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

Se “o planejamento familiar é livre decisão do casal”, não pode o Estado decidir qual componente do núcleo familiar cuidará do filho do casal. Poder-se-ia levantar o ponto de que o período é para a recuperação da mãe. Todavia, o período pós-parto tem duração, em geral, de apenas seis semanas (Romano, et al, 2010), não havendo fundamento fisiológico para concessão indiscriminada de licença com duração superior a esse período.

Além disso, ainda que se presumisse que o legislador brasileiro tenha decidido conceder cento e vinte dias para a recuperação da gestante, levanta-se outra questão: se são necessários cento e vinte dias para a recuperação da parturiente, por que ela teria o apoio de seu companheiro por apenas cinco desses dias? E ainda, no caso de ser mãe solteira, por que a licença-paternidade não pode ser transferida a outra pessoa para que esta auxilie em sua recuperação?

A própria propositura dessas perguntas soa para o jurista (ou próprio leigo) brasileiro absurda. É sabido que o tempo de afastamento da mãe do trabalho é para o cuidado do filho. Afinal, se o período de licença fosse para a recuperação da gestante, não haveria sentido em concedê-lo ao adotante, como previsto no artigo da 392-A da CLT.

Outro ponto de contradição no texto constitucional é o estabelecimento de licença maior para a mulher do para o homem. No parágrafo quinto do já referido artigo 226, determina-se: “Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”. Já estabelecemos que a licença-maternidade não é destinada apenas à recuperação

da gestante. Então, não se deve conceder tempo para o cuidado dos filhos maior para um gênero que para outro.

A legislação brasileira hoje impõe às famílias que a mãe detenha o papel de cuidadora da prole. Além de possivelmente sobrecarregar a mãe, que por vezes acaba por trabalhar em dupla jornada, a lei priva o pai da convivência com seus filhos. Ilustra Carolina Dias Machado:

O abismo temporal existente entre as licenças maternidade e paternidade acaba por excluir o homem da dinâmica familiar, ainda mais considerando que a mulher começa a ser mãe quando engravida. Por sua vez, o homem dá início à paternidade com o nascimento do bebê e tem seu sentimento interrompido ao quinto dia, gerando o sentimento de segregação da família e da rotina da criança. (Machado, 2018, p. 60).

Enquanto as responsabilidades do cuidado dos filhos recaem sobre a mulher, os homens sofrem com a falta de incentivos para o exercício da paternidade. Além disso, o fato de a duração da licença-maternidade ser tão maior que a da licença-paternidade também resulta na preferência dos empregadores pela contratação de homens. Indica Alice Monteiro de Barros:

A instituição de vantagens apenas para a mãe configura tratamento diferenciador do trabalho feminino e, ao invés de incentivá-lo, contribui para aumentar as dificuldades das mulheres na obtenção de emprego, além de acelerar o desemprego. (Barros, 1995, p. 497)

Outro ponto a ser levantado acerca da divisão do tempo das licenças no Brasil é a exclusão de outros membros da família no cuidado dos filhos. Em 2011, quase cinco milhões e meio de crianças em idade escolar não tinham o nome do pai registrado em sua certidão de nascimento (INEP, 2011). Poderia-se pensar, no caso de famílias monoparentais, na concessão da licença “sobressalente” a outro parente que poderia ajudar nos cuidados da criança.

Ainda mais importante seria a possibilidade de transferência de parte do tempo da licença-maternidade a avós, como prevê a lei alemã. No Brasil, a gravidez é o motivo pela evasão escolar de 18% das adolescentes (Abramovay, et al, 2015). Um a cada sete bebês que nascem são filhos de mães adolescentes (DATASUS).

O legislador brasileiro não é indiferente ao problema em análise. A possibilidade de divisão da licença destinada ao cuidado da criança entre outros que não os pais é prevista, por exemplo, no Projeto de Lei nº 1.974/2021, o qual estipula licença parental em lugar das licenças-maternidade e paternidade. O texto prevê a concessão de 180 dias de licença para cada “pessoa de referência” da criança ou do adolescente, limitada a duas pessoas, pais ou não. Recentemente, tivemos algumas leis que melhoram a situação de maternidade da mãe. O programa “Emprega + Mulheres”, instituído pela Lei nº 14.457/2022, visa promover a inserção e a permanência de mulheres no mercado de trabalho através de diversas medidas de apoio à parentalidade, flexibilização do trabalho quanto a horários e teletrabalho, qualificação profissional, combate ao assédio e estímulo ao microcrédito para mulheres empreendedoras. Também a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) visa proteger o retorno da mãe ao trabalho após o período de licença (Barzotto, et al, 2024).

A responsabilidade pelo cuidado do filho não é apenas da mãe, como sugere a legislação atual brasileira. O nascimento de uma criança é um fato social: “o parto não é apenas sobre a reprodução individual - ter um filho, tornar-se mãe - mas sobre a reprodução social - o modo como sua sociedade e cultura são reproduzidas.” (McCourt, 2014).

O tratamento escolhido pelo legislador não apenas reflete o pensamento da sociedade naquele momento, mas também a influencia. Pelos motivos acima explanados, sugere-se a reformulação do Direito brasileiro acerca da licença parental para a redistribuição dos encargos sobre o cuidado dos filhos.

3. CONCLUSÃO

Os textos normativos brasileiro e alemão apresentam grandes diferenças. Não apenas a duração das licenças e os valores a serem auferidos

durante o período para o cuidado dos filhos são diferentes, mas suas sistemáticas são distintas. Ainda que deficiente quanto à destinação de recursos ao cuidado de filhos adotivos maiores de oito anos de idade, a legislação alemã pode auxiliar o jurista brasileiro a refletir sobre o próprio ordenamento jurídico e a ponderar possíveis aprimoramentos e atualizações.

Enquanto a lei alemã não direciona a licença a apenas um dos pais, ou a um gênero específico, mas aos cuidadores da criança, a lei brasileira escolhe por tratar do tema pela perspectiva da mãe empregada. A criança em si, aquela que enseja a licença, é um elemento secundário. Conclui-se disso que a lei atual brasileira não é destinada à criança. Se fosse, não estaria inserida na legislação trabalhista, mas no Estatuto da Criança e do Adolescente ou em legislação própria.

Não se vê a criança como uma nova vida que no futuro formará a sociedade, mas como um entrave ao trabalho feminino. Enquanto a própria lei tratar a criança a) como um problema para o empregador e b) como uma responsabilidade da mulher é ilusório imaginar que resposta à licença não resulte na discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Diante disso, sugere-se a alteração da sistemática legislativa brasileira para: a) distinguir o tempo de recuperação da parturiente e o período para o cuidado do filho; b) possibilitar divisão do tempo para o cuidado do filho pelos próprios pais, em exercício do poder, sem discriminação por gênero ou, a concessão de períodos iguais entre os gêneros; e c) criação de lei própria ao período de cuidado da criança ou a incorporações das normas acerca do tema no Estatuto da Criança e do Adolescente.

Alterar o foco da tutela para criança é escolher investir no desenvolvimento da sociedade e optar por uma concepção social do Direito. Não se pretende deixar de proteger a mãe, mas estender a amplitude da proteção social à criança. O Direito não apenas reflete os ideais da sociedade, mas os transforma e aponta o caminho a se seguir.

4. REFERÊNCIAS

Abramovay, Miriam; Castro, Mary Garcia; Waiselfisz, Júlio Jaboso. *Juventudes na escola, sentidos e buscas: Por que frequentam?* Brasília-DF: Flacso - Brasil, OEI, MEC, 2015.

Alemanha. *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz* (BEEG), de 01 de janeiro de 2007. Disciplina a licença Elternteilzeit e o benefício Elterngeld. Disponível em: <<https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BEEG.pdf>>. Acesso em 04 abr. 2021.

Alemanha. *Einkommensteuergesetz*, de 08 de outubro de 2009. Refere-se aos impostos sobre a renda. Disponível em: <<https://dejure.org/gesetze/EStG>>. Acesso em 09 abr. 2021.

Alemanha. *Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium*, de 06 de fevereiro de 1952. Dispõe sobre a proteção à maternidade. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/index.html#BJNR122810017BJNE000100000>. Acesso em 04 abr. 2021.

Alemanha. *Grundgesetz*, de 23 de maio de 1949. Constituição alemã. Disponível em:

<<https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz>>. Acesso em 11 abr. 2021.

Barros, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo. LTr, 1995.

Barzotto, Luciane Cardoso; Rodrigues, Adroaldo Junior Vidal; Graminho, Vivian Maria Caxambu. *Desafios e oportunidades no mercado de trabalho feminino: a Lei da igualdade salarial e a LGPD*. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 50, n. 238, nov./dez. 2024.

Frediani, Yone. Um olhar sobre a proteção da mulher na pandemia. In Produção em rede e proteção social. Estudos em homenagem ao professor Nelson Mannrich. Oliveira, Carlos Roberto de (Org.), Borba, Joselita Nepomuceno (Org.), Frediani, Yone (Org.). Leme (SP): Mizuno, 2022, p. 305 a 318.

Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao>. Acesso em 23 mar 2021.

Brasil. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de mai de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 22 mar. 2021.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND. *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit*. Disponível em <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/46fef582-59dd-11ea-8b81-01aa75ed71a1/language-en>>. Acesso em 04 abr. 2021.

Machado, Carolina Dias. *A tutela jurídica da maternidade e da paternidade nas relações de emprego e medidas de igualdade material entre os gêneros*. 29/06/2018 109 f. Mestrado em Direito. Instituição de Ensino: CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA, Curitiba Biblioteca Depositária: Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA.

Mccourt, Christine. *What is the value of applying social theory to maternity care?*. Texto e contexto, Florianópolis, n. 1, v. 23, <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072014000100009&lng=en&nrm=iso>.

Acesso em: 25 abr. 2021.

Romano, Matteo; Cacciatora, Alessandra; Giordano, Rosalba; La Rosa, Breatrice. *Postpartum period: three distinct but continuous phases. Journal of Prenatal Medicine.* 8 (5): 15–2. Maio de 2010. Disponível em: <ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3279173/>. Acesso em 25 abr. 2021.

Schober, Pia, BLUM, Sonja, Erler, Daniel, Reimer, Thordis. ‘Germany country note,’ in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020.* Disponível em: <http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/>. Acesso em 04 abr. 2021.

STATISTISCHES BUNDESAMT. *Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder nach Geschlecht, Erwerbseinkommen vor der Geburt, Bezugsdauer und Ländern.* Wiesbaden. 2020. Disponível em: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201169004.pdf?__blob=publicationFile>. Acesso em 25 abr. 2021.

LICENÇA MATERNIDADE NO CONTEXTO DE CONFLITOS ARMADOS: REFLEXÕES A PARTIR DOS EXEMPLOS DE ISRAEL E UCRÂNIA

MATERNITY LEAVE IN THE CONTEXT OF ARMED CONFLICTS: REFLECTIONS BASED ON THE EXAMPLES OF ISRAEL AND UKRAINE

Juliana Sander Vanzin¹

Lya Hadassa Sobral Viana²

Yasmin Duma Antocheski Ribeiro³

DOI: <https://doi.org//10.62140/JVLVYR806632773>

RESUMO: Os conflitos armados são uma realidade atual. O presente artigo analisa a proteção da maternidade e o direito à licença maternidade no contexto de conflitos armados, a partir da comparação entre os regimes jurídicos de Israel e Ucrânia. Parte-se da hipótese de que situações de guerra impõem a necessidade de flexibilização e adaptação das políticas de proteção social, sem que isso represente retrocesso de direitos sociais. Utiliza-se o método hipotético-dedutivo, com abordagem comparativa desde o referencial teórico de Pierre Legrand, valorizando a análise contextualizada dos sistemas jurídicos. São examinados instrumentos internacionais, bem como normas internas de ambos os países. Os resultados demonstram que, embora enfrentem realidades distintas, Israel e Ucrânia desenvolveram mecanismos institucionais e emergenciais para garantir a continuidade da licença maternidade durante os conflitos, seja por meio de ajustes na base de cálculo, como é o caso de Israel, ou de flexibilizações administrativas e acesso remoto, caso da Ucrânia. A análise evidencia que a proteção à maternidade, em cenários de crise, deve ser reforçada por políticas públicas

¹ Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Membro do Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - IBEROJUR. E-mail: juliana.sandervanzin@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4320-3292>.

² Mestranda em Direito Socioambiental e Sustentabilidade pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pós-graduada em Direito e Relações do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pós-graduada em Processo Civil pela Escola da Magistratura Federal. Membro do Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - IBEROJUR. E-mail: lyahadassa@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6076-5692>.

³ Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Membro do Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - IBEROJUR. Membro da Comissão de Direito do Trabalho e de Direito Sindical da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Paraná (OABPR). E-mail: yasmin.duma@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2951-6174>.

sensíveis às vulnerabilidades agravadas pela guerra, em especial quanto à saúde materno-infantil, segurança econômica e estabilidade social. Conclui-se que a efetividade dos direitos das mulheres e crianças, em contextos de conflitos armados, depende da articulação entre normas internas, compromissos internacionais e capacidade institucional dos Estados e atores privados.

PALAVRAS-CHAVE: Licença maternidade. Conflitos armados. Israel. Ucrânia. Relações de Trabalho.

ABSTRACT: Armed conflicts are a current reality. This paper analyses maternity protection and the right to maternity leave in the context of armed conflicts, through a comparison of the legal regimes in Israel and Ukraine. It is based on the hypothesis that war situations require social protection policies to be made more flexible and adapted, without this representing a regression in social rights. The hypothetical-deductive method is used, with a comparative approach based on Pierre Legrand's theoretical framework, valuing the contextualised analysis of legal systems. International instruments are analysed, as well as domestic regulations in both countries. The results show that, although they face different realities, Israel and Ukraine have developed institutional and emergency mechanisms to guarantee the continuity of maternity leave during conflicts, either through adjustments to the calculation basis, as in the case of Israel, or through administrative flexibilisation and remote access, as in the case of Ukraine. The analysis shows that maternity protection in crisis scenarios must be reinforced by public policies that are sensitive to the vulnerabilities aggravated by war, especially in terms of maternal and child health, economic security and social stability. It is concluded that the effectiveness of women's and children's rights in contexts of armed conflict depends on the articulation between domestic norms, international commitments and the institutional capacity of states and private actors.

KEY WORDS: Maternity leave. Armed conflicts. Israel. Ukraine. Labour relations.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo se propõe a fomentar o debate acerca da proteção entre maternidade-trabalho no contexto dos conflitos armados⁴. Apenas em 2024, foram identificados cerca de 130 conflitos armados no mundo, causando o deslocamento e morte de milhares de pessoas (Martins, 2024, s.p.). Em um cenário de emergência e risco constante de conflitos armados, externos e internos,

⁴ Neste artigo, se entende por conflito armado a violência armada prolongada entre dois Estados (conflito internacional), as forças do governo e os grupos armados organizados, ou entre esses grupos no território do Estado (conflito não internacional). Adota-se as definições do Direito Internacional Humanitário acerca de conflitos armados, de maneira que foge do escopo do estudo os casos de tensões e distúrbios internos, os quais são esporádicos, com violência de baixa intensidade e com agentes não organizados em grupos armados (CICV, 2015, p. 18-21).

o seu custo escondido (*hidden cost*) afeta especialmente a saúde gestacional de mulheres e crianças. Em última instância, a produtividade do trabalho é posta em xeque.

A pertinência do tema se verifica em razão do estado da arte mundial identificado. Dessa forma, a pergunta de pesquisa é “Como Israel e Ucrânia lidam com a licença maternidade quando estão envolvidos em conflitos armados?”. A hipótese levantada é de que o conflito armado demanda políticas mais flexíveis de concessão da licença maternidade, a fim de garantir proteção social adequada diante da instabilidade gerada por esses cenários de crise, dependendo da natureza e contexto do conflito.

Para enfrentar a problemática e testar a hipótese, o trabalho será dividido em três tópicos, à parte a introdução e conclusão. No primeiro, será abordado o marco jurídico internacional, com análise de instrumentos internacionais, com destaque para a Convenção n. 183 da OIT, e a problemática da proteção da maternidade nos conflitos armados. No segundo tópico, o estudo se voltará aos regimes jurídicos de licença maternidade em Israel e na Ucrânia, com alguns aspectos contextuais dos países. Em seguida, o artigo analisará comparativamente os dados obtidos no tópico anterior, observando as semelhanças e divergências normativas desde a perspectiva de Pierre Legrand.

Ao final, conclui-se que diante do cenário de conflito armado, seja de modo mais institucionalizado ou por movimentos de mobilização emergencial, é possível que as obrigações estatais de proteção à maternidade sejam adaptadas às circunstâncias excepcionais, garantindo, ao menos, o não retrocesso.

Para a pesquisa adota-se o método hipotético-dedutivo, com abordagem comparativa, fundamentado no referencial teórico de Pierre Legrand. O autor propõe uma análise contextualizada e subjetiva, considerando as peculiaridades dos sistemas jurídicos dos países em questão (Legrand, p. 52-58; 129-130). A escolha do referencial teórico se justifica ante a ênfase nas diferenças culturais dos países comparados, para além da simples diferenciação legal. Isso porque o artigo busca compreender os regimes de Israel e Ucrânia de modo contextualizado.

Além disso, a análise se dará por revisão bibliográfica, com foco nas legislações dos países, doutrinas e produções científicas acerca do tema.

Entre os possíveis vieses identificados estão a ausência de dados primários acerca dos regimes jurídicos em Israel e Ucrânia, assim como a ausência de literatura específica acerca das experiências de licença maternidade em contextos de conflitos armados. Com frequência, as informações não eram obtidas com revisão bibliográfica comum, motivo pelo qual houve dados coletados na legislação local, com auxílio de mecanismos *online* de tradução. É possível que existam divergências interpretativas se comparado com a língua local, portanto.

2. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

A proteção da maternidade no âmbito trabalhista constitui um pilar fundamental dos direitos humanos das mulheres, estabelecida nos instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção nº 3, de 191, a Convenção nº 103 de 1952, sobre Proteção à Maternidade, e sua sucessora, a Convenção nº 183 de 2000, estabelecem padrões mínimos para a licença maternidade (OIT, 2018, p. 1).

A Convenção nº 183 representa um avanço significativo ao expandir o escopo de proteção, incluindo trabalhadoras em setores anteriormente excluídos e estabelecendo princípios de não discriminação e proteção da saúde materna e infantil (OIT, 2018, p. 3-4). O período de afastamento mínimo de 12 semanas, previsto nas convenções anteriores, foi substituído por 14 semanas (art. 4º). Ainda assim, a Recomendação nº 191 sugere a extensão desse período para pelo menos 18 semanas (OIT, 2018, p. 1).

Na Nota Técnica n. 4 de 2018, a OIT sistematizou os componentes principais da proteção à maternidade em cinco tópicos, em diálogo com as Convenções nº 103 de 1919, a Convenção nº 103 de 1952, e a Convenção nº 183 de 2000. São eles.: a) licença maternidade; b) prestações pecuniárias e médicas; c) proteção à saúde; d) aleitamento materno; e) proteção do emprego (OIT, 2018, p. 1-4).

Durante conflitos armados, as obrigações estatais de proteção dos direitos trabalhistas não cessam, mas podem ser adaptadas às circunstâncias excepcionais (UNFPA, 2015, p. 8-9). O deslocamento das populações afetadas,

por exemplo, pode variar entre pequeno e longo prazo, com integração ou não nos mecanismos sociais (UNFPA, 2015, p. 8).

Nesse contexto, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, estabelece em seu artigo 11 que os Estados devem garantir a igualdade de direitos na esfera de emprego (Brasil, 2002, s.p.). O artigo 11.2 da Convenção traz quatro medidas específicas, no âmbito do casamento e maternidade, para assegurar o direito ao trabalho das mulheres (Brasil, 2002, s.p.). Entre essas medidas está a licença maternidade “com salário pago ou benefícios sociais comparáveis” (Brasil, 2002, s.p.).

A Plataforma de Ação de Pequim, em 1995, destacou os impactos dos conflitos armados nos direitos das mulheres (Matuella, 2017, p. 1286). Com o recorte de gênero, articulou uma tentativa de trazer mais responsabilidade aos Estados na matéria, reconhecendo a violação dos direitos humanos das mulheres em situação de conflitos armados, em particular o estupro sistemático, a escravidão sexual e a gravidez forçada (Matuella, 2017, p. 1286).

A análise desde a perspectiva de gênero revela que as políticas de licença maternidade frequentemente precisam considerar adequadamente a diversidade de experiências femininas, especialmente em contextos de conflito. Neles, as mulheres podem enfrentar deslocamento forçado, perda de emprego, ou necessidade de assumir responsabilidades econômicas adicionais devido à ausência de parceiros mobilizados para o conflito (UNFPA, 2015, p. 108-109; Matuella, 2017, p. 1291-1292).

O direito internacional humanitário estabelece proteções para mulheres grávidas e lactantes durante conflitos armados, com cuidados especiais e tutela contra os efeitos das hostilidades, embora ainda se questione a adequação e eficácia das disposições (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 148-152).

Com isso em vista, Nguyen e Kien (2022, p. 831-833) demonstram que conflitos armados impactam significativamente o acesso aos cuidados pré-natais e de parto, evidenciando a necessidade de proteções especiais durante esses períodos. Essa realidade reforça a importância de políticas de licença maternidade estratégicas em contextos de guerra, como mecanismo de proteção da saúde materna e infantil. Observa-se que mulheres em áreas de conflito enfrentam

redução substancial do acesso a serviços de saúde reprodutiva (Nguyen e Kien, 2022, p. 833-834), tornando mais crítica a necessidade de períodos adequados de licença para recuperação e cuidados infantis.

As políticas de licença maternidade podem refletir e reproduzir padrões de gênero profundamente enraizados na sociedade, particularmente a concepção da mulher como principal responsável pelo cuidado infantil (OIT, 2025, s.p.). Durante conflitos armados, esses padrões podem se intensificar, criando expectativas sociais específicas sobre o papel das mulheres como protetoras da família e da continuidade social (UNFPA, 2015, p. 108-109).

A aplicação prática de parâmetros protetivos requer coordenação entre autoridades civis e militares para garantir que direitos trabalhistas, mormente licença maternidade, sejam mantidos mesmo durante operações militares ou estados de emergência (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 152-155). De toda forma, os Estados mantêm obrigações de respeitar, proteger e realizar os direitos humanos (Conectas, 2012, p. 4-5), incluindo direitos trabalhistas, mesmo durante conflitos armados. Isso pode implicar na necessidade de adaptar mecanismos de proteção social, em particular a licença maternidade.

Por tais motivos, é relevante estudar de que forma países envolvidos em conflitos armados lidam com a licença maternidade. No presente caso, a análise se dará sob o recorte do contexto de Israel e Ucrânia.

3. A LICENÇA MATERNIDADE EM ISRAEL E NA UCRÂNIA

Em Israel, o direito à licença maternidade está previsto principalmente na *Employment of Women Law* (Israel, 1954, s.p.). A responsabilidade pelo financiamento da licença maternidade é estatal, pelo *Bituach Leumi*, o equivalente ao Instituto Nacional de Seguridade Social do país.

O período de elegibilidade ao benefício de licença maternidade é determinado com base no tempo de contribuição acumulado pela segurada, podendo variar de 8 a 15 semanas remuneradas, desde que tenha cumprido os requisitos de contribuição ao *Bituach Leumi*. O valor da licença maternidade é calculado com base na renda dos 3 meses completos anteriores à cessação do

trabalho, dividida por 90 e a renda nos 6 meses completos anteriores à cessação do trabalho, dividida por 180.

Tendo em vista a constante tensão geopolítica e os frequentes episódios de mobilização militar em Israel, a exemplo da eclosão da operação militar referente à guerra de Gaza denominada pelo país como “*Swords of Iron*” (Israel, 2024, s.p.) em outubro de 2023, houve adoção de medidas excepcionais por parte do governo israelense sobre, entre outros direitos laborais, a licença maternidade.

A gestão mais institucionalizada dos direitos trabalhistas em período de conflito armado se observa na posição da Seguridade Social em relação à base de cálculo da licença maternidade. Como explicado, a base de cálculo da licença maternidade é realizada a partir da renda obtida no período anterior ao parto. Portanto, mulheres grávidas que tiveram redução de jornada ou foram colocadas em licença não remunerada em virtude da guerra, teriam sua licença maternidade prejudicada por não haver ou ser reduzida a remuneração-base para fins de cálculo da licença.

Nesses casos, o *Bituach Leumi* passou a adotar o salário integral dos meses anteriores ao conflito como base de cálculo, ou, alternativamente, a complementar o valor recebido para equipará-lo ao montante prévio à crise (Israel, s.d., s.p.). Também há situações excepcionais nas quais trabalhadoras que se encontram em gozo de licença maternidade são convocadas a retornar ao trabalho antes do término legal do benefício, em razão da natureza essencial de suas funções durante a guerra.

Com o objetivo de compatibilizar a proteção à maternidade com as demandas sociais impostas pela guerra, o *Bituach Leumi* estabeleceu diretrizes específicas para esse tipo de situação. De acordo com as orientações oficiais, o retorno antecipado da trabalhadora em licença maternidade não gera, por si só, a obrigação de devolução dos valores recebidos a título de benefício, desde que observadas determinadas formalidades, sendo o principal requisito a apresentação de uma declaração formal emitida por seu empregador, confirmando que o retorno ao trabalho foi motivado pela essencialidade do serviço prestado pela empresa, encaminhada ao setor responsável do *Bituach Leumi* (Israel, s.d., s.p.).

O interessante é que a licença maternidade em Israel se manteve em 12 semanas mínimas de 1954 até 2007, logo, as alterações pró-licença maternidade são resultado de mudanças mais recentes na política do país (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 79-80). Houve mudanças nos modelos de emprego e estrutura familiar (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 79), entretanto a sociedade israelense tem peculiaridades que influenciam esse panorama normativo.

Perez-Vaisvidovsky (2019, p. 76) assevera que o “familiarismo” (*familialism*), isto é, a prevalência das necessidades da família sobre os interesses individuais, afeta o regime de política familiar do país. As famílias são grandes, com altas taxas de natalidade e forte participação feminina no mercado de trabalho. Na prática, as mães enfrentam a dificuldade da dupla jornada, em razão das longas horas de trabalho e das demandas de famílias extensas (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 76-77).

Além disso, a sociedade israelense é extremamente heterogênea, dividida entre judeus e palestinos, com várias religiões e níveis de religiosidade, e presença de imigrantes e nativos (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 77). Nesse contexto, o conflito Israel-Palestina influenciou as políticas de licença maternidade. A maternidade foi importante para a “batalha demográfica da identidade da nação recém-formada”, motivo pelo qual houve incentivo ao papel das mulheres como “mães da nação” em prol do fortalecimento do Estado judeu-sionista (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 77-78).

A experiência israelense, portanto, evidencia que a proteção à maternidade, não foi flexibilizada negativamente em contextos de guerra, mas foi reforçada e adaptada, por meio de mecanismos compensatórios, com o reconhecimento de formas alternativas de manutenção das garantias contra a vulnerabilização das mulheres. O modelo decorre de uma série de fatores que dizem respeito, inclusive, aos conflitos que Israel está envolvido desde sua concepção. Para todos os efeitos, a proteção social é compatível com a posição internacional sobre a responsabilidade dos Estados na promoção e realização dos direitos humanos, ainda que diante de um contexto de crise de segurança (OHCHR, 2011, s.p.; Conectas, 2012, p. 4-5), a despeito das complexidades fáticas.

A licença maternidade na Ucrânia é disciplinada pela Lei “*Licenças*” (Lei n.º 504/96-VR) e por regulamentações complementares do Código do Trabalho ucraniano (Ucrânia, 1996, s.p.). O direito é garantido a todas as mulheres seguradas, incluindo empregadas formais, trabalhadoras autônomas e seguradas voluntárias. O benefício tem duração padrão de 126 dias corridos (18 semanas), sendo 70 dias antes e 56 dias após o parto. Em casos de parto múltiplo ou complicações, o período pós-parto pode ser estendido para 70 dias (ILO, 2025, s.p.). A cobertura é integral, com pagamento de 100% da média salarial da segurada durante o período de licença, arcado pelo Fundo de Seguro Social da Ucrânia, e não diretamente pelo empregador (ILO, 2025, s.p.).

Embora a licença maternidade seja direcionada a gestação e ao parto, há previsão de licenças relacionadas à adoção e cuidados infantis prolongados, cujo benefício se articula em políticas complementares de assistência à família. Os homens, por sua vez, têm direito a uma licença paternidade remunerada de até 14 dias corridos, garantida a todos os trabalhadores empregados, e custeada pelo empregador (UNICEF, 2024, p.18-21). E, além da proteção durante o período da licença, a legislação ucraniana assegura estabilidade no emprego para gestantes e mulheres com filhos menores de três anos, vedando sua dispensa arbitrária (Ucrânia, 1996, s.p.).

Com o início da guerra em 2022, o país declarou estado de lei marcial (*martial law*), o que exigiu adaptações legais substanciais. Como apontado por Kmetyk e Shyian (2024, p. 140-143), houve flexibilizações nos procedimentos administrativos e formas alternativas de comprovação de elegibilidade ao benefício, especialmente voltadas às mulheres deslocadas internamente ou em regiões sob conflito direto.

As modificações implementadas incluíram mecanismos de verificação simplificados para concessão de licença maternidade, manutenção dos pagamentos mesmo em ausência de documentação formal e possibilidades de acesso remoto aos direitos trabalhistas básicos (Kmetyk e Shyian, 2024, p. 147-149). Tais medidas evidenciam o esforço normativo da Ucrânia em compatibilizar proteção social com a crise humanitária, sem retroceder no núcleo essencial dos direitos de trabalhadoras gestantes.

Durante o atual conflito armado na Ucrânia, foi intensificada a aplicação da Lei nº 2195-IV, de 18 de novembro de 2004, *On Social Protection of Children of War* (Proteção Social de Crianças da Guerra). A norma garante benefícios legais às crianças cujos pais estejam mobilizados ou tenham falecido em decorrência do conflito. Entre os direitos assegurados estão: prioridade em creches e escolas, apoio financeiro específico, estabilidade no emprego para o responsável legal e acesso facilitado a cuidados de saúde e programas sociais. Essa proteção é relevante especialmente em famílias em que o pai foi convocado para o serviço militar e a mãe permanece como cuidadora única, acumulando funções parentais.

Nesse cenário, a experiência ucraniana mostra que, mesmo sob circunstâncias de conflito armado intenso, é possível assegurar a continuidade de garantias fundamentais por meio de flexibilização procedimental, articulação institucional e preservação do papel protetivo do Estado. A adoção de compromissos internacionais em direitos sociais tem orientado a manutenção de uma política pública sensível às necessidades de mães trabalhadoras, mesmo em meio à guerra.

4. BREVE TOPOLOGIA COMPARATIVA DE ISRAEL E UCRÂNIA

De acordo com os dados obtidos, não se observou uma flexibilização da licença maternidade, de matriz neoliberal propriamente dita. Apesar dos diferentes contextos socioeconômicos e políticos, Israel e Ucrânia se propõem a proteger a maternidade e infância, por meio da adaptação dos seus regimes de licença maternidade.

Ferraz, Lopes e Villatore (2021, p. 120-123) observaram a tendência de flexibilização do regime jurídico trabalhista, em razão da maleabilidade do mercado de trabalho. Daí a importância de uma flexissegurança, ou seja, um projeto normativo, neste caso de licença maternidade, que compreendam as necessidades e realidades sociais, sem olvidar a proteção social (Ferraz, Lopes e Villatore, 2021, p. 122-126). Essa preocupação de alinhar expectativas e realidades, no âmbito dos conflitos armados, pode ser benéfica para garantir os objetivos da OIT quanto à licença maternidade.

Os conflitos armados produzem impactos diferenciados sobre mulheres trabalhadoras e mães, criando vulnerabilidades específicas que transcendem as já existentes em tempos de paz. Mulheres grávidas e lactantes enfrentam riscos adicionais relacionados ao acesso limitado a serviços de saúde, nutrição inadequada, e estresse psicológico extremo, fatores que podem comprometer tanto a saúde materna quanto infantil (Torche e Shwed, 2015, p. 573-575). O impacto diferenciado dos conflitos sobre mulheres trabalhadoras é ainda mais pronunciado quando se considera a dupla carga de trabalho, formal e doméstico, em contextos nos quais estruturas familiares tradicionais são impactadas pela guerra (UNFPA, 2015, p. 19-22).

Não significa dizer que o efeito da guerra necessariamente será negativo para as mulheres sob esse aspecto. É possível que as mulheres sejam empoderadas com os novos papéis (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 152). A licença maternidade, nesse contexto, pode representar tanto uma proteção essencial quanto um fardo adicional, dependendo das condições econômicas e sociais específicas enfrentadas.

Há dificuldades interseccionais que se manifestam, também, na necessidade de conciliar responsabilidades maternas com demandas econômicas intensificadas pela guerra (Matuella, 2017, p. 1291-1292). Criam-se, portanto, dilemas entre segurança familiar e sobrevivência econômica que políticas de licença maternidade adequadas podem ajudar a mitigar. Dessa forma, investimentos em políticas sensíveis de proteção à maternidade podem gerar benefícios tanto individuais quanto institucionais, mesmo durante conflitos.

É verdade que a licença maternidade pode ter objetivos diferentes dependendo da corrente adotada. Ela pode visar a proteger a maternidade a partir de percepções sobre o papel da mulher, as quais podem ser fisiológicas, biológicas, religiosas, eugênicas, morais e familiares; ou fundar-se na concepção de que a saúde da mulher e as futuras gerações devem ser protegidas (Ferraz, 2025, p. 159). Em quaisquer dos casos, é essencial que políticas de licença maternidade, em contextos de conflito, considerem também as pressões socioeconômicas específicas enfrentadas por mulheres em situações de guerra e pós-guerra (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 152-153).

Kmetyk e Shyian (2024, p. 135-136) analisam as adaptações legais nas relações trabalhistas na Ucrânia sob lei marcial, demonstrando como Estados podem modificar procedimentos sem comprometer direitos fundamentais. Tais adaptações incluíram, por exemplo, a criação de um novo conceito para a suspensão do *labour agreement*, que se diferencia do simples rompimento do contrato em razão de deslocamentos forçados (Kmetyk e Shyian, 2024, p. 136-139).

A experiência ucraniana ilustra a complexidade de manter direitos trabalhistas durante conflitos de alta intensidade. Essas adaptações demonstram que, mesmo em circunstâncias extremas, é possível manter estruturas básicas de proteção social por meio de estratégias de políticas públicas (Kmetyk e Shyian, 2024, p. 138-139). Por outro lado, a experiência israelense com políticas de licença parental em contexto de conflito prolongado revela tanto potencialidades quanto limitações de abordagens que combinam responsabilidade estatal e corporativa (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 86-88).

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos estabelecem que empresas têm responsabilidade de respeitar direitos humanos, independentemente da capacidade ou vontade estatal de cumprir suas obrigações (Conectas, 2012, p. 10). Em contextos de conflito, essa responsabilidade corporativa torna-se particularmente relevante, especialmente quando governos enfrentam limitações operacionais (Gardam e Charlesworth, 2000, p. 109-153).

Empresas operando em zonas de conflito devem implementar políticas de *due diligence* específicas para identificar e mitigar riscos aos direitos de trabalhadoras, incluindo manutenção de benefícios de licença maternidade (Conectas, 2012, p. 10-13). A responsabilidade empresarial em contextos de conflito adquire dimensões particulares quando se leva em conta que muitas trabalhadoras dependem de empregadores privados para acesso a direitos fundamentais.

Sistemas de proteção social baseados em parcerias entre setor público e privado podem oferecer maior resiliência durante crises. É preciso ter cautela, de qualquer forma, para evitar que surjam dependências problemáticas quando

empresas priorizam interesses econômicos sobre responsabilidades sociais (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 78-88).

De maneira geral, mulheres em situações de conflito enfrentam riscos específicos relacionados à violência baseada em gênero, incluindo violência sexual como arma de guerra, o que torna ainda mais crítica a proteção adequada durante períodos de gravidez e lactação (Moura *et al*, 2012, s.p.). Daí a necessidade de políticas de licença maternidade que considerem não apenas aspectos médicos tradicionais, mas também traumas específicos relacionados ao conflito e suas implicações para a saúde materna e infantil (Østby *et al*, 2018, p. 1306-1308), além de outros aspectos do caso concreto.

Os casos da Ucrânia e Israel demonstram abordagens diferentes, mas complementares, para manutenção de direitos de licença maternidade durante conflitos. Enquanto a Ucrânia implementou adaptações emergenciais amplas em resposta a um conflito de grande escala iniciado em 2022, Israel desenvolveu ao longo de décadas um sistema mais institucionalizado de gestão de direitos trabalhistas durante crises de segurança. No caso de Israel, o contexto histórico do Estado influenciou fortemente a percepção acerca do papel da licença maternidade (Perez-Vaisvidovsky, 2019, p. 76-86).

Ambas as experiências revelam que a proteção efetiva de trabalhadoras mães durante conflitos requer não apenas vontade política, mas também capacidade institucional, recursos adequados, e coordenação entre diferentes setores da sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do regime jurídico de licença maternidade em Israel e Ucrânia permitiu constatar que, mesmo diante do contexto de conflito armado, que impõe desafios severos à efetivação da proteção da maternidade e à manutenção de direitos humanos, é possível que os Estados, mediante mecanismos de proteção social, consigam exercer sua responsabilidade e obrigação em proteger e realizar os direitos humanos, incluindo direitos trabalhistas.

Em ambos os países, identificou-se a manutenção de tais mecanismos, seja de forma mais institucionalizada, considerando o contexto histórico de Israel, ou como resposta emergencial, como no caso da Ucrânia. As políticas analisadas, embora distintas em estrutura e trajetória histórica, convergem ao reconhecer que a proteção social durante a maternidade deve ser preservada como eixo de estabilidade e justiça social, mesmo em tempos de guerra.

A hipótese inicialmente formulada foi confirmada. A ocorrência de conflitos armados exige a flexibilização e adaptação das políticas de licença maternidade, não em sentido regressivo, mas como meio de garantir efetividade a direitos fundamentais em situações excepcionais. Tanto em Israel, por meio de diretrizes do *Bituach Leumi* para cálculo e manutenção do benefício, quanto na Ucrânia, com a simplificação dos procedimentos e ampliação do acesso remoto, observou-se esforço estatal e institucional no sentido de assegurar proteção à maternidade, ainda que sob circunstâncias extraordinárias.

Por outro lado, não se pode perder de vista que as vulnerabilidades são agravadas pela guerra, criando-se novas demandas que carecem de uma proteção não fornecida pelo regime jurídico comum ou pela ausência de retrocesso em um contexto de crise. Dessa forma, exige-se que se impulsione a criação de mecanismos institucionais mais responsivos e sensíveis, para que assim haja a devida proteção à maternidade e às mulheres.

6. REFERÊNCIAS

- Brasil. Decreto Federal nº 4.377, de 13 de Setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.
- Comitê Internacional da Cruz Vermelha - CICV. Direito Internacional Humanitário (DIH): respostas às suas perguntas. 2015. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/publication/direito-internacional-humanitario-dih-respostas-suas-perguntas>. Acesso em: 26 jun. 2025.
- CONECTAS. Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementação dos Parâmetros da ONU para “Proteger, Respeitar E Reparar”. São Paulo, 12 de março de 2012. Disponível em: <https://site->

antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/co
nectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

Gardam, Judith; Charlesworth, Hilary. Protection of women in armed conflict. *Human Rights Quarterly*, v. 22, n. 1, p. 148-166, 2000. Disponível em: <https://www.files.ethz.ch/isn/38684/WS-OP%2003.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2025.

Heger Boyle, Elizabeth; Sobek, David. Violence against civilians and social change. *Sociological Science*, v. 2, p. 1137-1158, 2015. Disponível em: https://sociologicalscience.com/download/volume-2/december/SocSci_v2_558to581.pdf. Acesso em: 15 abr. 2025.

Herrick, Minette S. R.; Chai, Weiwen. Increasing maternity leave and decreasing attrition rates of U.S. active duty women in the prenatal and immediate postpartum period. *Military Medicine*, Oxford, v. 188, n. 11–12, p. e3532–e3539, nov./dez. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/milmed/usad146>. Acesso em: 15 abr. 2025.

International Labour Organization - ILO. More than 120 nations provide paid maternity leave. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/news/more-120-nations-provide-paid-maternity-leave>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Israel. Employment of Women Law, 1954. Disponível em: https://www.nevo.co.il/law_html/law01/p176_001.htm#Seif22. Acesso em: 25 jun. 2025.

Israel. Knesset. *Swords of Iron* – glossary entry on the Knesset website. Jerusalem, 2024. Disponível em: <https://main.knesset.gov.il/EN/About/Lexicon/Pages/SwordsIron.aspx>. Acesso em: 26 jun. 2025.

Israel. *Maternity allowance* – Questions and answers. National Insurance Institute. Jerusalem, [s.d.]. Disponível em: https://www.btl.gov.il/English%20Homepage/About/Frequent_questions/HarvotBarzelOuesions/MaternityAllowance/Pages/default.aspx. Acesso em: 24 jun. 2025.

Kmetyk, Kh. V.; SHYIAN, Yu. V. Legal regulation of labour relations in Ukraine under conditions of martial law: a review of changes. *Юридичний вісник*, vol. 2, ed. 71, p. 134-155, 2024. DOI: 10.18372/2307-9061.71.18801. Disponível em: <https://law.nau.edu.ua/wp-content/uploads/2024/08/yurvis-2-71-2024.pdf#page=134>. Acesso em: 15 abr. 2025.

Legrand, Pierre. *Como ler o direito estrangeiro*. São Paulo: Contracorrente, 2018.

Matuella, Iazana. Conflitos armados e a agenda internacional: a questão da mulher. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, 25 (3), Setembro-dezembro, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n3p1277>. Acesso em: 27 abr. 2025.

Ferraz, Miriam Olivia Knopik. Maternidade e trabalho: mapeamento dos instrumentos internacionais no âmbito da organização internacional do trabalho e a correlação com os objetivos do desenvolvimento sustentável. *REVISTA DA AGU*, [S. l.], v. 24, n. 01, 2025. DOI: 10.25109/2525-328X.v.24.n.01.2025.3583. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/3583>. Acesso em: 28 jun. 2025.

Ferraz, Miriam Olivia Knopik; LOPES, João Maciel de Souza Gonçalves; VILLATORE, Marco Antônio César. Flexibilização e Flexissegurança: Os Paradigmas e as Possibilidades para a Adaptação da Legislação Trabalhista. *Revista da AGU*, [S. l.], v. 20, n. 02, 2021. DOI: 10.25109/2525-328X.v.20.n.02.2021.2558. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/2558>. Acesso em: 27 jun. 2025.

Moura, Tatiana; Garraio, Júlia; Roque, Sílvia. Mulheres e guerras: representações e estratégias. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 2012. Disponível em: <http://rccs.revues.org/4794>. Acesso em: 27 abr. 2025.

Nguyen, My; KIEN, Le. The impacts of armed conflicts on prenatal and delivery care utilization. *Journal of Applied Economics*, vol. 1, ed. 25, p. 458-475, 2022. Disponível em: 10.1080/15140326.2022.2068178. Acesso em: 15 abr. 2025.

Office Of The High Commissioner For Human Rights - OHCHR. Children's rights committee reviews reports of Egypt under convention and optional protocol. Press Release, 2011. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2011/06/childrens-rights-committee-reviews-reports-egypt-under-convention-and>. Acesso em: 15 abr. 2025.

Organização Internacional Do Trabalho – OIT. Proteção da maternidade. Notas da OIT, n. 4, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/nota-4-protecao-da-maternidade>. Acesso em: 26 jun. 2025.

Organização Internacional Do Trabalho – OIT. Nova nota informativa da OIT destaca disparidade global de gênero de cinco meses nas licenças parentais remuneradas. Genebra, 24 de junho de 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/nova-nota-informativa-da-oit-destaca-disparidade-global-de-genero-de-cinco>. Acesso em: 27 jun. 2025.

Østby, Gudrun; Urdal, Henrik; Tollefsen, Andreas Foro; KOTSADAM, Andreas; BELBO, Ragnhild; Ormhaug, Christin. Organized Violence and Institutional Child Delivery: Micro-Level Evidence From Sub-Saharan Africa, 1989–2014. **Demography**, vol. 55, ed. 4. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s13524-018-0685-4>. Acesso em: 27 jun. 2025.

Perez-Vaisvidovsky, Nadav. Israel: leave policy, familialism and the neoliberal welfare state. In: Parental Leave and Beyond. **Policy Press**, 2019. p. 75-90. Disponível em: <https://doi.org/10.46692/9781447338796.005>. Acesso em: 26 abr. 2025.

TORCHE, Florencia. SHWED, Uri. The Hidden Costs of War: Exposure to Armed Conflict and Birth Outcomes. **Sociological Science**, 2015. DOI: 10.15195/v2.a27. Disponível em: https://sociologicalscience.com/download/volume-2/december/SocSci_v2_558to581.pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.

Ucrânia. Закон України № 504/96-ВР від 15 листопада 1996 року. **Про відпустки**. Disponível em: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>. Acesso em: 4 abr. 2025.

United Nations Children's Fund. Situation Analysis of Children in Ukraine 2024. Disponível em: https://www.unicef.org/ukraine/media/49206/file/UNICEF_SitAn_2024_ENG.pdf. Acesso em: 14 mar. 2025.

United Nations Population Fund - UNFPA. The impact of conflict on women and girls: a consultative paper for the World Humanitarian Summit. New York: UNFPA, 2015. Disponível em: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/impact_conflict_women.pdf. Acesso em: 15 abr. 2025.

Ukraine. *Law No. 2195-IV of 18 November 2004 On Social Protection of Children of War*. Disponível em: <https://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=18247>. Acesso em: 27 jun. 2025.

LICENÇA PARENTAL NA SUÉCIA: UM MODELO JURÍDICO DE IGUALDADE SUBSTANCIAL E CORRESPONSABILIDADE FAMILIAR

PARENTAL LEAVE IN SWEDEN: A LEGAL MODEL OF SUBSTANTIAL EQUALITY AND FAMILY CO-RESPONSIBILITY

Maíra Costa Teixeira Brás¹

DOI: <https://doi.org/10.62140/MCTB773605424>

RESUMO: O presente artigo propõe uma análise jurídico-normativa referente ao regime jurídico de licença parental vigente na Suécia, país nórdico que se destaca internacionalmente por adotar desde a década de 1970 um modelo avançado e equitativo de proteção à parentalidade, com especial atenção à sua eficácia na promoção da igualdade de gênero e na proteção laboral de trabalhadores com responsabilidades familiares. Parte-se da premissa de que a licença parental não apenas reflete, mas também influencia a estrutura de gênero no mercado de trabalho e na organização familiar. Para tanto, adota-se uma metodologia qualitativa, descritiva, normativa, com base em análise sob a perspectiva do Direito do Trabalho Internacional, a eficácia jurídica e social da *Föräldraledighetslag* (Lei n.º 1995:584), bem como a sua compatibilidade com os princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelas diretivas da União Europeia, em especial a Diretiva (UE) 2019/1158. A pesquisa parte do reconhecimento da parentalidade como dimensão essencial dos direitos sociais fundamentais, que demanda políticas públicas normativamente estruturadas para assegurar a igualdade de gênero, a proteção laboral e o bem-estar da criança. Nesse contexto, a Suécia instituiu um sistema normativo que consagra a parentalidade como responsabilidade partilhada entre os progenitores, ancorado na imposição de quotas intransferíveis (os denominados “*daddy months*”), na remuneração proporcional ao rendimento durante 390 dias e, posteriormente, em mais 90 dias a uma taxa fixa, num total de 480 dias de licença parental. O artigo ressalta que a Lei sueca, ao ampliar o conceito de beneficiário — incluindo coabitantes, tutores e pais adotivos — e ao vedar o tratamento discriminatório por motivo de fruição da licença, reforça o paradigma de inclusão

¹ Mestre em Direito e Ciências Jurídicas - Especialidade Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Especialista no Curso de Especialização em Direito e Ciências Jurídicas - ramo/especialidade Direito do Trabalho. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa – Paraná – Brasil. Membro do Grupo de Pesquisa de Análise Econômica de Gênero do Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos (IBEROJUR) e da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Membro do Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho Transnacional: Perspectivas Comparadas do Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos (IBEROJUR). Membro do Instituto de Empresa e Associações da Ordem dos Advogados de Portugal. Membro do Instituto Nacional de Pesquisa e Promoção de Direitos Humanos – Brasil. Associada da Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT). Associada da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho (JUTRA). Advogada inscrita na Ordem dos Advogados do Brasil e na Ordem dos Advogados Portugueses. Sócia Fundadora do Escritório de Advocacia Costa Teixeira Brás Advocacia & Consultoria com sede e sucursal Brasil e Europa. E-mail: costateixeirabras@gmail.com. ORCID 0000-0002-1594-4288.

e justiça social. Tal arcabouço normativo traduz-se em mecanismos concretos de promoção da corresponsabilidade familiar, mitigando os efeitos da penalização da maternidade no mercado de trabalho e favorecendo uma maior participação paterna nos cuidados com os filhos. Ao mesmo tempo, reconhece-se a persistência de desafios, como o acesso limitado por parte de grupos vulneráveis e os efeitos excludentes decorrentes da exigência contributiva para obtenção do benefício. Conclui-se que, embora o modelo sueco não esteja isento de limitações práticas, constitui uma referência normativa de elevada densidade jurídica e política, cuja efetividade depende de uma articulação sistêmica entre direito positivo, vontade política e transformação cultural. A parentalidade, sob essa ótica, não se restringe a um direito individual, mas expressa-se como dever jurídico-social partilhado, exigindo do Estado medidas estruturais de fomento à igualdade substancial e à dignidade no trabalho. A experiência sueca, portanto, projeta-se como instrumento de reforma paradigmática nos marcos do Direito do Trabalho contemporâneo, afirmando-se como exemplo de boas práticas transnacionais na consolidação de uma parentalidade equitativa e inclusiva.

Palavras-chave: 1. licença parental; 2. igualdade de gênero; 3. Direito do Trabalho Internacional; 4. corresponsabilização familiar; 5. *Föräldraledighetslag* (1995:584).

ABSTRACT: This article presents a legal and normative analysis of the parental leave regime currently in force in Sweden, a Nordic country internationally recognized since the 1970s for implementing an advanced and equitable model of parental protection. The study focuses on the effectiveness of this system in promoting gender equality and safeguarding workers with family responsibilities. The research is based on the premise that parental leave not only reflects but also but also shapes the gender structure of the labor market and family organization. Employing a qualitative, descriptive, and normative methodology, the article examines the legal and social effectiveness of the *Föräldraledighetslag* (Law No. 1995:584) as well as its compatibility with the principles established by the International Labour Organization (ILO) and European Union directives, particularly Directive (EU) 2019/1158. Parenthood is approached as an essential component of fundamental social rights, requiring structured public policies to ensure gender equality, labour protection and the welfare of the child. Within this context, Sweden has established a regulatory framework that treats parenthood as a shared responsibility between parents, incorporating non-transferable quotas (“daddy months”), income-related remuneration for 390 days, and an additional 90 days paid at a fixed rate, totaling 480 days of parental leave. The study highlights that Swedish law broadens the concept of eligible beneficiaries—including cohabitants, guardians and adoptive parents—and prohibits discriminatory treatment linked to the use of leave, thus reinforcing inclusion and social justice. This system has proved to be an important legal instrument for promoting family Co-Responsibility, mitigating the effects of motherhood-related disadvantages in the workplace, and encouraging greater paternal participation in childcare. At the same time, it acknowledges persisting challenges, such as limited access for vulnerable groups and the exclusionary effects of the contributory

requirements for benefit entitlement. The article concludes that, although not free from practical limitations, the Swedish model constitutes a sophisticated legal and policy reference, whose effectiveness depends on the coordinated interaction between positive law, political commitment and cultural transformation. Parenthood, therefore, is not seen merely as an individual right but as a shared legal and social duty, requiring the State to adopt structural measures aimed at fostering substantive equality and dignity at work. In this sense, the Swedish experience stands as a paradigm of contemporary labour law reform and a reference for transnational best practices in advancing equitable and inclusive parenthood.

Key words: 1. parental leave; 2. gender equality; 3. International Labour Law; 4. family co-responsibility; 5. *Föräldraledighetslag* (1995:584).

1. INTRODUÇÃO

A proteção à maternidade e à parentalidade representa um dos pilares fundamentais do Direito Social Contemporâneo, para que trabalhadoras e trabalhadores exerçam as suas responsabilidades com o vínculo familiar sem prejuízo de suas ocupações profissionais. Considerando não apenas a salvaguarda da dignidade da pessoa humana, mas também a promoção da igualdade de gênero e da conciliação entre vida profissional e familiar.

Neste estudo, propõe-se examinar o regime jurídico da licença parental no ordenamento jurídico sueco, com ênfase na análise normativa da legislação em vigor — nomeadamente a *Föräldraledighetslagen* (Lei n.º 584/1995 sobre a licença parental) e nos dados obtidos no Relatório de Diagnóstico Internacional das Licenças-maternidade ao redor do mundo realizado em nosso grupo de pesquisa². Também se propõe a analisar alguns dos impactos sociojurídicos desta política pública no ambiente laboral. Pretende-se ainda refletir sobre a compatibilidade desse modelo com os princípios do Direito Internacional do Trabalho, particularmente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e das diretrizes da União Europeia.

² O Relatório de Diagnóstico Internacional das Licenças-maternidade ao redor do mundo (2025), desenvolvido pelo Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho vinculado ao Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos (UBEROJUR) – Portugal, à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e ao Governo do Estado de Santa Catarina; Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC), com publicação prevista para o segundo semestre de 2025.

A escolha do caso a ser analisado como Suécia justifica-se pelos seus valores paradigmáticos, como também pelo crescente interesse acadêmico e político na replicação de mecanismos que conciliam a equidade de gênero com a eficiência laboral. Além disso, a licença parental no modelo sueco não se limita à proteção da gestante, mas visa assegurar o direito da criança a cuidados parentais equitativos, bem como fomentar a presença masculina no cuidado familiar e fortalecer o vínculo familiar.

Dessa forma, o presente artigo insere-se no debate contemporâneo acerca dos limites e potencialidades das políticas públicas de parentalidade como instrumentos de transformação social, informada por dados empíricos e referenciais normativos transnacionais.

A presente investigação adota uma abordagem qualitativa, descritiva, normativa, orientada pela análise jurídico-normativa e pelo exame interdisciplinar das políticas públicas de proteção à licença parental no contexto sueco. O estudo enquadra-se, metodologicamente, no campo do Direito do Trabalho Internacional.

O método qualitativo é particularmente adequado à natureza do objeto investigado, na medida em que possibilita compreender os significados jurídicos, sociais e institucionais atribuídos à licença parental em diferentes contextos, com especial atenção à sua operacionalização prática e aos impactos sobre a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A análise será conduzida à luz de categorias jurídico-analíticas como: licença parental partilhada, cotas intransferíveis, proteção contra despedimento, não discriminação de gênero e efetividade dos direitos sociais. Com isso, pretende-se aferir não apenas o conteúdo formal da norma, mas sua capacidade de incidir sobre realidades sociais desiguais e transformá-las.

Para uma melhor percepção acerca do tema abordado, elegeu-se em dividir o artigo em dois tópicos.

Sobretudo quanto ao primeiro tópico em que se aborda sobre a licença parental na Suécia, tendo sido elaborado um estudo mais detalhado sobre este regime jurídico sueco. Oportunamente, analisa-se a licença parental no modelo sueco e suas nuances, como a intransferibilidade de cotas paterna.

Sendo que o ponto nevrálgico deste tópico é o problema de pesquisa sobre a corresponsabilidade familiar e a igualdade de gênero. Em que medida o regime jurídico sueco parental promove efetivamente a igualdade de gênero no mercado de trabalho? E assegura, de forma equitativa, os direitos dos pais e mães trabalhadores, independentemente de sua identidade de gênero ou posição familiar?

A resposta como hipótese principal consiste em que o modelo sueco de licenças parentais, ao prever quotas individuais intransferíveis e incentivos financeiros proporcionais ao rendimento, contribui para a redução da disparidade de gênero no uso das licenças, promovendo corresponsabilidade parental e mitigando os efeitos da penalização da maternidade no mercado de trabalho. Tendo em vista, a existência de nexos positivos entre a Lei sobre Licença Parental sueca e o alto índice de mulheres que trabalham, com o intuito de fomentar a economia sueca.

Ao final, analisa-se a não possibilidade de transferência da licença parental, a crescente valorização da igualdade de gênero e da proteção à parentalidade no âmbito laboral, estão em compatibilidade com os princípios de Direito Internacional do Trabalho, com as normativas da Organização Internacional do Trabalho assim como, as Diretivas da União Europeia sobre o tema abordado.

Com isso, pretende-se que as questões aqui desenvolvidas contribuam de forma clara e consistente para a compreensão crítica do tema proposto.

2. A LICENÇA PARENTAL NA SUÉCIA

No presente tópico, abordar-se-á primeiramente o contexto histórico-jurídico-legal da licença parental no país nórdico³ europeu denominado como Suécia, para uma posterior abordagem e análise do ponto nevrálgico deste artigo.

A abordagem jurídica internacional também é fundamental. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define que a “licença parental é a

³ Os Países Nórdicos Europeus são aqueles que se encontram localizados ao norte da Europa e no Atlântico Norte; que se pode referir aos países localizados no Norte da Europa a saber: Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia (Dicio, 2025).

licença concedida a qualquer um dos pais para cuidarem de um filho ou filha.” (OIT, 2007, p. 111). As normas da OIT — em especial a Convenção n.º 183 e a Recomendação n.º 191 — fornecem parâmetros mínimos para a proteção à maternidade, mas não impõem a partilha da licença. Já a Diretiva (UE) 2019/1158 sobre o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal para progenitores e cuidadores estabelece, no seio da União Europeia, um marco jurídico mais avançado, prevendo pelo menos dois meses de licença parental intransferível e remunerada para cada genitor.

A Convenção n.º 183 da Organização Internacional do Trabalho estabelece regras internacionais para assegurar a proteção da saúde da mulher durante a gravidez e após o parto, tal como a proteção à criança, estipulado por um período mínimo de 14 (quatorze) semanas. Sendo um período obrigatório de 06 (seis) semanas logo após o parto, o qual poderá ser prorrogado em caso de doença e/ou complicações alusivas à gravidez. (OIT, C.183, 2000)

A Recomendação n.º 191 da OIT, a qual complementa a Convenção n.º 183, sugere a extensão da licença maternidade para, no mínimo, 18 semanas. Assim, possui o objetivo de reforçar a relevância de políticas para proteção à maternidade que garantam a saúde da mulher trabalhadora. (OIT, R.191, 2000)

O ordenamento jurídico sueco destaca-se⁴ por estabelecer um dos sistemas mais avançados e igualitários de licenças parentais no cenário internacional, conjugando elevados padrões de bem-estar social com políticas de corresponsabilização parental⁵.

⁴ Convida-se o leitor para, em caso de obtenção de maiores informações comparativas de outros ordenamentos jurídicos europeus a acessar o endereço eletrônico de *Mutual Information System on Social Protection (MISSOC)*, que é “o “Sistema de Informação Mútua sobre a Proteção Social”, foi criado em 1990 para promover um intercâmbio contínuo de informações sobre proteção social entre os Estados-Membros da UE.(...) MISSOC tornou-se uma base de dados central para as autoridades públicas, os utilizadores profissionais e os cidadãos europeus, fornecendo informações atualizadas sobre a legislação, benefícios e condições de proteção social em todos os países participantes. Permite aos usuários encontrar informações descritivas sobre um país específico e oferece a oportunidade de comparar e analisar vários sistemas de proteção social.”. (European Comission, 2024).

⁵ Esta conclusão extraiu-se por meio da análise dos dados alcançados no Relatório de Diagnóstico Internacional das Licenças-maternidade ao redor do mundo (2025), desenvolvido pelo Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho vinculado ao Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos (UBEROJUR) – Portugal, à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e ao Governo do Estado de Santa Catarina; Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC), com publicação prevista para o segundo semestre de 2025.

Desta forma, a Suécia foi o país inovador ao conceder aos pais a substituição do tradicional modelo de licença maternidade exclusiva por um regime ampliado e partilhado entre os progenitores. Ou seja, uma parte da licença compartilhada. Assim, também foi o primeiro país a conceder aos pais o direito de ficar em casa com seus filhos pequenos. Isso aconteceu em 1974, quando os pais obtiveram a oportunidade de uma licença parental de sete meses compartilhada por ambos os pais⁶ (Valdimarsdottir, 2006, p.17, tradução da autora).

Na década de 1970, a Suécia iniciou a Introdução da Licença Parental (*Föräldraförsäkring*), tendo sido a licença maternidade substituída por um seguro parental formalmente neutro em termos de gênero. Entretanto, poucos homens fizeram uso efetivo de seu direito à licença parental (Duvander, 2005, p. 8 e 9)⁷.

No entanto, ao longo das décadas que se seguiram à introdução do seguro parental, a duração foi estendida gradualmente para mais de um ano. A extensão do seguro parental desfrutou de um apoio político relativamente amplo, envolvendo não apenas os sociais-democratas e os partidos de esquerda, mas também partidos de centro-direita, em particular o Partido Liberal, bem como o interesse das mulheres, tanto dentro quanto fora dos partidos políticos. (Duvander, 2005, p. 9, tradução da autora).

Em 1995, após mais de 20 anos de reforma e inclusão da licença parental como direito, verificou-se que as mulheres ainda utilizavam quase 90% da licença, foi lançada um mês de seguro parental - conhecido como “*daddy quota*” ou “*daddy month*”. E, assim, ao aumentar o cuidado paterno nos cuidados para com o bebê, atingiu-se uma distribuição mais equilibrada entre gêneros. Posteriormente, em

⁶ “Sweden was the first country in the world to give parents a portion of shared leave and therefore also the first country to grant fathers the right to stay at home with their small children. This happened in 1974, when parents obtained the opportunity to a seven-month parental leave to be shared by both parents.” (Valdimarsdottir, 2006, p.17).

⁷ “When maternity leave was replaced by the formally gender neutral parental insurance (*Föräldraförsäkring*) in 1974, it was the first program of its kind among western welfare democracies. (...) As many had predicted before the introduction, few men actually made use of their right to parental leave. Twenty years after the reform came into force women still used nearly 90 percent of the leave (see figure 3), but at this point certain political interests, with the Liberal Party as leading force, took the chance to intervene.” (Duvander, 2005, p. 8 e 9)

2002, a “cota pai” foi aumentada para dois meses (Duvander, 2005, p. 8 e 9, tradução da autora)⁸.

Os preceitos legais da Lei sobre Licença Parental sueca, *Föräldraledighetslag* (1995:584), estabelecem que cada pai/mãe tem 90 dias reservados exclusivamente para cada um deles. Caso decida não usufruir desses dias, eles não podem ser transferidos para o outro pai/mãe. Um pai/mãe solteiro(a) tem direito a 480 dias completos.

Logo, a Suécia introduziu de forma progressiva, quotas reservadas a cada genitor e benefícios financeiros articulados com a segurança social. Tal sistema reflete uma concepção jurídica em que a proteção à criança e ao trabalhador transcende a mera licença individual da mãe, constituindo-se como um direito parental bilateral e uma obrigação estatal de promoção da igualdade substancial.

A Lei sobre Licença Parental sueca (*Föräldraledighetslag* n.º 1995:584) estabelece em seus artigos quem são os beneficiários da licença parental sendo considerado não apenas o trabalhador na qualidade de pai ou mãe, mas também cônjuge/coabitante, o tutor, o futuro pai/mãe adotivo e o pai/mãe de família (acolhimento familiar).

A licença parental sueca concede aos pais de acordo com a Lei n.º 584/1995, (*Föräldraledighetslag* n.º 1995:584) artigo 1.º, incisos 1 a 5, que pai se equipara: 1. ao cônjuge dos pais que coabita permanentemente com o progenitor; 2. companheiro dos pais; 3. tutor especialmente nomeado que se preocupa com a criança; 4. uma pessoa que, com o consentimento do conselho de assistência social, acolheu uma criança para cuidados e educação permanentes com o objetivo de adotá-la (futuro pai adotivo); e 5. uma pessoa que recebeu uma criança para cuidados e educação permanentes em uma casa particular que não pertence a nenhum dos pais da criança ou a outra pessoa que tenha a guarda da criança (pai

⁸ “As many had predicted before the introduction, few men actually made use of their right to parental leave. Twenty years after the reform came into force women still used nearly 90 percent of the leave (see figure 3), but at this point certain political interests, with the Liberal Party as leading force, took the chance to intervene. After a lively political debate, an earmarking of one month of the parental insurance – also referred to as “daddy quota” or “daddy month” – for each parent was launched in 1995. By increasing paternal involvement in care a more gender-balanced distribution of care work and labour market opportunities was to be achieved. Another pronounced motive was that children have the right to a close relationship with both parents. In 2002 the “daddy quota” was increased to two months.”. (Duvander, 2005, p. 8 e 9)

ou mãe em casa de família)⁹ (*Föräldraledighetslag* n.º 1995:584, artigo 1.º, tradução da autora).

O direito de licença parental total remunerada¹⁰ é de 480 dias quando uma criança nasce ou é adotada. Sendo que, 390 dias são pagos a 80% do salário. Isto é, a indenização é calculada com base no seu rendimento (são os chamados dias de subsídio de doença). E, os 90 dias restantes a uma taxa fixa, a indenização é fixada em 180 SEK por dia (Ferraz, 2025).

O caso sueco, reconhecido internacionalmente como modelo de política pública parental progressista, apresenta especificidades que merecem ser juridicamente examinadas. Entre elas, destacam-se: a imposição de quotas intransferíveis para cada genitor¹¹, denominadas como reserva de 90 dias não transferíveis (os "*daddy months*" ou "cota paterna"); bem como a flexibilidade de transferência de dias para outros cuidadores, como avós¹² e o impacto dessa estrutura sobre os vínculos laborais.

⁹ “*Vilka som omfattas av lagen*

1 § En arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt denna lag. I vissa fall har även en annan arbetstagare rätt till ledighet. Med förälder likställs följande personer: 1. förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, 2. förälders sambo, 3. särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet, 4. den som efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet (blivande adoptivförälder), och 5. den som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i ett enskilt hem som inte tillhör någon av barnets föräldrar eller någon annan som har vårdnaden om barnet (familjehemsförälder).” (*Föräldraledighetslag* n.º 1995:584)

¹⁰ Os custos associados à licença parental são suportados pela Agência Sueca de Segurança Social (*Försäkringskassan*) e não pela entidade patronal. Isto significa que o Estado paga as prestações da licença parental. (*Försäkringskassan*, 2025).

¹¹ O benefício parental é pago por 480 dias (aproximadamente 16 meses) para uma criança. Durante 390 dias, a indenização é baseada na sua renda (chamados de dias de auxílio-doença). Para os 90 dias restantes, a indenização é fixada em 180 coroas suecas por dia (chamados de dias de nível mínimo). (...) Se dois pais forem dividir os dias, receberão 195 dias cada um no nível de auxílio-doença e 45 dias cada um no nível mínimo. Poderão dividir os dias entre os pais, sendo permitido transferir os dias um para o outro, mas 90 dias no nível de auxílio-doença são reservados e não podem ser transferidos para o outro pai. (*Försäkringskassan*, 2025, tradução da autora).

“Parental benefit is paid out for 480 days (approximately 16 months) for one child. For 390 days, the compensation is based on your income (these are referred to as sickness benefit level days). For the remaining 90 days, the compensation is set at SEK 180 per day (these are referred to as minimum level days). (...) You will get 195 days each at the sickness benefit level and 45 days each at the minimum level. You can divide the days between you by transferring days to each other, but 90 days at the sickness benefit level are reserved and cannot be transferred to the other parent.” (*Försäkringskassan*, 2025).

¹² A mãe/pai que teve nascimento múltiplo (gêmeos e/ou mais) estiver a usufruir da licença parental poderá transferir até 45 dias do seu benefício parental para outro cuidador, por exemplo, os avós da criança. Contudo, se detiver a guarda exclusiva do filho, essa transferência poderá ser de até 90 dias. “You can transfer up to 45 days of your parental benefit to another carer, for example the child’s grandparent. If you have sole custody of your child you can transfer up to 90 days.” (*Försäkringskassan*, 2025, tradução da autora)

Há ainda a possibilidade de usufruírem em “dias duplos” (permitindo que ambos os pais recebam benefício parental no mesmo dia, para o cuidado concomitante da criança)¹³; e, a vinculação do benefício à condição contributiva.

Ou seja, diversos pais de crianças pequenas optam por reduzir a jornada de trabalho durante e após a licença parental. Isso pode levar a uma redução na renda, o que pode afetar sua renda qualificada para auxílio-doença (SGI). Se o licenciado estiver em licença parental em tempo integral ou parcial (ou se abster de procurar emprego se estiver procurando emprego), não precisará fazer nada para proteger sua renda qualificada (SGI). Manterá a mesma renda qualificada que tinha quando a criança nasceu, mesmo que não esteja recebendo o benefício parental. A renda qualificada será recalculada com base no salário que recebia quando trabalhava em tempo integral. Portanto, se tiver o mesmo salário de antes, terá a mesma renda qualificada de antes do nascimento da criança. Entretanto, caso o pai/mãe auferir um salário menor do que quando estava em licença parental (por exemplo, se trabalhava durante o dia em vez da noite e não receberá mais um suplemento por horas de trabalho noturno), sua renda qualificada será menor. Logo, significa que o benefício parental será menor e receberá uma indenização menor se ficar doente ou ficar em casa para cuidar de uma criança doente¹⁴. (Sweden.Se, 2024, tradução da autora)

Logo, constata-se que a experiência sueca em matéria de licença parental representa um dos marcos mais avançados no panorama internacional, combinando uma arquitetura normativa robusta com políticas de corresponsabilização e incentivo à igualdade de gênero. Ao instituir quotas

¹³ “During the child's first 15 months, both parents can take out parental benefit for the same day. However, you must both take out the same number of hours for each day - a whole day, three-quarter day, half day, quarter day or one-eighth day. This is called taking out double days. You can take out maximum 60 double days. Double days are not included in the reserved days.” (Försäkringskassan, 2025).

¹⁴ “Many parents of young children choose to reduce their working hours during and after parental leave. This can lead to lower income, which could affect your sickness benefit qualifying income (SGI).

Sickness benefit qualifying income (SGI) is an amount that Försäkringskassan calculates based on your income. Försäkringskassan uses this amount to calculate how much compensation you can receive if you get sick, stay home to care for a sick child, or are receiving parental benefit. You can protect your sickness benefit qualifying income (SGI) in different ways depending on the age of your child and your work situation.

Sickness benefit qualifying income (SGI) is an amount that Försäkringskassan calculates based on your income. Försäkringskassan uses this amount to calculate how much compensation you can receive if you get sick, stay home to care for a sick child, or are receiving parental benefit. You can protect your sickness benefit qualifying income (SGI) in different ways depending on the age of your child and your work situation.” (Sweden.Se, 2024).

intransferíveis. Isto é, a não possibilidade de transferência da licença parental, amplos períodos de licença remunerada e mecanismos de proteção contra despedimentos, o ordenamento sueco reforça a parentalidade como um direito compartilhado, e não exclusivamente materno.

3. A CORRESPONSABILIDADE FAMILIAR E A IGUALDADE DE GÊNERO

A crescente valorização da igualdade de gênero¹⁵ e da proteção à parentalidade no âmbito laboral tem levado os ordenamentos jurídicos contemporâneos a reformular os seus regimes de licenças vinculadas ao nascimento e cuidado de filhos.

A Suécia tornou mais fácil conciliar uma carreira com uma vida rica fora do trabalho. Porque a igualdade de gênero é vantajosa para todos. O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um dos princípios fundamentais para a igualdade de gênero na Suécia. Todos, independentemente do gênero, devem ter o direito de trabalhar e se sustentar, bem como de equilibrar a carreira e a vida familiar. Em nível nacional, esse princípio também visa preparar o terreno para a economia. A Suécia tem um longo histórico de políticas com o objetivo de incluir números iguais de homens e mulheres – ou seja, o maior número possível de pessoas – na força de trabalho para impulsionar o crescimento do país. (Sweden.Se, 2024, tradução da autora)

No entanto, mesmo em sistemas considerados avançados, como o sueco, subsistem questões controvertidas quanto à efetiva concretização dos princípios da não discriminação, da corresponsabilidade familiar e da equidade no acesso e usufruto das licenças parentais.

¹⁵ “*Work–life balance is one of the overarching principles for gender equality in Sweden. Everyone, regardless of gender, should have the right to work and support themselves, as well as to balance career and family life. On a national level, this principle is also about laying ground for the economy. Sweden has a long history of policies with the goal of getting equal numbers of men and women – in other words, as many people as possible – into the workforce to increase the country’s growth.*” (Sweden.Se, 2024)

Neste contexto, formula-se o ponto nevrálgico de pesquisa: Em que medida o regime jurídico sueco de licenças maternidade e parental promove efetivamente a igualdade de gênero no mercado de trabalho? E assegura, de forma equitativa, os direitos parentais dos trabalhadores, independentemente de sua identidade de gênero ou posição familiar?

A resposta a este problema será guiada pelas seguintes hipóteses centrais: A hipótese principal sustenta que o modelo sueco de licenças parentais, ao estabelecer quotas individuais intransferíveis e incentivos financeiros proporcionais ao rendimento, contribui significativamente para a redução das disparidades de gênero na utilização das licenças. Tal estrutura normativa favorece a corresponsabilização parental e atenua os efeitos da penalização da maternidade no mercado de trabalho. Observa-se, ainda, um nexos positivo entre a Lei sueca sobre Licença Parental e os elevados índices de participação feminina na força de trabalho, o que repercute de forma relevante na dinâmica econômica nacional.

Hipótese secundária: A existência de um sistema estatal robusto de financiamento das licenças e a proteção legal contra despedimentos durante o período de fruição da licença constituem fatores decisivos para a sua eficácia prática. No mesmo sentido, ser expressamente proibido tratar de forma desfavorável candidatos a emprego ou trabalhadores por motivos relacionados ao gozo da licença parental ou a pedidos de modalidades flexíveis de trabalho, para o fortalecimento da proteção laboral parental.

Os esforços da Suécia para alcançar a igualdade de gênero têm dado frutos.

O país tem uma taxa de participação na força de trabalho muito alta. Quase 90% das pessoas de 25 a 64 anos estão empregadas no mercado de trabalho sueco, de acordo com estatísticas da OCDE.

E, ao mesmo tempo, se você caminhar por qualquer cidade sueca, é provável que encontre pais empurrando carrinhos de bebê e compartilhando café enquanto amamentam seus bebês em cafés e parques. A Suécia, de fato, é o lar tanto das "*mães latte*" quanto dos "*pais latte*" (palavra sueca para pais

em licença parental)¹⁶. (Sweden.Se, 2024, tradução da autora)

E ainda, o direito das crianças a frequentarem creches desde o primeiro ano de vida pagamento de uma taxa modesta. Sendo que, a maioria das crianças suecas vão à escola em algum momento até o outono do ano que completarem seis anos (idade que se inicia a escolaridade obrigatória), isso auxilia no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de mães e pais¹⁷.

Apesar dos avanços normativos do modelo sueco de licenças parentais, persistem limitações¹⁸ de ordem sociocultural e económica que comprometem a sua efetiva universalidade, especialmente no que respeita a famílias migrantes¹⁹, pais solteiros e trabalhadores com rendimentos reduzidos. A exigência de vínculo laboral como critério de elegibilidade para acesso aos benefícios remuneratórios exclui estudantes, o que pode conduzir ao adiamento da parentalidade. Ademais, a divisão da licença com base no género, embora bem-intencionada, pode acabar por reforçar estereótipos tradicionais e reproduzir desigualdades estruturais entre homens e mulheres no exercício do cuidado parental.

¹⁶ “Sweden’s efforts to achieve gender equality have paid off to quite an extent. The country has a very high labour force participation rate. Nearly 90 per cent of 25- to 64-year-olds are employed on the Swedish labour market, according to statistics from the OECD. And at the same time, if you walk around any Swedish city or town, you’re likely to find fathers pushing prams and sharing coffee with each other while feeding their babies in cafés and parks. Sweden is indeed home both to ‘latte mums’ and ‘latte dads’ (which is Swedish for parents on parental leave).” (Sweden.Se, 2024)

¹⁷ “**Childcare and schooling help the work–life balance**

From the day they turn one, children in Sweden have the right to a place in nursery school at a modest fee. Most children attend nursery school at some point until the autumn of the year they turn six – that’s when compulsory school begins. The effect of affordable childcare is that most parents in Sweden choose to enrol their children in nursery school and go back to work after their parental leave.

School for children aged 6 to 19 – from ‘preschool class’ (förskoleklass) to upper secondary school/sixth form/high school – is fully tax-financed, most often including lunches. For children between 6 and 16, schooling is compulsory.” (Sweden.Se, 2024)

¹⁸ “Parental leave is granted to parents, usually after maternity and paternity leave, allowing mothers and fathers to take care of their young children without losing their jobs. Such a policy exists in all EU Member States and in Sweden it is called **Föräldraförsäkring**. The policy design and eligibility rules vary across the EU, including in Sweden, and not all women and men in the EU are eligible for parental leave.” (EIGE, 2021)

¹⁹ “All parents living in Sweden, with the exception of those without a residence or work permit, are eligible for leave – which is paid at a flat rate. For parents eligible for wage-related benefit, 195 days of leave are paid at the level of 77.6 % of earnings, up to an earnings ceiling of SEK 447,783 [€45,852] per year; the remaining 45 days are paid at a flat-rate payment of SEK 180 [€18] a day. Parents who are not eligible for the wage-related leave receive a flat rate of SEK 250 [€25.60] a day for 195 days and for the last 45 days, they also receive SEK 180 [€18] a day.” (EIGE, 2021)

Concernente à proteção ao despedimento sem justa causa para trabalhadoras e trabalhadores que gozem da Licença Parental a Lei sobre Parentalidade da Suécia protege-os contra qualquer espécie de acordo que restrinja os direitos dos empregados é considerado inválido²⁰. Entretanto, vale ressaltar que, há exceções à invalidez por meio de acordos coletivos, especificamente em relação à notificação da licença, ao momento de retorno ao trabalho e à atribuição de licenças ou proibição de tratamento desvantajoso. (Föräldraledighetslag (1995:584), 2025, artigo 2.º, tradução da autora).

Assim, respeitando a não discriminação de gênero, em decorrência da crescente valorização da igualdade de gênero, a efetividade de direitos sociais, a corresponsabilidade familiar, e da proteção à parentalidade no âmbito laboral, constata-se a compatibilidade com os princípios de Direito Internacional do Trabalho, com as normativas da Organização Internacional do Trabalho assim como, as Diretivas da União Europeia sobre o tema abordado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste artigo científico a análise acerca do regime jurídico de licença parental da Suécia mostra que não é apenas uma forma de proteção social, mas também está pautada por instrumentos normativos inovadores de redistribuição parental que buscam reestruturar as dinâmicas de poder nas esferas do trabalho e da família. A legislação sueca prevê quotas não transferíveis, incentivos financeiros proporcionais ao rendimento e a proteção robusta contra o despedimento discriminatório, incentivando a responsabilidade compartilhada e a justiça entre as pessoas.

²⁰ “**Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare**

2 § Eitt avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetsgiversidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetsgivers underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetsgivers återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- förbudet mot missgynnande behandling (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagararna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Lag (2006:442)”. (Föräldraledighetslag n.º 1995:584)

Este sistema legal reflete uma concepção substancial de igualdade, que reconhece a insuficiência de meras permissões legais e aposta em estruturas que induzam mudanças comportamentais e culturais no seio das relações familiares e laborais para a corresponsabilidade familiar ser efetiva.

Os dados indicam que a legislação sueca está inserida em um contexto em que a igualdade de gênero é uma prioridade. Isso ajuda a aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, diminuir as diferenças salariais entre homens e mulheres e promover uma abordagem mais justa em relação aos cuidados com os filhos. Essa estrutura legal também se relaciona com outros aspectos sociais na Suécia, como a presença feminina em cargos de liderança, a menor desigualdade salarial entre os gêneros e um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Não obstante os avanços no modelo sueco, subsistem obstáculos socioculturais dificultam a igualdade no acesso à licença parental, nomeadamente quanto às famílias migrantes, inclusão de grupos vulneráveis, à compatibilização entre a parentalidade e a precarização do trabalho e à superação das barreiras culturais que ainda condicionam o usufruto equitativo das licenças. Esses desafios ressaltam a importância de políticas públicas, fiscalização, apoio institucional e mudanças de mentalidade para otimizar o impacto das leis. Nesse sentido, constata-se que a eficácia da lei, por si só, não basta: exige-se uma atuação articulada entre o direito, a política pública e a cultura social.

Assim, conclui-se que, o modelo nórdico sueco oferece lições significativas e práticas para outros sistemas jurídicos não apenas pela qualidade técnica de sua legislação, mas também por sua capacidade de gerar mudanças sociais que pretendem avançar na consolidação de uma parentalidade corresponsável, inclusiva e promotora da igualdade de gênero.

A experiência sueca destaca que a parentalidade é um direito e uma responsabilidade compartilhada, requerendo um Estado ativo e uma sociedade comprometida com a equidade. A legislação sueca não é apenas um conjunto de regras, mas um projeto social que desafia profissionais do direito, legisladores e cidadãos a aprimorar o equilíbrio entre trabalho, cuidado e igualdade.

Mais do que replicar fórmulas legais, impõe-se a necessidade de compreender suas lógicas estruturantes, os seus pressupostos socioculturais e os seus efeitos concretos sobre as vidas das famílias trabalhadoras. E, cuja efetividade dependerá, em última análise, da capacidade do ordenamento de garantir o acesso universal, equitativo e não discriminatório a esses direitos fundamentais.

Em última análise, a licença parental na Suécia não é apenas um conceito legal, mas reflete uma visão de mundo onde a igualdade é priorizada. Ao redistribuir responsabilidades e tempo dedicado aos cuidados, a legislação busca eliminar séculos de desigualdade em que a parentalidade não deve ser concebida como um ônus pessoal de vínculo exclusivo entre mãe e filho, mas como um direito social partilhado. E, dessa maneira promover uma sociedade onde a maternidade e a paternidade são valorizadas igualmente. Isso representa um convite e um desafio para o Direito do Trabalho Internacional desempenhar um papel ativo para a sua plena realização, na reconstrução das relações sociais, um compromisso estatal contínuo com a justiça distributiva, a não discriminação e garantindo a dignidade humana no ambiente de trabalho e na esfera familiar.

5. REFERÊNCIAS

Diretiva da União Europeia. *Diretiva (UE) 2019/1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019* - relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>. Acesso em: 15 jul. 2025.

Duvander, Ann-Zofie; FERRARINI, Tommy; THALBERG, Sara. *Swedish parental leave and gender equality* - Achievements and reform challenges in a European perspective. Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2005:11 ISSN 1652-120X, ISBN 91-89655-69-9.

European Commission. *Mutual Information System on Social Protection (MISSOC)*. Comparative tables – Sweden. 2024. Disponível em: <https://www.missoc.org>. Acesso em: 27 jun. 2025.

European Institute For Gender Equality. Who is eligible for parental leave in Sweden? 2021. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/who-eligible-parental-leave-sweden>. Acesso em: 27 de jul. 2025.

Ferraz, Miriam Olivia Knopik; Villatore, Marco Antonio César; Mucelin, Andressa Paula; Figueiredo, João Carlos Melo; Vanzin, Juliana Sander; Viana, Lya Hadassa Sobral; Brás, Maíra Costa Teixeira; Fentanes, Mariana Almeida; Quadros, Rafaela de; Pereira, Willian Maurício; Ribeiro, Yasmin Duma Antocheski. *Relatório de Diagnóstico Internacional da Licença-maternidade*. 2025. Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho vinculado ao Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos (UBEROJUR) – Portugal; Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Governo do Estado de Santa Catarina; Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC) No Prelo. Publicação Prevista para o segundo semestre de 2025.

FÖRSÄKRINGSKASSAN. *Parental Benefit – When the child is born*. Agência Sueca de Seguros Sociais. 2025. Disponível em: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit> . Acesso em: 27 jun. 2025.

Organização Internacional do Trabalho. *Convenção n.º 183 sobre a Proteção da Maternidade*. 2000. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 . Acesso em: 11 jul. 2025.

Organização Internacional do Trabalho. *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*. 2. Ed. Geneva: ILO Publications, 2007. ISBN 978-92-2-119622-8.

Organização Internacional do Trabalho. *Recomendação n.º 191 sobre a Proteção da Maternidade*. 2000. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312529,en:NO . Acesso em: 11 jul. 2025.

PAÍSES NÓRDICOS. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2025. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/nordico/> . Acesso em: 25 jul. 2025.

Suécia. *Föräldraledighetslag (1995:584)*. Lei sobre Licença Parental. Estocolmo: Parlamento Sueco, 1995. Disponível em: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584 . Acesso em: 27 jun. 2025.

SWEDEN.SE. *Work-life balance: Parental leave and equality*. Sweden Official Portal. 2024. Disponível em: <https://sweden.se/work-business/working-in-sweden/work-life-balance> . Acesso em: 27 jun. 2025.

Valdimarsdottir, Frida Ros. *Nordic Experiences with Parental Leave and its Impact on Equality Between Women and Men*. TemaNord 2006:531 Conselho Nórdico de Ministros. Copenhagen, 2006. ISBN 92-893-1330-7.

LICENÇA-MATERNIDADE NA ÁFRICA SUBSAARIANA: INVISIBILIDADE, INFORMALIDADE E DESIGUALDADE NO ACESSO AOS DIREITOS SOCIAIS

*MATERNITY LEAVE IN SUB-SAHARAN AFRICA: INVISIBILITY,
INFORMALITY AND INEQUALITY IN ACCESS TO SOCIAL RIGHTS*

Willian Mauricio Pereira¹

DOI: <https://doi.org//10.62140/WMP396841453>

RESUMO: A licença-maternidade é um direito social essencial, fundamental para a saúde materno-infantil, a equidade de gênero e a dignidade das trabalhadoras. No entanto, no continente africano, o acesso a esse direito permanece severamente limitado, tanto pela informalidade do trabalho quanto pela ausência de transparência institucional. Este artigo, elaborado sob a perspectiva de um pesquisador brasileiro, investiga os principais obstáculos à efetividade da licença-maternidade na África, com ênfase na fragilidade institucional e na escassez de informações públicas. Parte-se da hipótese de que a combinação entre alto grau de informalidade, falta de fiscalização, baixa digitalização das leis e comunicação governamental insuficiente aprofunda a exclusão de milhões de mulheres. A análise fundamenta-se em revisão bibliográfica e normativa e a pesquisa realizada na pesquisa realizada no âmbito do grupo *Perspectivas Globais sobre Licença-Maternidade, Licença-Paternidade e Licença-Parental*, levantamento empírico de dados e na teoria institucional de Douglass North, que permite compreender como a ausência de instituições eficazes compromete o acesso aos direitos sociais. Conclui-se que, embora a maioria dos países africanos reconheça formalmente o direito à licença-maternidade, ele permanece, na prática, inacessível para a maioria das mulheres.

Palavras-chave: licença-maternidade; África; direitos sociais; comparativo internacional; gênero e trabalho.

ABSTRACT: Maternity leave is an essential social right, fundamental to maternal and child health, gender equity, and the dignity of workers. However, on the African continent, access to this right remains severely limited, both due to the informality of labor and the lack of institutional transparency. This article, written from the perspective of a Brazilian researcher, investigates the main obstacles to

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Inspirar do Paraná. Formação técnica em Serviços Jurídicos. Pesquisador no Grupo de Estudos em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho. Atualmente é estagiário no escritório Knopik & Bertoncini Sociedade de Advogados, onde atua nas áreas de Direito Empresarial, Direito do Trabalho e Direito Tributário. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7848787114947728>. Email: willianmauriciopereira@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4403-3348>.

the effectiveness of maternity leave in Africa, with an emphasis on institutional fragility and the scarcity of public information. The hypothesis is that the combination of a high degree of informality, lack of oversight, low digitalization of laws, and insufficient government communication deepens the exclusion of millions of women. The analysis is based on a literature and regulatory review and research conducted within the Global Perspectives on Maternity, Paternity, and Parental Leave group, empirical data collection, and Douglass North's institutional theory, which allows us to understand how the absence of effective institutions compromises access to social rights. It is concluded that, although most African countries formally recognize the right to maternity leave, it remains, in practice, inaccessible to most women.

Key words:maternity leave; Africa; social rights; international comparison; gender and labor.

1. INTRODUÇÃO

A licença-maternidade é amplamente reconhecida como um direito social fundamental, previsto em tratados internacionais — como a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) — e incorporado em diversas legislações nacionais. Sua efetividade está diretamente relacionada à proteção da saúde materno-infantil, à igualdade de gênero no trabalho e ao fortalecimento dos sistemas de seguridade social.

No entanto, em muitas regiões do continente africano, esse direito permanece restrito ou invisibilizado, sobretudo entre mulheres em situação de informalidade. O presente artigo, elaborado sob a perspectiva de um pesquisador brasileiro, investiga os principais obstáculos à efetividade da licença-maternidade na África, com ênfase na fragilidade institucional e na escassez de informação pública.

Reconhecendo os limites de uma análise externa, parte-se da noção de conhecimento situado, conforme proposto por Pierre Bourdieu. A análise parte também de um olhar crítico do Direito Comparado, inspirado na hermenêutica de Pierre Legrand (1999; 2003), que alerta para os riscos de simplificações universalistas e reforça a necessidade de respeitar os significados culturais e institucionais específicos de cada ordenamento jurídico.

A pergunta central que orienta esta pesquisa é: quais são os fatores que dificultam o exercício efetivo da licença-maternidade nos países africanos, e de

que forma a fragilidade institucional e a ausência de informação pública agravam esse cenário? A hipótese que guia o estudo é que a combinação entre alto grau de informalidade econômica, ausência de fiscalização, baixa digitalização dos marcos legais e comunicação governamental insuficiente aprofunda a exclusão de milhões de mulheres do acesso a esse direito.

A metodologia adotada é qualitativa, com base em revisão bibliográfica e normativa, análise de documentos internacionais — especialmente a Convenção nº 183 da OIT — e levantamento empírico de dados realizado no âmbito do grupo de pesquisa *Perspectivas Globais sobre Licença-Maternidade, Licença-Paternidade e Licença-Parental*. A coleta incluiu o envio de questionários a instituições públicas e organismos internacionais africanos. O recorte geográfico concentra-se na África Subsaariana, com o objetivo de evidenciar os fatores institucionais que favorecem ou dificultam a efetividade dos direitos sociais.

No plano teórico, utiliza-se como referência a teoria institucional de Douglass North, segundo a qual instituições — formais e informais — moldam os comportamentos sociais e políticos. Essa abordagem permite compreender como a fragilidade institucional impacta a efetivação de direitos sociais, especialmente em contextos marcados pela informalidade e pela baixa capacidade estatal.

Embora a maioria dos países africanos reconheça formalmente o direito à licença-maternidade em seus ordenamentos jurídicos, sua aplicação concreta ainda é limitada. A ausência de políticas públicas efetivas, aliada à precariedade dos sistemas de proteção social, compromete seriamente o acesso das mulheres a esse direito. A escassez de dados confiáveis e a baixa transparência institucional também dificultam o controle social e o monitoramento internacional sobre o cumprimento desses compromissos.

Conclui-se que a licença-maternidade, embora formalmente garantida, permanece inacessível na prática para a maior parte das mulheres africanas, sobretudo as inseridas em setores informais da economia. A superação desse quadro exige esforços conjuntos para fortalecer instituições, ampliar a fiscalização, investir em digitalização normativa e garantir o acesso público a informações claras e atualizadas sobre os direitos trabalhistas e sociais.

2. STATUS ATUAL DA LICENÇA-MATERNIDADE NA ÁFRICA

A realidade da licença-maternidade na África é marcada por profundas desigualdades entre países e regiões. Embora a maioria das nações africanas preveja algum tipo de licença-maternidade em sua legislação, a efetividade desse direito permanece severamente limitada. Muitos países garantem a licença apenas para servidoras públicas ou trabalhadoras formais, o que exclui a imensa maioria das mulheres economicamente ativas no continente.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), aproximadamente 86% das mulheres africanas trabalham em setores informais, como agricultura familiar, comércio ambulante e trabalho doméstico, nos quais, segundo a própria OIT, a legislação trabalhista é, em grande parte, inaplicável ou ignorada (OIT, 2023).

Essa informalidade estrutural impede o acesso a benefícios contributivos, como a licença-maternidade remunerada, porque, na maioria dos países africanos, esse direito é legalmente garantido apenas às trabalhadoras com vínculo formal de emprego, geralmente no setor público ou em empresas registradas. Trabalhadoras informais, por não estarem inscritas em regimes oficiais de seguridade social, não cumprem os requisitos legais para acesso aos benefícios, mesmo que exerçam atividades produtivas cotidianas. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, os regimes contributivos de proteção à maternidade em países de baixa e média renda excluem sistematicamente mulheres fora da formalidade, perpetuando a desigualdade de gênero no mundo do trabalho (ILO, 2021; ILO, 2023)

Esse cenário foi aprofundado por meio de uma pesquisa empírica, com base em levantamento bibliográfico-normativo e coleta direta de dados junto a fontes oficiais (Ferraz, et al, 2025). A coleta de dados envolveu o envio de questionários a instituições públicas e organismos internacionais, bem como a análise de legislações e documentos disponíveis de 54 países africanos.

A seguir, apresenta-se uma tabela comparativa elaborada a partir dos dados coletados, com o objetivo de ilustrar a diversidade legislativa sobre a licença-maternidade entre diferentes países africanos.

**TABELA 1 - DADOS DA PESQUISA INTERLIGADA NA ÁFRICA /
PAÍSES SELECIONADOS**

TABELA 1 - DADOS DA PESQUISA INTERLIGADA NA ÁFRICA / PAÍSES SELECIONADOS			
País	Ratificou a C183?	Comentário	Licença- Maternidade
África do Sul	Sim	Legislação de proteção ampla	16 semanas, salário integral
Nigéria	Não	Alta informalidade e legislação defasada	12 semanas, parcialmente remunerada
Egito	Não	Licença limitada e foco no setor público	13 semanas, parcialmente remunerada
Quênia	Sim	Políticas recentes fortalecem proteção à maternidade	14 semanas, salário integral
Marrocos	Sim	Reforma legislativa recente	14 semanas, salário integral
Angola	Não	Baixa cobertura legal	8 semanas, parcialmente remunerada
Etiópia	Não	Licença prevista na legislação	3 meses, com limitações de pagamento

Senegal	Sim	Avanço nas leis trabalhistas nos últimos anos	14 semanas, salário integral (setor formal)
---------	-----	---	---

Fonte: Elaboração do autor com base no *Relatório de Diagnóstico Internacional da Licença-Maternidade no Continente Africano* (no prelo).

Nesse sentido, mesmo em países com legislação com avanços significativos, ainda que não plenos, como a África do Sul, onde a legislação prevê 16 semanas de licença-maternidade, a cobertura efetiva atinge apenas uma minoria das mulheres, já que apenas aquelas com vínculo formal e que contribuem para o *Unemployment Insurance Fund* têm direito ao benefício (ILO, 2014). Segundo a OIT, em muitos países em desenvolvimento, menos de 40% das mulheres estão efetivamente cobertas por regimes de proteção à maternidade, apesar da existência de marcos legais (ILO, 2014, p. 36-37).

A diversidade legislativa também se reflete na adesão às normas internacionais. Menos de 20 dos 54 países africanos ratificaram a Convenção nº 183 da OIT (Ferraz, et al, 2025), que estabelece parâmetros mínimos de proteção à maternidade, como 14 semanas de licença remunerada com ao menos dois terços do salário, estabilidade no emprego e pausas para amamentação. Essa baixa adesão pode ser explicada por fatores políticos, econômicos e institucionais, como a dificuldade de financiamento público, a ausência de fiscalização do trabalho e a instabilidade dos sistemas de seguridade social.

Ainda que alguns países tenham iniciado políticas de proteção ampliada — como é o caso de Ruanda, que implementou em 2016 o *Maternity Leave Benefits Scheme* (MLBS), permitindo a ampliação da licença-maternidade com remuneração integral por meio de um fundo nacional de seguridade social — esses exemplos ainda são pontuais e pouco replicados no continente. No conjunto, os dados revelam que o direito à licença-maternidade permanece, em grande parte, formalmente previsto, mas com aplicação restrita.

O estudo da licença-maternidade no contexto africano demanda o uso de métodos próprios do Direito Comparado, capazes de captar tanto as semelhanças quanto, sobretudo, as diferenças estruturais e institucionais entre os

sistemas jurídicos. Van Hoecke (2015) classifica os métodos comparativos em categorias como funcional, estrutural, histórico, analítico, contextualizado e do núcleo comum.

A pesquisa adota uma abordagem contextual do Direito Comparado, conforme proposta por Pierre Legrand (1999), que exige a análise dos sistemas jurídicos em seus contextos culturais, históricos e políticos. Soma-se a isso o método estrutural, que permite identificar padrões e limitações sistêmicas à efetividade dos direitos sociais. Em vez de buscar soluções jurídicas universais, prioriza-se aqui o reconhecimento das especificidades institucionais entre os países da África Subsaariana.

A abordagem também se distancia da visão funcionalista tradicional, que busca meramente soluções jurídicas semelhantes para problemas sociais universais, valorizando, ao contrário, a análise profunda das diferenças institucionais e culturais.

Essa escolha metodológica permite compreender que a precariedade do direito à licença-maternidade na África não decorre apenas da ausência de normas, mas sim da intersecção entre fragilidade institucional, informalidade estrutural e apagão informacional.

3. NORMAS INTERNACIONAIS E A CONVENÇÃO Nº 183 DA OIT

A principal referência normativa internacional sobre licença-maternidade é a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 2000. Ela estabelece como padrão mínimo 14 semanas de licença-maternidade remunerada, com pagamento de pelo menos dois terços do salário, garantia de estabilidade no emprego, proteção contra demissão arbitrária, além do direito a pausas para amamentação e a condições adequadas de saúde no trabalho (OIT, 2000). A convenção também recomenda que os Estados signatários promovam medidas para evitar a discriminação contra mulheres grávidas e ampliem o acesso à seguridade social para incluir trabalhadoras em situação de vulnerabilidade.

Apesar da importância desses dispositivos, apenas 18 dos 54 países africanos ratificaram a Convenção nº 183 até 2023, evidenciando uma baixa

adesão no continente (OIT, 2023). A ratificação desigual está associada a entraves estruturais. Muitos países africanos enfrentam déficits fiscais, informalidade econômica generalizada e baixa capacidade administrativa, o que dificulta a implementação dos compromissos internacionais assumidos em convenções como a nº 183 da OIT. Mesmo nos países que a ratificaram, a aplicação das normas nem sempre é efetiva, seja pela ausência de fiscalização, seja pela desconexão entre a legislação e a realidade do mercado de trabalho (ILO, 2014).

Além da Convenção nº 183, outros instrumentos internacionais reforçam a importância da proteção à maternidade como direito humano e social. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da ONU, e a Convenção dos Direitos da Criança reconhecem o papel crucial da licença-maternidade na promoção da saúde infantil e da igualdade de gênero (ONU, 1979; UNICEF, 1989). Organismos internacionais como a OMS, a UNICEF e o Banco Mundial também alertam para os efeitos da falta de licença-maternidade sobre o desenvolvimento infantil, a nutrição e a mortalidade materna. Segundo relatório da UNICEF (2022), em países de baixa e média renda, a ausência de proteção no pós-parto está diretamente associada à desnutrição crônica e à evasão escolar feminina.

A Convenção nº 183 da OIT, em seu artigo 4º, assegura no mínimo 14 semanas de licença-maternidade, com pagamento de dois terços do salário por meio de seguridade social, além da estabilidade no emprego e pausas para amamentação. De forma complementar, a CEDAW (1979), em seu artigo 11, inciso 2, exige que os Estados adotem medidas para eliminar a discriminação contra a mulher no emprego, garantindo, entre outros pontos, a proteção da maternidade. Essas disposições, quando efetivamente aplicadas, fortalecem a igualdade de gênero e a justiça social.

No caso africano, os compromissos assumidos em instrumentos internacionais muitas vezes não se traduzem em políticas públicas efetivas. Isso evidencia um descompasso entre a adesão formal às normas internacionais e a ausência de instrumentos institucionais eficazes para garantir sua implementação, questão que será aprofundada nos próximos tópicos.

4. O APAGÃO INFORMATIVO E FRAGILIDADE INSTITUCIONAL

Um dos maiores obstáculos à efetivação da licença-maternidade nos países africanos é a ausência sistemática de informação pública acessível, confiável e transparente, conforme apontado pelo *Africa Gender and Development Index* (AGDI), da UNECA (2019). Esse fenômeno manifesta-se, segundo o relatório, na escassez de portais governamentais, na baixa digitalização das legislações, na ausência de campanhas de conscientização e na dificuldade de encontrar canais formais para esclarecimento e solicitação de benefícios sociais.

A ausência de dados governamentais sobre a abrangência da licença-maternidade e sua execução também compromete o controle social. Ainda segundo a UNECA (2019), grande parte dos países africanos não possui estatísticas públicas desagregadas sobre cobertura de benefícios maternos, o que dificulta a formulação de políticas baseadas em evidências e a real compreensão do alcance desse direito.

Em muitos desses países, os textos legais sobre licença-maternidade não estão amplamente disponíveis online ou acessíveis em línguas locais, o que limita a efetividade prática da norma. Indicadores regionais sugerem que parte significativa da população feminina — especialmente em zonas rurais — enfrenta barreiras informacionais importantes, devido ao acesso limitado à internet, à educação formal e à estrutura estatal de comunicação (UNECA, 2019; UNDP, 2022).

Em Moçambique, por exemplo, o *Africa Gender and Development Index* identificou fragilidades na difusão de informações legais em áreas remotas, o que pode comprometer o conhecimento e a reivindicação de direitos trabalhistas por mulheres fora do mercado formal (UNECA, 2019).

Esse cenário de invisibilidade normativa e opacidade institucional pode ser compreendido à luz da teoria das instituições de Douglass North. Para North (1990), instituições são as 'regras do jogo' que estruturam a vida social e econômica, abrangendo tanto normas formais, como leis e regulamentos, quanto informais, como a cultura, costumes e práticas. A efetividade de uma norma, portanto, não reside apenas em sua existência formal, mas intrinsecamente na capacidade das instituições de fiscalizar, comunicar e garantir sua aplicação.

Complementarmente, Daron Acemoglu e James Robinson (2012) destacam que a persistência da pobreza e da desigualdade em muitos países decorre da presença de instituições extrativistas, estruturas políticas e econômicas que concentram poder e impedem a inclusão. Essa visão reforça que, sem instituições inclusivas e responsivas, direitos como a licença-maternidade permanecem apenas no plano formal.

Em contextos de fragilidade institucional, como se observa em parte significativa do continente africano, o Estado possui uma capacidade limitada para promover políticas públicas, fiscalizar o setor informal ou difundir informações essenciais. Segundo North, em nações com instituições frágeis, as regras formais tendem a ter pouco efeito prático, pois frequentemente não são conhecidas, confiadas ou sequer exigidas pela população.

A fragilidade institucional é, portanto, um fator-chave que conecta o apagão informativo à inefetividade dos direitos. A falta de transparência e acessibilidade aos textos legais, a ausência de campanhas de conscientização e a baixa digitalização das informações oficiais dificultam que as mulheres saibam de seus direitos e saibam como reivindicá-los.

Essa invisibilidade do direito acarreta sérios impactos. A ausência de conhecimento impede o exercício da proteção legal e contribui para a perpetuação de práticas abusivas, como a demissão de gestantes, a discriminação no ambiente de trabalho e a precarização das condições laborais.

Em contraste, para exemplificar o Brasil apresenta um cenário institucional mais estruturado. A licença-maternidade está prevista no art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 e regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, art. 392), assegurando 120 dias de licença remunerada para trabalhadoras formais, com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias por meio do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008).

A Previdência Social, apesar de enfrentar desafios financeiros, oferece cobertura relativamente ampla e sistemas digitais acessíveis para requerimento do benefício, como o aplicativo meu INSS.

Essa diferença de contexto destaca o papel da institucionalidade e do acesso à informação como determinantes centrais da efetividade dos direitos sociais.

Embora a informalidade no Brasil seja de aproximadamente 38 % - 39 % da população ocupada (IBGE, 2023–2025), as mulheres têm presença expressiva nesse contingente, especialmente em ocupações vulneráveis, como indicam estudos do DIEESE e da Agência Brasil sobre PNAD Contínua.

A União Europeia impõe padrões mínimos obrigatórios para licenças parentais por meio da Diretiva (UE) 2019/1158, reforçando a responsabilidade coletiva dos Estados-membros na promoção da proteção social e da igualdade de gênero. Essa diferença de contexto evidencia o papel da institucionalidade e do acesso à informação como determinantes centrais da efetividade dos direitos sociais (UNIÃO EUROPEIA, 2019).

Para além da análise individual de cada país, torna-se necessário estabelecer parâmetros que permitam comparar, de forma estruturada, as diferentes realidades normativas da licença-maternidade no continente africano. Considerando a diversidade legal, institucional e socioeconômica dos países analisados, a comparação por meio de eixos comuns possibilita identificar padrões, lacunas e boas práticas de maneira mais equilibrada. Seguindo a proposta metodológica de Ferraz (2025), que sugere o uso de categorias analíticas mínimas para estudos comparativos em políticas sociais, foram definidos os seguintes critérios: duração da licença, percentual de remuneração, fonte de custeio, estabilidade no emprego, acesso à informação, cobertura das normas, adesão à Convenção nº 183 da OIT e disponibilidade normativa:

TABELA 2 - ANÁLISE DE EIXO COMUNS

TABELA 2 - ANÁLISE DE EIXO COMUNS	
Eixo Comparativo	Variações Observadas na África
Duração da licença	De 8 a 16 semanas (em média)

Percentual de remuneração	Total, parcial ou inexistente
Fonte de custeio	Empregador, seguridade social ou fundos mistos
Estabilidade no emprego	Raras garantias; quase inexistente no setor informal
Acesso à informação	Baixo; ausência de portais digitais e campanhas
Cobertura das normas	Setor público/formal; mulheres informais ficam excluídas
Adesão à C183 da OIT	Apenas 18 dos 54 países ratificaram
Disponibilidade normativa	Poucas legislações disponíveis online; barreira linguística comum

Fonte: autor

A análise dos eixos comparativos evidência que, embora a licença-maternidade esteja prevista em diversas legislações africanas, sua efetividade é altamente variável e, em muitos casos, profundamente limitada. A combinação entre baixa duração do benefício, fontes de custeio frágeis, ausência de estabilidade laboral e exclusão das trabalhadoras informais compromete a realização prática desse direito. Além disso, a precariedade informacional, expressa na ausência de portais digitais, falta de campanhas públicas e barreiras linguísticas, agrava a invisibilidade jurídica da licença, dificultando o seu acesso mesmo onde há previsão legal.

A baixa adesão à Convenção nº 183 da OIT, somada à dificuldade de localizar legislações atualizadas e acessíveis, reforça o quadro de fragilidade

institucional e de desconexão entre normas e realidade social. Esses dados sustentam a hipótese central deste trabalho: a efetividade da licença-maternidade na África depende não apenas da existência de leis formais, mas da capacidade estatal de implementá-las com transparência, inclusão e respaldo institucional.

5. CAMINHOS PARA A INCLUSÃO: POLÍTICAS PÚBLICAS, INFORMAÇÃO E COMPROMISSO INSTITUCIONAL

A superação dos obstáculos à licença-maternidade na África exige um compromisso multidimensional e intersetorial, com ações voltadas à informação, à institucionalidade e à inclusão das mulheres no sistema de proteção social. Trata-se de reconhecer que, sem medidas concretas que tornem esse direito conhecido, acessível e exigível, ele continuará restrito ao plano normativo.

Um primeiro eixo fundamental é o fortalecimento da informação pública. Os governos podem criar e manter portais institucionais multilíngues, mas focando na língua local, atualizados e acessíveis, nos quais constem as legislações trabalhistas, os critérios para acesso à licença-maternidade e os procedimentos de requerimento.

A digitalização das normas e a criação de sistemas online de solicitação de benefícios já demonstraram impacto positivo em diversos países em desenvolvimento (UNDP, 2022).

Em segundo lugar, é necessário investir em campanhas de conscientização, com foco especial em mulheres que atuam no setor informal e em zonas rurais. O uso de rádios comunitárias, lideranças locais, igrejas e escolas pode ser decisivo para a popularização do direito, rompendo com o ciclo da desinformação.

Um terceiro eixo diz respeito à inclusão das trabalhadoras informais em sistemas simplificados de proteção social. Países como Ruanda e Quênia têm testado fundos contributivos comunitários e modelos híbridos de seguridade, que permitem à trabalhadora informal contribuir com valores mínimos e, assim, acessar benefícios como licença-maternidade, saúde e aposentadoria (ILO, 2021). Tais experiências devem ser estudadas, adaptadas e ampliadas conforme o contexto local.

Além disso, é necessário um compromisso político mais sólido com os tratados internacionais. A ratificação e a implementação da Convenção nº 183 da OIT não devem ser apenas formais, mas acompanhadas de políticas de financiamento público e integração interministerial (trabalho, saúde, educação, assistência social).

Por fim, incorporar mecanismos de monitoramento e avaliação das políticas de licença-maternidade, com indicadores de cobertura, duração, efetividade e impacto. A coleta e a publicação desses dados são essenciais para orientar as decisões governamentais e garantir o controle social democrático sobre os direitos sociais.

A falta de licença-maternidade adequada acarreta consequências graves para a saúde da mãe e do bebê. A recuperação pós-parto sem o devido descanso aumenta riscos de complicações físicas e mentais, incluindo depressão pós-parto. A ausência de pausas para amamentação no trabalho dificulta a prática do aleitamento materno exclusivo, essencial para a saúde infantil nos primeiros seis meses de vida. Além disso, o retorno precoce ao trabalho pode comprometer o vínculo mãe-bebê, afetando o desenvolvimento emocional da criança. A precariedade das condições laborais e a insegurança econômica também aumentam o estresse materno, com impactos negativos a longo prazo para a família.

No âmbito social, a ausência de licença-maternidade reforça a desigualdade de gênero, pois as mulheres são frequentemente obrigadas a escolher entre trabalho e maternidade. Isso perpetua a disparidade salarial, a baixa participação feminina em setores formais e limita a autonomia econômica feminina.

Diante do exposto e do conhecimento adquirido pela pesquisa interligada, apresento possíveis caminhos organizados em tópicos que indicam áreas prioritárias para ações que possam contribuir para a redução das barreiras ao acesso à licença-maternidade no contexto africano:

- **Informação, Inclusão e Engajamento Institucional:** A redução das barreiras ao acesso à licença-maternidade no contexto africano requer

abordagens sensíveis às realidades locais, considerando as restrições estruturais, políticas e culturais que marcam o continente. Não se trata de impor modelos externos ou oferecer fórmulas prontas, mas de identificar possibilidades de ação a partir de experiências, dados e necessidades identificadas por atores locais.

- **Melhoria do Acesso à Informação Pública:** A criação ou fortalecimento de portais governamentais multilíngues e acessíveis, com dados atualizados sobre direitos trabalhistas e procedimentos para requerimento de benefícios, pode contribuir para reduzir a assimetria informacional — especialmente quando articulada com linguagens locais e tecnologias disponíveis.
- **Ações de Conscientização Comunitária:** Iniciativas de educação popular voltadas às mulheres trabalhadoras, líderes comunitários e empregadores podem ampliar o conhecimento sobre os direitos maternos, desde que partam de realidades locais e se valham das mídias mais eficazes em cada região.
- **Valorização da Economia Informal:** Em contextos marcados por altas taxas de informalidade, políticas que reconheçam e dialoguem com formas alternativas de organização laboral — como cooperativas, fundos comunitários ou arranjos solidários — podem ajudar a ampliar a cobertura da proteção social, sem exigir a formalização imediata.
- **Compromissos Internacionais e Adaptação Local:** A ratificação da Convenção 183 da OIT por mais países africanos, quando articulada com estratégias de implementação realista e adaptada às condições nacionais, pode fortalecer os marcos normativos sem gerar desconexão com as capacidades institucionais existentes.
- **Aprendizado Inter-contextual:** Experiências nacionais bem-sucedidas — como as políticas integradas de Ruanda ou os avanços legislativos na África do Sul — podem servir de referência para reflexão, sem que se percam de vista as especificidades históricas, sociais e econômicas de cada país.

A partir da perspectiva do método do núcleo comum, descrito por Van Hoecke (2015), é possível reconhecer os esforços da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma tentativa de estruturar padrões mínimos globais, e não de homogeneizar sistemas jurídicos. A Convenção nº 183 estabelece um patamar protetivo que respeita as particularidades regionais, servindo como base para a construção progressiva de direitos em contextos diversos.

Essa abordagem reforça que a uniformização mínima, quando feita com sensibilidade cultural e institucional, pode fortalecer a proteção da maternidade sem apagar as especificidades locais. O reconhecimento das diferenças, longe de ser um obstáculo, torna-se fundamento para pactos internacionais mais sólidos e realistas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste artigo confirma a hipótese de que o acesso à licença-maternidade na maioria dos países africanos é severamente limitado, não apenas pela informalidade econômica, mas, sobretudo, pela ausência de informação pública estruturada e pela fragilidade das instituições estatais responsáveis pela efetivação dos direitos sociais. Apesar do reconhecimento formal do direito na maioria das legislações nacionais, a distância entre a norma e a realidade é marcada por precariedade informacional, alcance estatal limitado e ineficácia administrativa.

A teoria institucional de Douglass North permite compreender como a ausência de instituições confiáveis, ou seja, “regras do jogo” efetivas — perpetua a exclusão estrutural, especialmente de mulheres em contextos de vulnerabilidade. A invisibilidade jurídica do direito à licença-maternidade, agravada por um verdadeiro apagão informativo, reflete a marginalização das trabalhadoras e a inércia das estruturas de proteção social.

Comparações com experiências como a brasileira evidenciam que o compromisso normativo, aliado a uma estrutura institucional robusta e a mecanismos de transparência informacional, é determinante para a efetividade dos direitos sociais. Onde há digitalização, canais públicos de informação e

políticas inclusivas, a licença-maternidade se concretiza como um direito vivo; onde faltam esses elementos, ela permanece como letra morta.

Superar esse cenário exige mais do que reformas legais pontuais. É imprescindível investir em governança informacional, inclusão previdenciária das trabalhadoras informais e compromisso político intergovernamental com a maternidade como valor social. A efetividade da licença-maternidade depende da informação acessível, da atuação estatal proativa e da valorização das mulheres como sujeitos centrais das políticas públicas.

Dessa forma, os caminhos sugeridos para enfrentar as barreiras à licença-maternidade na África incluem:

- (I) Fortalecimento da informação, inclusão e engajamento institucional;
- (II) Melhoria do acesso à informação pública;
- (III) Conscientização comunitária sobre direitos maternos;
- (IV) Valorização de formas alternativas de trabalho e da economia informal;
- (V) Compromisso com normas internacionais e sua adaptação local;
- (VI) Troca de experiências entre países com respeito às especificidades locais.

Em suma, o direito à licença-maternidade, essencial para a igualdade de gênero, a dignidade das trabalhadoras e a proteção da infância, só será alcançado no continente africano com o fortalecimento institucional, a superação da informalidade e o rompimento do ciclo de invisibilidade jurídica. Assegurar uma maternidade digna é assegurar a própria justiça social.

7. REFERÊNCIAS

- Acemoglu, Daron; ROBINSON, James A. *Por que as nações fracassam: as origens do poder, da prosperidade e da pobreza*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- African Union. *Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa (Maputo Protocol)*. 2003. Disponível em: <https://au.int/en/treaties/protocol-african-charter-human-and-peoples-rights-rights-women-africa>. Acesso em: 15 jul. 2025.
- Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jul. 2025.
- Ferraz, Miriam Olivia Knopik et al. *Relatório de diagnóstico internacional da licença-maternidade*. 2025. Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho, Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos

(UBEROJUR) – Portugal; Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Governo do Estado de Santa Catarina; Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC). No prelo.

Gender and Development in Africa (GIFA). *Legislation on maternity protection in Africa*. 2017. Disponível via Wayback Machine: <https://web.archive.org/>. (Documento atualmente indisponível no site original).

International Labour Organization. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

International Labour Organization. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world – 2023 snapshot*. Geneva, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_862299/lang--en/index.htm. Acesso em: 15 jul. 2025.

International Labour Organization. *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. Acesso em: 15 jul. 2025.

International Labour Organization. *Social protection for maternity: key policy trends and statistics*. Geneva: ILO, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_470322/lang--en/index.htm. Acesso em: 1 jun. 2025.

International Labour Organization. *Social protection for maternity: key policy trends and statistics*. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/WCMS_738209/lang--en/index.htm. Acesso em: 1 jul. 2025.

International Labour Organization. *Database on Social Protection and Gender Equality (SPFLASH)*. Geneva: ILO, [s.d.]. Disponível em: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Wspr.action>. Acesso em: 1 jul. 2025.

Legrand, Pierre. European legal systems are not converging. In: LEGRAND, Pierre; MAIRAL, R. (org.). *Le droit comparé*. Paris: Presses Universitaires de France, 1999. p. 69–105.

North, Douglass C. *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

ONU – Organização das Nações Unidas. *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)*. 1979. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw>. Acesso em: 25 jul. 2025.

ONU Mulheres. *Direitos das mulheres e igualdade de gênero*. Disponível em: <https://www.unwomen.org>. Acesso em: 1 jul. 2025.

ONU Mulheres. *Turning promises into action: gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: United Nations, 2018. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>. Acesso em: 15 jul. 2025.

PNUD – Programa Das Nações Unidas Para O Desenvolvimento. *Relatório de desenvolvimento humano 2021/2022 – Tempos incertos, vidas instáveis: construir o futuro*

num mundo em transformação. Brasília: PNUD Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil/publications/relatorio-de-desenvolvimento-humano-2021-2022>. Acesso em: 15 jul. 2025.

República da África Do Sul. *Basic Conditions of Employment Act, No. 75 of 1997*. Disponível em: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a75-97.pdf. Acesso em: 1 jul. 2025.

República da África Do Sul. *Basic Conditions of Employment Amendment, 2020*. Disponível em: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/202002/43026rg11041gon174.pdf. Acesso em: 1 jul. 2025.

República da África Do Sul. *Unemployment Insurance Act, No. 63 of 2001*. Disponível em: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a63-010.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

Rodrigues, I. R. Trabalho e maternidade: um estudo comparado sobre as licenças-maternidade na África Lusófona. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 17, n. 1, p. 55–72, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5102/rdi.v17i1.6278>. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RDI/article/view/6278>. Acesso em: 20 jun. 2025.

RSSB – Rwanda Social Security Board. *Maternity leave benefits*. Disponível em: <https://www.rssb.rw/maternity-leave-benefits>. Acesso em: 15 jul. 2025.

Silva, J. A.; Melo, T. R. A informalidade como obstáculo à efetivação de direitos sociais das trabalhadoras africanas. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, v. 78, p. 115–134, 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. *Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>. Acesso em: 10 jun. 2025.

United Nations Children’s Fund (UNICEF). *Family-friendly policies: redesigning the workplace of the future*. New York: UNICEF, 2019.

United Nations Development Programme (UNDP). *Digital governance and social inclusion in Africa: challenges and opportunities for digital transformation*. 2022. Disponível em: <https://www.undp.org/publications/digital-governance-and-social-inclusion-africa>. Acesso em: 15 jul. 2025.

United Nations Economic Commission For Africa (UNECA). *African Gender and Development Index – 2020 Report*. 2020. Disponível em: <https://www.uneca.org/publications/agdi-2020-report>. Acesso em: 15 jul. 2025.

Van Hoecke, Mark. Methodology of comparative legal research. *Law and Method*, v. 1, n. 1, 2011. Disponível em: https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/lawandmethod/2011/12/ReM_2212-2508_2011_001_001_002. Acesso em: 1 jul. 2025.

TEMPO PARA TORNAR-SE PAI: O DIREITO AO CUIDADO EM PERSPECTIVA COMPARADA ENTRE BRASIL E ARGENTINA

TIME TO BECOME A FATHER: THE RIGHT TO CARE IN A COMPARATIVE ANALYSIS OF BRAZIL AND ARGENTINA

Adriana Cavalcante de Souza Medeiros¹

Mayara Grasiella Silvério²

Rita de Cássia Lizotti³

DOI: <https://doi.org/10.62140/AMMSRL992520883>

RESUMO: A licença-paternidade constitui um instrumento jurídico e político essencial para a promoção da igualdade de gênero, ao viabilizar a corresponsabilidade parental e fortalecer os vínculos afetivos no núcleo familiar. Representa, ainda, um contributo concreto ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que propõe o empoderamento de todas as mulheres e meninas e a redistribuição equitativa das tarefas de cuidado. O presente artigo realiza uma análise comparada entre Brasil e Argentina, com foco na investigação dos marcos normativos que regulam a licença-paternidade em cada país, seus avanços, limites e desafios contemporâneos. A metodologia adotada é qualitativa, fundamentada na análise documental das legislações nacionais e dos compromissos internacionais firmados, como a Convenção nº 156 da OIT e as Recomendações nº 165 e nº 191, entre outros instrumentos. Os resultados indicam que, embora exista consenso político quanto à importância da paternidade ativa, os ordenamentos jurídicos ainda refletem uma lógica de divisão sexual do trabalho, na qual o cuidado infantil permanece majoritariamente atribuído às mulheres. A legislação argentina mantém a menor licença-paternidade da América do Sul, com apenas dois dias, enquanto o Brasil, embora preveja cinco dias (prorrogáveis a vinte em condições restritas), permanece omissa quanto à regulamentação da

¹ Doutoranda em Direitos Humanos e Políticas Públicas, Mestre em Direito Econômico e Socioambiental e Especialista em Direito do Trabalho, todos pela PUCPR. Analista judiciária no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9PR). E-mail: adri.cs.medeiros@gmail.com Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4492530557244589>.

² Mestranda em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Pós-graduada em Direito Empresarial, Planejamento Sucessório e Inovações Digitais pela PUCPR. Pesquisadora do Grupo de Estudos sobre Violências de Gênero - GEVIGE da PUCPR. Graduada em Direito e Ciências Contábeis pela PUCPR. MBA em Administração Financeira, Contábil e Controladoria pelo Centro Universitário de Cascavel (UNIVEL). Advogada e Contadora. E-mail: mayaragraciella@hotmail.com. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9578301501312173>.

³ Mestranda em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela PUCPR. Pós-graduada em Direito de Família e das Sucessões pela Universidade Pitágoras Unopar Anhangüera. Graduada em Direito pela PUCPR. Advogada. E-mail: ritadecassializotti@gmail.com. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4180845566714526>

ampliação obrigatória, conforme determinado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20/DF, cujo prazo de 18 meses expirou em julho de 2025. Conclui-se que a efetivação da igualdade de gênero demanda não apenas reformas legislativas, mas também transformações culturais profundas, capazes de desnaturalizar a ideia de que o trabalho do cuidado é um ônus, dever, obrigação (ou vocação) exclusivamente feminina, promovendo, assim, uma organização familiar mais justa, compartilhada e corresponsável.

PALAVRAS-CHAVE: licença-paternidade; trabalho do cuidado; gênero; Brasil; Argentina.

ABSTRACT: Paternity leave is an essential legal and political instrument for promoting gender equality, as it enables shared parental responsibility and strengthens emotional bonds within the family unit. It also constitutes a concrete contribution to Sustainable Development Goal (SDG) No. 5 of the United Nations (UN) 2030 Agenda, which aims for to empower all women and girls and ensure the equitable redistribution of caregiving responsibilities and tasks. This article conducts a comparative analysis between Brazil and Argentina, focusing on the examination of the regulatory frameworks that each country's laws assures to paternity leave, as well as their advancements, limitations, and contemporary challenges. The methodology adopted is qualitative, grounded in a documentary analysis of national legislation and international commitments, including ILO Convention No. 156 and Recommendations Nos. 165 and 191, among other instruments. The findings indicate that, despite political consensus on the importance of active fatherhood, legal systems in both countries still reflect a logic of sexual division of labor, in which childcare remains largely assigned to women. Argentine's primary legislation maintains the shortest paternity leave in South America, granting only two days off. Meanwhile Brazil's constitutional provision establishes a five days leave (extendable to twenty under specific conditions), however remains silent regarding the mandatory extension, as determined by the Brazilian Federal Supreme Court (STF) in the Direct Action of Unconstitutionality by Omission (ADO) 20/DF, whose 18-month deadline expired in July 2025. It is concluded that achieving gender equality requires not only legislative reforms, but also profound cultural shifts capable of deconstructing the notion that caregiving is a burden, duty, obligation, or vocation exclusive to women, thus fostering a fairer, more balanced, and co-responsible family organization.

KEY WORDS: paternity leave; care work; gender; ILO; Brazil; Argentina.

1. INTRODUÇÃO

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (ODS 5) da Agenda 2030 da ONU estabelece o compromisso de promover a igualdade de gênero, destacando, em seu item 5.4, a importância da responsabilidade compartilhada

nas tarefas de cuidado doméstico e familiar. No entanto, a persistente tendência de naturalizar o cuidado como incumbência feminina ainda inviabiliza, na prática, a plena igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

O envolvimento do pai no cuidado das crianças é uma estratégia para quebrar estereótipos de gênero e redistribuir o trabalho reprodutivo. A licença-paternidade, portanto, é uma política pública importante para promover a corresponsabilidade parental.

Apesar dos reconhecidos benefícios da licença-paternidade, boletim conjunto da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), divulgado em 2025, apontou que a Argentina mantém a menor previsão legal da América do Sul: apenas dois dias, conforme estabelecido na *Ley* nº 20.744/1974. Trata-se de um período ainda mais exíguo que o vigente no Brasil, que garante cinco dias de licença, nos termos do art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), instrumento que regulamentou provisoriamente o comando programático do art. 7º, XIX, da Constituição Federal de 1988 (CRFB/88).

Embora a legislação brasileira preveja a possibilidade de prorrogação por mais quinze dias (totalizando vinte), o benefício aplica-se apenas aos empregadores vinculados ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008) e aos servidores públicos, uma vez que o Congresso Nacional permaneceu inerte quanto à regulamentação da ampliação geral, mesmo após o decurso do prazo de 18 meses estabelecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20/DF.

Esse panorama revela o descompasso entre os compromissos assumidos internacionalmente, e a efetividade das políticas nacionais e globais que colocaram o trabalho de cuidado como ponto de atenção. Por essa razão, o presente estudo propõe uma análise comparativa das normativas que regulam a licença-paternidade no Brasil e na Argentina, articulando os marcos legais aos debates contemporâneos sobre cuidado, gênero e direitos sociais. A desenvolvimento desse estudo divide-se em três partes: (1) fundamentos históricos da divisão sexual do trabalho; (2) exame da legislação brasileira; e (3)

análise do modelo argentino. Por fim, são tecidas considerações finais com uma comparação entre os dois países, identificando convergências, limites e perspectivas de avanço na promoção da corresponsabilidade parental.

2. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O TRABALHO DE CUIDAR

2.1. Apontamento histórico

Historicamente, as estruturas sociais relegaram às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pelo cuidado dos filhos e das tarefas domésticas, naturalizando o papel do homem como provedor, ausente do espaço de cuidado. Conforme Amélia Rossi e Valquíria Renk (2023, p. 26), a “sobrecarga de funções que se acumulam sob o manto do cuidado [...] vem vestindo as mulheres desde tempos imemoriais”. Como observa Yuderkys Espinosa Miñoso (2020, p. 8), não se trata de mero vestígio histórico, mas de um “sistema moderno-colonial de gênero” que articula raça, classe e colonialidade para naturalizar a subordinação feminina.

Maria Lugones (2014) trata desse tema sob a perspectiva da *colonialidade do gênero*, destacando como os papéis de gênero hegemônicos foram racializados e impostos às populações colonizadas por meio de uma estrutura patriarcal moderna/colonial, que produziu uma cisão entre os espaços públicos e privados a partir da lógica de dominação masculina.

Trata-se de padrão patriarcal (Saad, 2024, p. 38) estrutural, ainda presente na América Latina que reproduz desigualdades de gênero tanto na vida privada quanto no mercado de trabalho, identificado no boletim nº 4 da OIT-CEPAL (2025). Esse documento reconhece que, para romper com a lógica excludente da atual organização social dos cuidados, torna-se fundamental a formulação e implementação de políticas e sistemas integrais de cuidado, alicerçados em uma perspectiva de gênero, direitos humanos e interseccionalidade. Tais medidas convergem para o reconhecimento e promoção da corresponsabilidade de gênero.

Nesse contexto, a licença-paternidade desponta como política pública essencial à promoção da corresponsabilidade entre homens e mulheres no âmbito familiar. Ao permitir que os pais participem ativamente dos primeiros momentos

da vida dos filhos, essa ferramenta contribui para o fortalecimento dos vínculos afetivos, a desconstrução de estereótipos de gênero e a promoção da igualdade social. Promover a corresponsabilidade significa, ainda, ampliar as possibilidades de autonomia econômica para mulheres trabalhadoras, historicamente sobrecarregadas com o trabalho de cuidado não remunerado (Parada *et al.*, 2022).

Contudo, a efetivação plena desse direito ainda encontra obstáculos significativos. Resistências culturais, desigualdades estruturais e a persistente divisão sexual do trabalho seguem atribuindo majoritariamente às mulheres a responsabilidade pelo cuidado e pelas tarefas domésticas, ao passo que confinam os homens ao papel de provedores financeiros.

Diante desse cenário, Costa, Vieira e Medeiros (2025) observam que a fragilidade da posição ocupada pelas mulheres no mundo do trabalho decorre de um legado patriarcal que historicamente naturalizou a opressão de seus corpos. Mesmo quando superam essas barreiras e ingressam em espaços profissionais estruturados, elas enfrentam entraves à ascensão e formas persistentes de subordinação simbólica e material, expressas nos fenômenos conhecidos como “teto de vidro” (*glass ceiling*) e “chão pegajoso” (*sticky floor*), muitas vezes agravados pelas assimetrias no tempo de afastamento entre homens e mulheres em idade reprodutiva, especialmente em regimes de licenças parentais desiguais.

Superar os obstáculos à efetivação de licenças parentais equitativas e políticas públicas de cuidado exige mais do que diagnóstico: requer o enfrentamento das estruturas que naturalizam a desigualdade.

2.2. Cuidado, Gênero e Trabalho: fundamentos teóricos da corresponsabilidade

Para adotar uma epistemologia que reconheça a ética da corresponsabilidade, é preciso compreender a proposta da antropóloga e pensadora feminista argentina Rita Segato (2012) sobre o lugar do gênero na crítica à colonialidade. A autora propõe uma leitura da “interface entre o mundo pré-intrusão e a modernidade colonial a partir das transformações no sistema de gênero” (Segato, 2012). Essa centralidade do gênero enquanto estrutura de poder (e não só como uma categoria identitária) permite compreender como a

desvalorização do cuidado, a marginalização das mulheres nos sistemas produtivos modernos, com circunstâncias que aprofundam a invisibilização e desvalorização do cuidado.

Engels (2019) identifica na estrutura familiar moderna uma forma de “escravidão doméstica”, enquanto Federici (2019) demonstra como o capitalismo reconfigurou o papel feminino para garantir a reprodução da força de trabalho, ancorando-se na dependência econômica das mulheres.

A sociologia e a economia feminista do trabalho distinguem o trabalho produtivo (mensurado economicamente) do trabalho reprodutivo, voltado à manutenção da vida cotidiana e invisibilizado pela lógica capitalista (Saladini, 2024). Abrange o trabalho doméstico, realizado majoritariamente por mulheres de forma não remunerada (Fougeyrollas-Schwebel, 2009), e o trabalho de cuidado, prática relacional e ética moldada por gênero, raça e classe (Hirata, 2022).

O cuidado vai além da prática, é conceito político e ético, articulado em três dimensões: ética, trabalho e políticas públicas (Miranda & Dias Neta, 2025). A ausência normativa perpetua a responsabilização feminina e impacta a inserção das mulheres no mercado de trabalho: segundo a OIT (2018), elas realizam mais de 75% do cuidado não remunerado, o que afasta 606 milhões da força laboral, frente a 41 milhões de homens.

Nesse panorama, a licença-paternidade, ao promover corresponsabilidade, tem potencial transformador, mas sua efetividade requer reconhecimento institucional do cuidado como valor democrático. Antes da análise Argentina-Brasil, é essencial considerar os marcos internacionais que orientam a superação da herança colonial por políticas equitativas de cuidado.

2.3. Marcos normativos internacionais: Convenção 156, Compromisso de Buenos Aires

A Convenção nº 156 da OIT, oficialmente intitulada *Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares*, foi adotada em 1981, entrando em vigor

internacionalmente em 1983⁴. Seu objetivo central é assegurar que trabalhadores com responsabilidades familiares (entendidos como aqueles que têm filhos dependentes ou outros membros da família sob seus cuidados) possam exercer seu direito ao trabalho em igualdade de condições com os demais, sem sofrer discriminação ou ter suas oportunidades restringidas por essa situação. A convenção determina que os Estados adotem políticas que eliminem os conflitos entre vida profissional e encargos familiares, promovendo condições de trabalho, segurança social e acesso ao emprego compatível com essas responsabilidades.

Embora ratificada pela Argentina e não pelo Brasil, cuida de princípios que tangenciam o quarto princípio da Declaração de 1998 da OIT, que combate discriminação em matéria de emprego e ocupação, diretrizes que convergem com a Agenda 2030, sobretudo com as metas de igualdade de gênero (ODS 5), trabalho decente (ODS 8) e a de redução das desigualdades (ODS 10).

Dessa forma, a implementação de políticas públicas que viabilizem a conciliação entre vida profissional e responsabilidades de cuidado, como licenças parentais equilibradas, flexibilização de jornadas, ampliação de serviços de cuidado infantil e incentivos à corresponsabilidade, torna-se obrigação de resultado progressivo para os ordenamentos jurídicos internos, que pode ser efetivada por leis ordinárias, regulamentos, negociações coletivas ou atos administrativos.

No âmbito regional, a Opinião Consultiva 27/2021 da Corte Interamericana de Direitos Humanos reconhece igualdade e não discriminação como normas de *ius cogens*, criando dever estatal reforçado de remover barreiras que atingem mulheres em atividades de cuidado, maternidade e representação laboral. Esse critério é analisado por Medeiros, Gunther e Villatore (2025, p. 80), ao destacarem que a Corte IDH, na OC-27/21, ao reconhecer a igualdade e a não

⁴ Complementarmente, a Recomendação n° 165 da OIT, também de 1981, aprofunda as diretrizes da C. 156 ao propor um conjunto de medidas específicas para assegurar a igualdade material no mercado de trabalho para homens e mulheres com encargos familiares, como medidas para instituir: (i) políticas públicas que previnam discriminações diretas ou indiretas com base no estado civil ou nas responsabilidades familiares; (ii) serviços públicos e comunitários de cuidado à infância e assistência familiar; (iii) o direito à licença em caso de doença de filhos ou outros dependentes; e (iv) a corresponsabilidade familiar por meio de ações educativas que incentivem a redistribuição do cuidado entre homens e mulheres.

discriminação como normas de *ius cogens*, estabelece um dever estatal robusto de superação histórica das barreiras que atingem as mulheres em posição de cuidado, maternidade e sub-representação sindical, donde se constata haver um dever de diligência estatal na adoção de políticas públicas destinadas a esse fim.

Em 2022, a CEPAL aprovou o Compromisso de Buenos Aires, que propõe uma “sociedade do cuidado” como eixo de desenvolvimento sustentável, defendendo o direito de cuidar, ser cuidado e auto cuidar-se, com participação solidária de Estado, mercado, famílias e comunidades. Esses instrumentos de alcance global, interamericano e regional, convergem ao exigir políticas públicas que redistribuam o cuidado, como licenças parentais equilibradas, serviços de apoio e incentivos fiscais, impondo ao Estado dever de diligência (*due diligence*) para superar padrões patriarcais ainda vigentes. Na sequência, examina-se como o direito brasileiro, a partir da Constituição de 1988, tem respondido (ou resistido) a esse mandato, com ênfase na licença-paternidade.

3. LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

A primeira referência legal à licença-paternidade no Brasil remonta à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943. Na época, o parágrafo único do artigo 473 previa que o pai poderia se ausentar do trabalho por um dia durante a primeira semana de vida da criança, exclusivamente para fins de registro civil. A norma, inserida no capítulo que trata da suspensão e interrupção do contrato de trabalho, refletia uma compreensão limitada da função paterna, voltada apenas ao cumprimento de obrigações burocráticas. A formulação reafirmava os papéis tradicionais de gênero, no qual caberia à mulher o cuidado com o recém-nascido e ao homem o papel de provedor e registrador, lógica compatível com o modelo patriarcal vigente na época.

Com a Constituição de 1988 houve um avanço diante da centralidade da família reconhecida como base da sociedade, assegurando-se lhe a proteção pelo Estado (art. 226), inaugurou uma nova lógica na formulação de direitos sociais e familiares (Brasil, 1988). Assim, estabeleceu em seu artigo 7º, inciso XIX, o direito à licença-paternidade como um dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, embora remetesse à legislação infraconstitucional a definição do prazo.

Ficou estabelecido no art. 10, § 1º, do ADCT, que o prazo de cinco dias seria provisório, enquanto não houvesse a criação de lei específica para regulamentar o tema.

Em 10 de julho de 2024 a Comissão de Direitos Humanos do Senado Federal aprovou substitutivo ao Projeto de Lei nº 3.773/2023, que propõe a ampliação gradual da licença-paternidade no Brasil: 30 dias nos dois primeiros anos de vigência da futura lei; 45 dias no terceiro e quarto anos; e 60 dias a partir do quinto ano. Ainda, prevista a possibilidade de acréscimo de até 15 dias para empregados de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, totalizando até 75 dias de afastamento remunerado (Agência Senado, 2024). Depois de seguir à Comissão de Constituição e Justiça, o projeto foi encaminhado à pauta de votação do Senado em 9 de julho de 2025 (Senado Federal, 2025), sendo este um dos avanços mais significativos na consolidação do cuidado como direito compartilhado, mas não se encontra com sessão de votação designada até a data de fechamento deste artigo (15/07/2025).

Vale lembrar que a Lei nº 11.770/2008 instituiu o Programa Empresa Cidadã, que viabiliza a ampliação facultativa da licença-paternidade para até 20 dias, sem prejuízo de remuneração, mediante adesão voluntária por parte das empresas (Brasil, 2008). Entretanto, trata-se de uma política de alcance restrito, gerando desigualdade de acesso e perpetuando a lógica da paternidade como apoio eventual, e não como obrigação estatal universal. Soma-se a essa limitação o fato de que o custo da licença-paternidade, diferentemente da maternidade, recai diretamente sobre o empregador, o que inibe sua efetiva universalização e contribui para o ciclo de desigualdade de gênero (Tavares, 2020).

Como mencionado no subtópico anterior, o Brasil permanece sem ratificar a Convenção nº 156 da OIT, cujo conteúdo antidiscriminatório converge com o quarto princípio da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), que estabelece a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Mesmo não fazendo parte do rol de convenções fundamentais, a Convenção nº 156, em articulação com a Recomendação nº 165, orienta os Estados-membros à adoção de políticas que promovam a igualdade de oportunidades para homens e mulheres com

responsabilidades familiares, reafirmando a corresponsabilidade como eixo estruturante do trabalho decente e do combate às desigualdades estruturais no mundo laboral.

É importante notar que, mesmo com a promulgação do Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016), que reconhece a importância do cuidado integral nos primeiros anos de vida e incentiva a ampliação da licença-paternidade em empresas cidadãs, ainda há enorme disparidade entre a licença-maternidade e a licença-paternidade, que, na maioria dos casos, permanece em cinco dias. Essa discrepância reproduz a lógica de que o cuidado com os filhos é uma tarefa prioritariamente feminina.

A evolução normativa da licença-paternidade, embora represente avanços importantes no plano formal, ainda carrega consigo marcas de um modelo social que associa o cuidado exclusivamente à figura materna. Como aponta a crítica feminista ao direito, a neutralidade aparente das normas legais muitas vezes oculta a reprodução de estruturas de poder desiguais. No caso da licença-paternidade, a resistência em ampliar e universalizar o benefício reflete a persistência de estereótipos de gênero que naturalizam o papel da mulher como cuidadora e marginalizam o potencial dos homens como cuidadores legítimos.

Ao analisar o percurso da licença-paternidade no Brasil, tem-se que os avanços legislativos foram historicamente lentos, restritos e, em muitos casos, meramente simbólicos. A ausência de uma política universal e equitativa de licença-paternidade compromete a promoção da corresponsabilidade parental e perpetua a divisão sexual do trabalho. O reconhecimento da paternidade ativa como um direito social e dever político requer uma mudança estrutural nas concepções jurídicas e culturais que ainda sustentam a masculinidade como sinônimo de produtividade e afastamento do cuidado.

4. ARGENTINA: LICENÇA-PATERNIDADE, REFORMAS E INOVAÇÕES

Antes de examinar os marcos legais argentinos, é relevante destacar os dados da Opinião Consultiva nº 27/2021 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que evidenciam a desproporção de horas de trabalho entre homens e

mulheres na América Latina. As argentinas lideram na América do Sul em carga de trabalho não remunerado, somando 42,4 horas semanais nessas atividades, além de 15,2 horas em trabalho remunerado, enquanto os homens dedicam-se, respectivamente, a 17,3 e 33,2 horas (Medeiros, Gunther e Villatore, 2025, p. 32). Os números revelam a sobreposição entre trabalho produtivo e reprodutivo imposta às mulheres, apontando para uma divisão sexual do trabalho profundamente desigual.

Segundo dados do *Boletín Igualdad de Género* n° 4 da OIT/CEPAL (2025)⁵, relação à licença paternidade tem-se que na América Latina 11 países disponibilizam licença-paternidade remunerada com duração inferior a 10 dias. A Argentina se enquadra nesse grupo, reforçando o diagnóstico da sobrecarga de mulheres, em reforço às desigualdades históricas (OIT, 2025) que precisam ser rompidos. Aspecto em que as licenças que oportunizam o trabalho do cuidado do homem ressaem como instrumentos valiosos a promover mudanças estruturais jurídicas, sociais, e culturais intergeracionais.

4.1. Marcos normativos aplicáveis na Argentina

A Argentina ratificou a Convenção n° 156 da OIT, que trata das responsabilidades familiares dos trabalhadores. Desde 1933, quando a Argentina ratificou a Convenção n° 3 da OIT (de 1919), que fixou o repouso pré e pós-natal e amamentação. Assim, a Lei 11.933 de 1934 estabeleceu 30 dias antes e 45 dias após o parto como licença para mulheres, com a remuneração mantida pela Previdência Social, após, em 1974 a Lei 20.744 substituiu esta norma (Marzonetto, 2019).

Internamente, a legislação trabalhista argentina confere proteção à maternidade, conforme estabelecido na *Ley de Contrato de Trabajo*, assegurando à trabalhadora gestante o afastamento do trabalho nos 45 dias anteriores e nos 45 dias posteriores ao parto, com a possibilidade de flexibilização, concedendo-se a

⁵ Apenas seis países da região garantem um período um pouco mais amplo, de 10 a 15 dias, ainda aquém do necessário para promover uma divisão mais equitativa das responsabilidades de cuidado (OIT/CEPAL, 2025).

garantia de 90 dias para casos de parto pré-maturo, sem prejuízo de sua remuneração (Argentina, 1974).

A lei também estabelece que a gestante deve comunicar a gravidez, concedendo estabilidade no emprego, com presunção de a dispensa configurar-se como discriminatória se ocorrida no período de sete meses e meio antes ou depois do parto, salvo prova em contrário, o que demonstra a intenção do legislador de coibir práticas que prejudiquem a mulher em razão da maternidade. A legislação ainda prevê pausas diárias para amamentação e obriga, em determinados casos, a criação de salas de amamentação e creches no ambiente de trabalho (Argentina, 1974).

Em contraste com os mecanismos destinados à proteção das mulheres, a licença-paternidade na Argentina mostra-se bastante limitada. Ressalta-se que essa licença é um importante instrumento de promoção da igualdade de gênero e de valorização do cuidado compartilhado entre mães e pais. No país, esse direito está previsto, ainda que de forma restrita, na *Ley de Contrato de Trabajo* (Lei 20.744/1974), especificamente no tópico que trata das licenças especiais. De acordo com a legislação argentina, o trabalhador tem direito a dois dias consecutivos de licença remunerada em razão do nascimento de um filho, sendo essa remuneração custeada diretamente pelo empregador (Argentina, 1974).

No entanto, debate-se no Pleno do Congresso Argentino a proposta para elevar de 2 a 45 dias e eventualmente 90, conforme PL “*Cuidar en Igualdad*”, mas não houve aprovação até o momento. Em nível subnacional, algumas províncias e empresas já oferecem benefícios adicionais, mas sem uniformização nacional. Por exemplo, há empresas que *sponte propia*, ofertam 40 dias de licença paternidade (Peker, 2023).

Em vista desse panorama, percebe-se haver uma disparidade entre os direitos concedidos a mães e pais, que contribui para a perpetuação das desigualdades de gênero tanto no mercado de trabalho quanto no âmbito familiar.

4.2. Considerações sobre a licença-paternidade e a divisão sexual do cuidado

A análise das políticas argentinas mostra que, embora haja proteção normativa à maternidade, as políticas de cuidado permanecem ancoradas em um modelo maternalista que centraliza o cuidado nas mulheres, gerando assimetrias. Em vez de promover redistribuição efetiva das responsabilidades entre homens, mulheres, Estado e sociedade, o arcabouço institucional reafirma o cuidado infantil como dever quase exclusivo das mães, o que se reflete tanto na amplitude das licenças a elas concedidas quanto na limitação daquelas destinadas aos pais.

Para el caso Argentino, las políticas de cuidado se mantienen durante todo el periodo en el cuadrante 1, aumentando en 8,5 puntos su grado de maternalismo desde el inicio del periodo hasta 2013. Con la creación en 2007 del programa Creciendo Juntos disminuye moderadamente el nivel de maternalismo al instituir espacios de cuidado para los pequeños, no obstante, a partir de la creación de la AUH en 2009 y sobre todo a partir de los cambios de titularidad de pago sobre las transferencias a favor de las madres en 2013, se profundiza el maternalismo de las políticas de cuidado infantil, al colocar a las mujeres como principales responsables de la gestión del cuidado de sus hijos. 149 Para ver el índice elaborado y los valores otorgados a cada dimensión, ver anexo I de tesis. 288 En lo referido al nivel de fragmentación, esta presenta una disminución de 27 puntos porcentuales a partir de 2007, cuando al sancionarse la Ley 26.233 de Promoción y Regulación de los CeDIs, se establecen mecanismos de coordinación positiva entre el programa Creciendo Juntos y otras políticas de transferencias (PF y luego AUH) (Marzonetto, 2019).

Esse desequilíbrio normativo se conecta diretamente à lógica da divisão sexual do trabalho, estruturada historicamente para manter as mulheres atreladas ao trabalho reprodutivo e ao cuidado não remunerado, enquanto os homens se dedicariam ao trabalho produtivo e assalariado. Como apontam os estudos feministas e a literatura crítica do trabalho referenciados ao longo do tópico 2 desse artigo, essa organização social não é apenas fruto de hábitos culturais, mas integra um sistema econômico que se beneficia da invisibilização do cuidado,

garantindo a reprodução da força de trabalho a baixo custo para o capital. Ao oferecer apenas dois dias de licença-paternidade no regime geral, a legislação argentina contribui para a reprodução desse ciclo, uma vez que impede que os homens compartilhem de forma significativa o cuidado nos primeiros dias de vida dos filhos (Marzonetto, 2019).

Por outro lado, ainda que algumas províncias tenham avançado na concessão de licenças paternas ampliadas e na neutralidade de gênero, como observado em Santa Cruz e Tierra del Fuego, essas iniciativas regionais não possuem força suficiente para reconfigurar o padrão nacional. A ausência de uma política federal robusta que estimule o envolvimento masculino no cuidado acaba reforçando desigualdades de gênero tanto no mercado de trabalho, ao consolidar a sobrecarga das mulheres com o trabalho doméstico e o cuidado, prejudicando sua permanência e progressão profissional, quanto no âmbito familiar, ao cristalizar o homem como provedor e a mulher como cuidadora.

Além disso, ao adotar políticas que priorizam benefícios condicionados às mães, e ao incentivar, em certa medida, a saída das mulheres mais pobres do mercado de trabalho formal, o Estado argentino acaba por aprofundar a dependência econômica feminina e fragilizar sua autonomia. Ainda que medidas como essas tenham contribuído para a redução de indicadores de pobreza infantil e vulnerabilidade social, não enfrentam de maneira estrutural o problema da organização social do cuidado, perpetuando um modelo que mantém a economia do cuidado no espaço doméstico e feminino (Marzonetto, 2019).

Nesse cenário, a limitação da licença-paternidade e a tímida incorporação dos homens às responsabilidades parentais constituem entraves significativos para o avanço da igualdade de gênero. Ampliar esse direito, garantir mecanismos de incentivo à corresponsabilidade e estruturar sistemas públicos de cuidado que distribuam de forma justa o trabalho reprodutivo são passos fundamentais para romper com o ciclo de desigualdades que persiste tanto no mercado de trabalho quanto na vida familiar. Assim, o caso argentino revela importantes contradições entre avanços setoriais e a necessidade de reformas mais profundas que reconheçam o cuidado como eixo central das políticas públicas e princípio basilar de justiça social.

Portanto, embora a Argentina tenha avançado em algumas frentes, seja por meio de reformas provinciais inovadoras ou pelo fortalecimento de programas sociais com foco na infância, observa-se que as bases estruturais do cuidado permanecem fortemente marcadas pela divisão sexual do trabalho e por uma política que, no nível federal, ainda concentra a responsabilidade do cuidado nas mulheres. Essa configuração evidencia como a limitação da licença-paternidade não apenas restringe a participação ativa dos homens na criação dos filhos, mas também reforça estereótipos de gênero e impede uma reorganização equitativa do cuidado no seio familiar e social. Diante disso, a comparação com o Brasil, que também enfrenta desafios semelhantes, mas possui peculiaridades normativas e culturais próprias, torna-se fundamental para compreender como diferentes modelos regulatórios e contextos históricos impactam a construção da corresponsabilidade no cuidado e o avanço da igualdade de gênero na América do Sul.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise comparada entre Brasil e Argentina evidencia que, embora em contextos normativos e institucionais distintos, ambos os países permanecem ancorados em uma matriz de cuidado moldada por um sistema moderno-colonial de gênero. Essa matriz naturaliza a centralidade feminina no trabalho reprodutivo, do cuidado (invisibilizado e desvalorizado) e confina os homens à posição de coadjuvantes no cuidado.

As licenças-paternidade reduzidas (regra geral, de cinco dias no Brasil e de dois dias na Argentina) são ilustrativas sobre a força como esse cenário patriarcal imprime a realidade atual, com uma arquitetura legal que reitera desigualdades estruturais, mesmo frente ao avanço de marcos internacionais que exigem corresponsabilidade e justiça de gênero.

Apesar dos avanços normativos internacionais (como a Convenção nº 156 da OIT, a Recomendação nº 165, a Opinião Consultiva nº 27/2021 da Corte IDH, o ODS 5 da Agenda 2030 da ONU e o Compromisso de Buenos Aires de 2022), a efetividade de políticas públicas de cuidado no plano nacional segue

marcada por tímidos avanços, resistência legislativa e desigualdades de classe e gênero.

No caso brasileiro, a permanência de uma licença-paternidade de apenas cinco dias (prorrogáveis a 20 dias apenas para trabalhadores de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã) evidencia a assimetria estrutural entre os direitos parentais e a ausência de políticas universais que reconheçam o cuidado como valor político. Mesmo após o reconhecimento, pelo STF, da omissão legislativa em regulamentar esse direito (ADO 20), a resposta institucional permanece lenta. A recente aprovação do Projeto de Lei nº 3.773/2023 na Comissão de Direitos Humanos do Senado, com previsão de ampliação gradual da licença para até 75 dias, representa avanço relevante, mas que ainda aguarda tramitação legislativa. Soma-se a esse cenário a desigualdade de custeio: enquanto a licença-maternidade é financiada pela Previdência Social, a licença-paternidade é arcada pelos empregadores, fator que desincentiva sua ampliação, sobretudo no setor privado.

Na Argentina, por outro lado, o prazo legal da licença-paternidade é ainda mais curto: apenas dois dias úteis, um dos menores da América Latina. Entretanto, diferentemente do modelo brasileiro centralizado na adesão a um programa governamental, a realidade argentina tem sido marcada por uma expansão progressiva via negociação coletiva. Diversas convenções coletivas de trabalho e políticas empresariais voluntárias garantem prazos mais amplos (em alguns casos, por liberalidade empresarial, chegando a 40 dias). O país tem vivenciado pressão por mudanças legislativas mais profundas.

É preciso reconhecer o cuidado como bem público, redistribuir responsabilidades historicamente hierarquizadas e assegurar que as políticas parentais deixem de ser concessões episódicas para integrarem um projeto ético e democrático de reconfiguração da vida em comum. Ampliar a licença-paternidade, portanto, é mais do que suprir uma lacuna legislativa: é disputar os sentidos do cuidado como eixo fundante de uma nova realidade social: decolonial, interseccional e verdadeiramente igualitária.

Ao articular essas dimensões, torna-se evidente que a concretização da igualdade parental e da justiça de gênero no mundo do trabalho demanda mais do

que reformas incrementais: exige uma transformação cultural profunda — sobre os significados do cuidado, os papéis atribuídos aos homens na esfera doméstica e a responsabilidade coletiva do Estado e da sociedade em sua organização.

Desponta, assim, a licença-paternidade não apenas como um direito individual a ser garantido, mas como expressão concreta de um compromisso social com a redistribuição do cuidado e com a superação das desigualdades históricas que moldaram, de forma interseccional, as relações de gênero, raça e classe na América Latina. Ressignificada dentro da ética da corresponsabilidade, a licença-paternidade constitui um instrumento coletivo de transformação das estruturas que invisibilizaram o cuidado e o confinaram ao espaço privado, perpetuando ciclos de opressão e exclusão. Além disso, contribui para enfrentar barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres desde a admissão no emprego até a promoção na carreira, em razão de períodos de afastamento que seguem desigualmente atribuídos a elas, sem possibilidade de compartilhamento efetivo com os pais.

A experiência comparada entre Brasil e Argentina demonstra que, apesar das diferenças de ritmo e formato, ambos os países enfrentam um mesmo desafio: deslocar o cuidado do âmbito doméstico para o centro das agendas públicas, reconhecendo-o como fundamento de um pacto civilizatório que valorize e sustente a vida em todas as suas dimensões. Nesse horizonte, redesenhar a corresponsabilidade no cuidado torna-se essencial à construção de uma sociedade mais justa, igualitária e plural.

6. REFERÊNCIAS

- Agência Senado. Notícias. 10/07/2024. *Ampliação da licença-paternidade é aprovada pela CDH*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/07/10/ampliacao-da-licenca-paternidade-e-aprovada-pela-cdh> Acesso em 12 jul. 2025.
- Argentina. *Ley n° 20.744, de 5 de setembro de 1974. Régimen del Contrato de Trabajo*. Texto ordenado por Decreto 390/1976. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>. Acesso em: 12 jul. 2025.
- Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jun. 2025.

Brasil. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jun. 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*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

ECLAC - *Economic Commission for Latin America and the Caribbean*. *Montevideo Strategy for Implementation of the Regional Gender Agenda within the Sustainable Development Framework by 2030* (LC/CRM.13/5), Santiago, 2017.

Engels, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*: em conexão com as pesquisas de Lewis H. Morgan. Tradução de Nêlio Schneider. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

Espinosa Miñoso, Yuderkys. #8. Sobre por que é necessário um feminismo decolonial: diferenciação, dominação coconstitutiva da modernidade ocidental. *MASP Afterall*. Arte e descolonização. São Paulo: MASP, 2020. Disponível em: <https://assets.masp.org.br/uploads/temp/temp-Giqs0qaSQ1sxGgwydI1C.pdf>

Federici, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Tradução Coletivo Sycorax. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2019.

Fougeyrollas-Schwebel, Dominique. *Trabalho Doméstico*. Tradução de Naira Pinheiro. In: Hirata et al (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 256-262.

Gusmão da Costa, Elthon. José; Vieira, Marina L.; Medeiros, Adriana Cavalcante de S. Assédio sexual no ambiente laboral e a prova para justa causa do empregado faltoso. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, v. 3, n. 1, p. e107, 2024. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/107>. Acesso em: 9 jul. 2025. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2025.107

Hirata, Helena. *O cuidado: teorias e práticas*. Tradução de Monica Stahel. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

International Labor Organization. *Care economy. ILO and ECLAC call for strengthening care policies in Latin America and the Caribbean*. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/news/ilo-and-eclac-call-strengthening-care-policies-latin-america-and-caribbean?utm_source=chatgpt.com Acesso em 12 jul. 2025.

Lugones, Maria. Rumo a um feminismo descolonial. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 42, p. 935–960, jan./jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/>. Acesso em 7 jul. 2025.

Marzonetto, Gabriela Lucía. *La política de los programas de cuidado infantil en América Latina: Un análisis comparado de Argentina, Chile y Uruguay*. Tese de Doutorado - Universidad Nacional de San Martín. Repositorio Institucional UNSAM. 2019. Disponível em: <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/756>. Acesso em: 12 jul. 2025.

Medeiros, Adriana Cavalcante de S.; Gunther, Luiz Eduardo; Villatore, Marco Antônio C. Estudos sobre a Opinião Consultiva nº 27/2021 da Corte

Interamericana de Direitos Humanos. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, v. 3 (4), p. e134, 2025. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/134>. Acesso em: 13 jul. 2025. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2025.134.

Miranda, Ana Cristina Ferreira de; Dias Neta, Vellêda Bivar Soares. O conceito de cuidado e perspectiva de gênero nos julgamentos de seguridade social. In: *Proteção Jurídica dos Cuidados*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025, p. 245-266.

Parada, Cecilia *et al.* *Gender Gaps and Family Policies in Latin America*. In: *ANALES DEL X CONGRESO ALAP*, 2022, Valparaíso. Anais eletrônicos, Galoá, 2022. Disponível em: <<https://proceedings.science/alap-2022/trabalhos/gender-gaps-and-family-policies-in-latin-america?lang=es>> Acesso em: 12 Jul. 2025.

Peker, Luciana. INFOBAE. *Sociedad*. 18/06/2023. *Día del Padre: El Congreso avanza en un acuerdo para ampliar la licencia por paternidad de 2 a 45 días*. Disponível em: https://www.infobae.com/sociedad/2023/06/18/dia-del-padre-el-congreso-avanza-en-un-acuerdo-para-ampliar-la-licencia-por-paternidad-de-2-a-45-dias/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em 12 jul. 2025.

Rossi, Amélia Sampaio. Renk, Valquíria. A colonialidade de gênero. Sobrecarga do trabalho feminino em tempos de pandemia do coronavírus. *Revista Gênero*. v. 24, n.1 (2023). Niterói, UFF, 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/57116> Acesso em 5 jul. 2025. DOI: <https://doi.org/10.22409/rg.v24i1.57116>

Saad, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero*. Uma releitura do direito a partir dos métodos feministas decoloniais. 1 ed. Brasília, DF: Venturolli, 2024.

Saladini, Ana Paula Sefrin. *O trabalho invisível do cuidado: pobreza de tempo e equidade de gênero*. 1. ed. Brasília - DF: Editora Venturoli, 2024.

Segato, Rita Laura. *Gênero e colonialidade*. em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. E-cadernos CES [Online], 18, 2012. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1533>. Acesso em 12 jul. 2025. DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.1533>

Segato, Rita Laura. Antropologia e direitos humanos: alteridade e ética no movimento de expansão dos direitos universais. *Mana*, v. 12 (1), p. 207–236, abr. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/a/tRYDbBv8ZQf9SJmpvSywtjb/> Acesso em 12 jul. 2025. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-93132006000100008>

Senado Federal. Atividade legislativa. *Projeto de Lei nº 3773/2023*. Autoria do Senador Jorge Kajuru (PSB/GO). Dispõe sobre a Licença-paternidade, nos termos do art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, cria o salário parentalidade, permite a permuta entre pais e mães dos períodos de licença-paternidade e de licença-maternidade e altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas), a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Seguridade Social), a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social), e a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/158967> Acesso em 12 jul. 2025.

Tavares, Danielle Silveira. *Gênero e maternidade nas relações de trabalho*: estudo sobre a construção social da maternidade e a licença parental como política pública para promoção da equidade de gênero. 2020, 97 f. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos/000094/000094b3.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2025.

A LICENÇA-MATERNIDADE DIANTE DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS: RECONSTRUINDO SENTIDOS DE PROTEÇÃO NO TRABALHO

*MATERNITY LEAVE IN THE FACE OF PSYCHOSOCIAL RISKS:
RECONSTRUCTING MEANINGS OF PROTECTION AT WORK*

Luiz Henrique de Carvalho Rizzato¹

Miriam Olivia Knopik Ferraz²

DOI: <https://doi.org/10.62140/LRMF623511963>

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo geral apresentar um mapeamento da regulação brasileira sobre a licença-maternidade e sua correlação com a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho, bem como analisar os desafios que emergem quando o tema é abordado em perspectiva internacional. A pesquisa parte da compreensão de que o direito à maternidade, enquanto expressão de proteção social, inscreve-se em um processo histórico marcado por avanços e lacunas, no qual as conquistas normativas convivem com persistentes desigualdades estruturais e simbólicas no mundo do trabalho. Para tanto, o estudo foi estruturado em três eixos principais. O primeiro analisa a trajetória da licença-maternidade no Brasil em perspectiva comparada, evidenciando como esse direito foi se consolidando a partir das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e de suas atualizações, até alcançar o modelo atual previsto no ordenamento jurídico nacional. O segundo eixo dedica-se ao mapeamento da prevenção dos riscos psicossociais no trabalho e à sua relação com a maternidade, ressaltando o recente reconhecimento desses fatores na legislação brasileira, especialmente com a inclusão formal no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Essa incorporação é interpretada como um avanço na integração entre saúde mental, equidade de gênero e proteção laboral. Por fim, o terceiro eixo discute os desafios metodológicos e epistemológicos de uma análise comparada sobre a licença-maternidade e os riscos psicossociais. A partir da perspectiva do Direito

¹ Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). luizrizzato@ufpr.br.

² Pós-Doutoranda pela Universidade Federal de Santa Catarina com apoio financeiro do Governo do Estado de Santa Catarina realizado via Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC). Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Dottoressa di Ricerca na Università di Roma - La Sapienza. Diretora Acadêmica da Associação Paranaense de Direito & Economia (ADEPAR). Membro da Delegação Brasileira da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Membro do Instituto Italo-brasileiro de Direito do Trabalho. Líder do Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho (IBEROJUR). Advogada e Sócia Fundadora do Knopik & Bertoncini Sociedade de Advogados. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4312339156293623>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3350-5502>. E-mail: prof.miriamknopik@gmail.com

Comparado, destaca-se a importância da escolha de um método coerente e consciente das limitações do pesquisador, reconhecendo que o estudo jurídico é também um exercício de interpretação influenciado por contextos culturais e linguísticos distintos. A pesquisa, de natureza lógico-dedutiva e fundamentada em revisão legislativa e bibliográfica, conclui que a proteção à maternidade e a prevenção dos riscos psicossociais constituem dimensões interdependentes de um mesmo processo de humanização do trabalho. Compreender sua articulação é essencial para o fortalecimento de políticas públicas e para a construção de um direito do trabalho mais sensível às realidades contemporâneas.

Palavras-chave: licença-maternidade; riscos psicossociais; direito do trabalho; proteção à maternidade; análise comparada.

ABSTRACT: The present article aims to map Brazilian regulations on maternity leave and their correlation with the prevention of psychosocial risks at work, as well as to analyze the challenges that arise when addressing this topic from an international perspective. The study is based on the understanding that the right to maternity, as an expression of social protection, is part of a historical process marked by advances and gaps, in which normative achievements coexist with persistent structural and symbolic inequalities in the world of work. To this end, the research is structured around three main axes. The first examines the trajectory of maternity leave in Brazil in a comparative perspective, showing how this right was consolidated through the conventions of the International Labour Organization (ILO) and their subsequent updates, culminating in the model currently established in Brazilian law. The second axis focuses on mapping the prevention of psychosocial risks at work and its relation to maternity, highlighting the recent recognition of such risks in Brazilian legislation, particularly through their formal inclusion in the Occupational Risk Management (GRO) framework under Regulatory Standard No. 1 (NR-1). This development represents progress in integrating mental health, gender equity, and occupational protection. The third axis discusses the methodological and epistemological challenges inherent in a comparative legal analysis of maternity leave and psychosocial risks. From the standpoint of Comparative Law, the article underscores the importance of selecting a coherent and context-sensitive method, acknowledging that legal analysis is also an interpretive exercise shaped by cultural and linguistic particularities. Employing a logical-deductive methodology supported by legislative and bibliographic review, the study concludes that maternity protection and the prevention of psychosocial risks are interdependent dimensions of the same process of humanizing labor. Understanding their articulation is essential for strengthening public policies and building a labor law framework more responsive to contemporary realities.

KEY WORDS: maternity leave; psychosocial risks; labor law; maternity protection; comparative analysis.

1. INTRODUÇÃO

A imagem do “anjo da história”, apresentada por Walter Benjamin em suas *Teses sobre o conceito de história*, oferece um ponto de partida simbólico para compreender o percurso dos direitos sociais, especialmente aqueles relacionados à maternidade e ao trabalho. O anjo, voltado para o passado, enxerga não uma linha contínua de progresso, mas um amontoado de ruínas que se acumulam sob o nome de “avanço”. Essa leitura crítica do progresso permite refletir sobre como as conquistas jurídicas se constroem entre rupturas, permanências e contradições, revelando que o direito do trabalho, longe de ser estático, resulta de um movimento histórico de tensões e disputas.

Nesse horizonte, a licença-maternidade constitui um dos campos mais expressivos dessa dialética entre conquistas e lacunas. No Brasil, sua trajetória evidencia um processo de consolidação normativa que se insere em um contexto mais amplo de proteção à maternidade e de promoção da igualdade de gênero no trabalho. No entanto, essa trajetória também revela a persistência de desafios estruturais e culturais, que limitam a efetividade das normas e exigem um diálogo contínuo com as diretrizes internacionais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A compreensão desse direito, portanto, demanda não apenas a análise do seu conteúdo jurídico, mas também a reflexão sobre o contexto social e histórico em que se inscreve.

Paralelamente, o tema da prevenção dos riscos psicossociais no trabalho insere-se como dimensão contemporânea dessa discussão, ampliando o entendimento sobre a proteção à saúde laboral. A recente inclusão formal desses fatores no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), pela Norma Regulamentadora nº 1, representa um avanço normativo que reconhece o sofrimento psíquico como parte integrante dos riscos do ambiente de trabalho. Esse movimento ganha especial relevância quando se articula à experiência da maternidade, momento em que as mulheres enfrentam condições de vulnerabilidade física, emocional e social, frequentemente agravadas pela insuficiência de suporte institucional.

Diante desse cenário, o presente artigo propõe um mapeamento da regulação brasileira sobre licença-maternidade e sua correlação com a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho, examinando ainda os desafios que se impõem

a uma análise de caráter internacional. Adota-se metodologia lógico-dedutiva, sustentada na revisão legislativa e bibliográfica, e estruturada em três eixos de investigação: a licença-maternidade em perspectiva comparada, a prevenção dos riscos psicossociais e sua relação com a maternidade, e, por fim, os desafios metodológicos para uma abordagem comparativa do tema. Trata-se, assim, de compreender como os direitos da maternidade, enquanto conquista histórica, continuam a se reconstruir no diálogo entre o passado e o presente, entre o nacional e o internacional, e entre o ideal de progresso e as ruínas que o acompanham.

2. A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL EM PERSPECTIVA COMPARADA AO CENÁRIO INTERNACIONAL

This is how one pictures the angel of history. His face is turned toward the past. Where we perceive a chain of events, he sees one single catastrophe which keeps piling wreckage upon wreckage and hurls it in front of his feet. The angel would like to stay, awaken the dead, and make whole what has been smashed. But a storm is blowing from Paradise; it has got caught in his wings with such violence that the angel can no longer close them. This storm irresistibly propels him into the future to which his back is turned, while the pile of debris before him grows skyward. This storm is what we call progress.³ (Benjamin, 1969, pp. 257-258).

A tese IX de Walter Benjamin, ao comentar o quadro “*Angelus Novus*”, evoca a imagem de um anjo que observa o passado não como uma linha contínua de avanços, mas como um acúmulo de ruínas. O chamado “progresso” aparece, assim, como um movimento ambíguo: enquanto projeta a sociedade para o futuro, arrasta consigo restos de injustiças e contradições que ainda estruturam o

³ “É assim que se imagina o anjo da história. Seu rosto está voltado para o passado. Onde nós percebemos uma cadeia de acontecimentos, ele vê uma única catástrofe, que continua amontoando ruína sobre ruína e arremessando-as diante de seus pés. O anjo gostaria de deter-se, despertar os mortos e recompor o que foi despedaçado. Mas uma tempestade sopra do Paraíso; ela ficou presa em suas asas com tal violência que o anjo já não pode mais fechá-las. Essa tempestade o impele irresistivelmente para o futuro, ao qual ele dá as costas, enquanto a pilha de destroços diante dele cresce até o céu. Essa tempestade é o que chamamos progresso.” (tradução nossa).

presente. Essa concepção de história, longe de ser nostálgica, convida a compreender o passado em suas tensões, como imagens fugidias capazes de iluminar o agora: *“The true picture of the past flits by. The past can be seized only as an image which flashes up at the instant when it can be recognized and is never seen again”*⁴ (Benjamin, 1969, p. 255).

A partir da leitura de Benjamin sobre o “anjo da história”, que enxerga no passado não uma sequência linear de conquistas, mas um amontoado de ruínas projetadas pelo que chamamos de progresso, pode-se compreender o percurso da licença-maternidade no Brasil. Tal como nas imagens evocadas pelo filósofo, a história desse direito revela-se marcada por avanços interrompidos, retrocessos normativos e lacunas persistentes de proteção, que não se desfazem, mas se acumulam no tempo. Reconhecer essa dinâmica é essencial para perceber como os direitos relacionados à maternidade se constituíram historicamente e como permanecem em disputa na contemporaneidade.

Nesse processo de reconstrução, é indispensável observar também o papel das instituições internacionais na formulação de parâmetros de proteção ao trabalho. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Tratado de Versalhes, representa um marco decisivo, pois já em sua Parte XIII estabelecia diretrizes para a regulação internacional do trabalho. Compreendia-se, desde então, que a paz social somente poderia ser alcançada pela justiça social, entre cujos pilares estava a “elevação e regulamentação das condições de trabalho” (Reis, 2010, p. 49).

Um dos aspectos mais singulares da OIT é sua composição tripartite, reunindo representantes dos países, empregadores e trabalhadores, no qual propôs-se a participação além dos representantes dos países, mas também de dois delegados de cada Estado-membro: um representante dos empregadores e outro dos trabalhadores. (Reis, 2010, p. 50). Este é um fator que comprova o caráter social, negocial e dialógico do Direito do Trabalho, elementos que permitiram o diálogo efetivo entre os “indivíduos de diversas tendências ideológicas” (Bagolini,

⁴ “A verdadeira imagem do passado passa rapidamente. O passado só pode ser apreendido como uma imagem que irrompe no instante em que pode ser reconhecida, e nunca mais é vista novamente.” (tradução nossa).

1997, p. 84) que permitiu, em nível internacional, que se “atendessem às pressões sociais derivadas do homem situado, com suas necessidades reais e particulares” (Reis, 2010, p. 51).

A partir desse marco, a OIT desempenhou papel fundamental na valorização dos direitos das mulheres e na regulamentação da proteção à maternidade. Mesmo com o enfraquecimento de suas atividades durante a Segunda Guerra Mundial (Gunther, 2011, p. 36), a Conferência da Filadélfia, em 1944, reafirmou o compromisso com o trabalho digno e proclamou princípios de igualdade, salário justo e proteção às mulheres e menores. É digno de nota que, entre os diversos pontos tratados, pontua-se aqueles atinentes a este trabalho: proclamou a valorização do pleno emprego; pleno desenvolvimento espiritual, independente de critérios de cor, raça, sexo ou credo; fixou normas sobre salário, remuneração, horário e proclamou a valorização dos direitos das mulheres e dos menores. Dessa forma, novamente, fixam-se os compromissos da OIT em observância às diferentes relações de gênero.

A Constituição da OIT, sob à luz da atualização da Declaração de Filadélfia abordava diversos temas e de forma ampliativa sobre a perspectiva de diferença entre os sexos, desenvolveu-se especificamente três convenções que abordam a maternidade: A Convenção nº 3 Convenção Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto 1919; a Convenção nº103 Convenção Relativa ao Amparo à Maternidade de 1952 e a Convenção nº 183 a Convenção sobre a Proteção da Maternidade.

Esse processo, que inscreve a maternidade no campo das relações laborais e dos direitos sociais, resulta em instrumentos normativos mais recentes, como a Convenção nº 183 e a Recomendação nº 191, que tratam da licença-maternidade, e na Nota Técnica nº 4 da OIT (2018), consolidando a proteção em cinco eixos: a) licença-maternidade; b) prestações pecuniárias e médicas; c) proteção à saúde; d) aleitamento materno; e) proteção do emprego e não discriminação.

A licença-maternidade, em específico, é o ponto mais conhecido e debatido ao redor do globo, vez que se desenvolve em diversas perspectivas. A licença-maternidade trata-se de um período de descanso após o nascimento do

filho/filha e, para a OIT, tem como objetivo a proteção da saúde da mãe e do filho/filha. (OIT, 2018).

De forma sucinta, a licença-maternidade se materializa como um período de afastamento, a Convenção nº 183 da OIT estendeu o período de 12 semanas estipulado anteriormente para um período mínimo de 14 semanas (art. 4). Paralelamente, a Recomendação nº 191 da OIT sugere que este período seja elastecido para 18 semanas. Importante ressaltar que a Convenção nº 183 apresenta um período adicional no caso de doença, complicações ou riscos relacionados à gravidez (art. 5) e, ainda, prevê uma licença-pós-parto obrigatória de seis semanas. Dessa forma, é importante compreender que o período de afastamento não se dá somente após o parto, podendo ocorrer antes, mas que há um período obrigatório a ser usufruído após este evento.

Por exemplo, no Brasil, um instituto diretamente relacionado à licença-maternidade é a estabilidade provisória da gestante, que garante à trabalhadora a impossibilidade de dispensa imotivada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

Na análise comparada, a busca pelo termo “estabilidade” pode não ser suficiente, não por ausência da proteção em outros ordenamentos, mas porque a terminologia empregada é diversa. Na França, por exemplo, existem duas expressões jurídicas distintas: “*protection relative contre le licenciement de la salariée*” e “*protection absolue contre le licenciement de la salariée*”⁵. A operacionalização dessa proteção ocorre em três etapas: (i) entre a comunicação da gravidez ao empregador e o início da licença, vigora a proteção relativa, que admite a dispensa apenas em caso de rescisão por falta grave ou por motivos alheios a maternidade (como encerramento da empresa); (ii) durante a licença-maternidade, aplica-se a proteção absoluta, que veda a rescisão; e (iii) após o retorno da trabalhadora, por um período de dez semanas, restabelece-se a proteção relativa (Service-Public Française, 2023).

⁵ Respectivamente (tradução nossa), “Proteção relativa contra a dispensa da empregada” e “Proteção absoluta contra a dispensa da empregada”.

Nesses termos, é possível vislumbrar a diferença na nomenclatura dos institutos apresentados que exigem do pesquisador um estudo aprofundado do conceito e, especialmente, a compreensão das diferenças em cada contexto.

Em um segundo momento, o estudo aprofundado da maternidade e trabalho, enquanto compreensão global, exige a análise da estrutura dos direitos, para além do período de afastamento, mas todos os seus elementos: afastamento, estabilidade, ator responsável pelo custeio, se trata-se de um período remunerado ou não, para quais parcelas salariais se aplicariam a remuneração. A título exemplificativo, traz-se a pesquisa de Cláudia Melo (2019), apresentada em Consultoria Legislativa a Câmara dos Deputados, em que a autora traz a análise comparativa da licença-maternidade, licença-paternidade, valor do benefício e a fonte do benefício. Desta pesquisa ampla é possível visualizar que cada país pode compor a estrutura protetiva da Maternidade & Trabalho de forma diferenciada. Assim, apresenta-se como as diferenciações entre os países podem se desenvolver: Enquanto a Albânia não possui licença-paternidade a Lituânia possui 30 dias; há países em que o valor do benefício é 100% da remuneração, como a Dinamarca, ou corresponde a um valor fixo como a Eslováquia; há países em que a fonte do benefício é a seguridade social, como a República Tcheca, ou possuem um sistema misto como a Polónia em que parte do período é custeado pelo empregador e parte pelo Estado, ou ainda, a Albânia que é custeado pelo empregador (Melo, 2019).

Desses recortes apresentados, é possível visualizar que o desafio da comparação no que tange ao estudo da licença-maternidade, transpassa a análise restrita do período de afastamento, para uma compreensão de como esse instituto se relaciona com outros e como se operacionaliza em cada país. Especialmente destaca-se a ampliação desses desafios quando diante da análise dos riscos psicossociais, os quais poderão ter diferentes origens e impactos à depender da realidade vivenciada. Este é o grande desafio da análise comparada nesta matéria, pois exige uma compreensão da estruturação do sistema jurídico de cada país e, especialmente, evidenciando-se as diferenças. Outro desafio da análise comparativa é materializar alguns métodos apontados anteriormente: o método analítico, com a avaliação do sistema jurídico em que o instituto está inserido; o

método estrutural, buscando o estudo da estrutura das relações em uma macrocomparação; o método contextualizado, estabelecendo uma contextualização ao entorno desse instituto; e o método histórico, que busca estudar as estruturas históricas que se relacionam ao instituto ou ao instituto em si. A análise comparada que possua como objetivo a utilização desses métodos, resultará necessariamente em um estudo mais profundo evidenciando as grandes diferenças regionais, culturais, políticas e históricas existente entre os países.

Os institutos jurídicos em casa país, analisados dentro de seus contextos e direitos relacionados, são em essência muito diversos e é um grande desafio apresentar uma proposta que consiga uniformizar, especialmente pelas diferenças políticas, culturais e sociais. Entretanto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresenta uma perspectiva diversa, estabelecendo standards mínimos protetivos, como pontos de partida para o estabelecimento de direitos nos âmbitos regionais. Trata-se, do desafio da OIT em materializar o método do núcleo comum, identificando as semelhanças e se propondo a criar eixos comuns de proteção no âmbito global.

Nesse sentido, embora haja desafios nos âmbitos regionais em análise comparada, o objetivo da OIT é estabelecer um sistema global protetivo, desde os seus primórdios, visualizando uma estrutura para este sistema no âmbito da maternidade: a) licença-maternidade; b) prestações pecuniárias e médicas; c) proteção à saúde; d) aleitamento materno; e) proteção do emprego e não discriminação (OIT, 2018; Ferraz, 2025)

Dessa forma, a pesquisa comparada sobre o tema da licença-maternidade encontra uma profundidade que vai além de uma análise restrita de período de afastamento, requerendo um olhar complexo sobre a estrutura desses direitos. Por outro lado, um sistema uniforme de licença-maternidade transpassa pelo estabelecimento de *standards mínimos* que podem, inclusive, dialogar com as diferenças regionais, mantendo-se as particularidades regionais, porém, partindo de uma estrutura de direitos mínimas.

Assim, o exame histórico da licença-maternidade no Brasil, iluminado pela crítica de Benjamin ao “progresso”, revela um campo em permanente construção: um mosaico de conquistas e lacunas que se acumulam e reconfiguram

continuamente, ao mesmo tempo em que se inserem no diálogo com parâmetros internacionais de proteção social.

3. RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO E MATERNIDADE: UMA LEITURA A PARTIR DA REGULAÇÃO BRASILEIRA

Conforme pondera Neto (2015), a temática dos riscos psicossociais do trabalho tem assumido bastante relevo na contemporaneidade. Não por outro motivo o conceito de risco psicossocial está presente na literatura científica há várias décadas, de modo que, ainda assim, não prevalece um entendimento uníssono acerca dos riscos psicossociais no trabalho. Isto é, nota-se pouca sensibilidade em relação ao tema, além de diferentes interpretações e confusões conceituais (Neto, 2014b), como, por exemplo, a redução dos riscos psicossociais a sinônimo de estresse laboral, mesmo que a literatura especializada já tenha esclarecido essa diferença há muito tempo (Leka, Van Wassenhove; Jain, 2015).

Ainda, de acordo com Neto (2015), parte da controvérsia está relacionada à aparente falta de clareza quanto ao significado do termo riscos psicossociais do trabalho e à distinção entre fator de risco, risco e dano. Todavia, tanto a legislação quanto a literatura técnica já esclareceram há bastante tempo o que esses conceitos representam. O fator de risco (ou perigo) é o elemento que origina o risco.

No contexto brasileiro, a regulamentação dos fatores de risco psicossociais ganhou novo contorno em abril de 2025, quando o Ministério do Trabalho e Emprego anunciou sua inclusão formal no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), por meio de nova diretriz da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Essa implementação prevê um período de caráter educativo a partir de maio de 2025, com fiscalização autuativa somente após maio de 2026. Segundo declarações do ministro Luiz Marinho, tal medida resulta do diálogo tripartite entre governo, entidades sindicais e setor empresarial, representando um avanço na incorporação dos riscos psicossociais às estratégias de segurança e saúde no trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Para orientar a aplicação dessa nova exigência normativa, o Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho,

publicado pelo MTE, estabelece diretrizes práticas para a identificação, avaliação e controle desses riscos, integrando-os ao inventário de riscos ocupacionais juntamente com os fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O documento enfatiza a necessidade de participação dos trabalhadores e da adoção de medidas preventivas orientadas à melhoria contínua das condições organizacionais de trabalho. Destaca-se, ainda, que o enfoque da norma recai sobre os aspectos coletivos do ambiente laboral, e não sobre diagnósticos individuais de saúde mental: “*Vale ressaltar que o foco do guia é nos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, e não na avaliação da saúde mental individual dos trabalhadores*” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025). Essa abordagem, de cunho coletivo, demonstra uma mudança de paradigma na política pública brasileira de saúde ocupacional, incorporando definitivamente a dimensão psicossocial à agenda regulatória.

Nesse sentido, é necessário relacionar o status quo da questão da maternidade com os dados no Brasil. De acordo com a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), mais de uma em cada quatro mulheres apresenta sintomas de depressão entre seis e dezoito meses após o nascimento do bebê, configurando um dos índices mais elevados do mundo para esse tipo de transtorno. O estudo *Factors associated with postpartum depressive symptomatology in Brazil: The Birth in Brazil National Research Study*, 2011/2012, conduzido por Mariza Theme, da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP/Fiocruz), revelou que a prevalência da depressão pós-parto no país (26,3%) supera a média estimada pela Organização Mundial da Saúde para países de baixa renda, de 19,8% (Fiocruz, 2016).

Além disso, a pesquisa destacou que mulheres pardas, de baixa escolaridade e em situação de vulnerabilidade socioeconômica apresentaram maior risco de desenvolver sintomas depressivos, sobretudo quando associadas a gestações não planejadas e à avaliação negativa do atendimento recebido na maternidade.

A pesquisa entrevistou 23.896 mulheres no período de 6 a 18 meses após o nascimento do bebê. A prevalência global de sintomas de depressão pós-parto foi de 26,3%, mas a comparação entre os

períodos de 6 a 9 meses (25,7%) e de 9 a 12 meses (27,1%) não indicou diferença significativa no desenvolvimento do transtorno mental (Fiocruz, 2016).

Tais resultados indicam que a depressão pós-parto não pode ser compreendida apenas como um problema clínico individual, mas como um fenômeno social e laboral que evidencia os riscos psicossociais associados à maternidade, sobretudo quando o suporte institucional e as condições de cuidado são precários. Assim, o enfrentamento desse quadro demanda políticas públicas intersetoriais que articulem a saúde mental perinatal à gestão dos riscos psicossociais no trabalho e às estratégias de promoção da equidade de gênero. Nesse contexto, a recente incorporação dos fatores psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), pela NR-1, constitui um passo relevante na consolidação de uma política nacional de prevenção, ao reconhecer formalmente o sofrimento mental como risco laboral.

Contudo, tal avanço normativo emerge em meio a um cenário histórico marcado por desigualdades estruturais e pela persistente naturalização do sofrimento feminino, especialmente no ciclo gestacional e materno. É fundamental, portanto, reconhecer o contexto em que essa regulamentação se inscreve, para que não se converta, nos termos filosóficos de Benjamin, em mais uma norma entre ruínas, perdida no fluxo de um “progresso” que acumula fragmentos sem transformá-los em emancipação. O instante benjaminiano da NR-1 reside justamente na possibilidade de interromper esse movimento repetitivo: ao reconhecer a dimensão psicossocial do trabalho, ela abre a oportunidade de reconfigurar práticas, valores e políticas que historicamente relegaram as trabalhadoras-mães à invisibilidade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho permitiu reconhecer que a proteção à maternidade e a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho não são apenas expressões normativas, mas resultados de um processo histórico em constante reconstrução. A partir da perspectiva crítica de Walter Benjamin, compreende-se que o progresso jurídico, assim como o “anjo da história”, carrega

consigo as ruínas de experiências passadas e as contradições do presente. No caso brasileiro, as conquistas legislativas e institucionais, embora significativas, ainda repousam com desigualdades estruturais e com a persistente naturalização do sofrimento das mulheres no mundo do trabalho.

A licença-maternidade, por sua vez, revela a tentativa de conciliar o imperativo produtivo com a proteção da vida e do cuidado, dimensões frequentemente relegadas a um plano secundário nas dinâmicas econômicas e sociais. Em sentido consonante, a recente incorporação dos riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais sinaliza uma ampliação da compreensão sobre o que significa trabalhar, deslocando o foco da mera integridade física para o reconhecimento da dimensão emocional, relacional e simbólica do labor. Trata-se de um avanço que exige vigilância crítica, pois o reconhecimento formal não garante, por si só, a transformação das práticas e das culturas organizacionais.

Ao se propor uma leitura entre diferentes sistemas jurídicos, o estudo evidenciou a complexidade que permeia a construção de padrões internacionais de proteção. As normas não se movem isoladas: transportam consigo linguagens, valores e histórias que moldam seus sentidos. Por isso, a análise comparativa, mais do que buscar equivalências, deve revelar as singularidades que compõem o tecido jurídico e social de cada país. Nesse movimento, o método comparado transforma-se em exercício de alteridade — um convite a olhar o outro sistema jurídico como espelho e como diferença, reconhecendo os limites e as potencialidades do próprio ordenamento.

Por fim, a convergência entre maternidade, trabalho e saúde mental convoca uma reflexão que ultrapassa o campo do direito positivo. Ela remete à necessidade de repensar o próprio conceito de trabalho, de produtividade e de cuidado, resgatando o sentido humano que o progresso jurídico por vezes encobre. Se o anjo da história é empurrado para o futuro pelos ventos do progresso, talvez caiba ao direito e à pesquisa comparada o gesto de resistência: o esforço de olhar para trás, compreender as ruínas e reconstruir, entre elas, espaços de dignidade, igualdade e reconhecimento.

5. REFERÊNCIAS

- Assad, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero*. Uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais. Brasília: Editora Vitoroli, 2024;
- Bagolini, Luigi. *Filosofia do Trabalho*: o trabalho na democracia. Trad. João da Silva Passos. São Paulo: I.Tr, 1997.
- Benjamin, Walter. *Illuminations*. Translated by Harry Zohn. New York: Schocken Books, 1969.
- Constantinesco, L. J. *Traité de droit comparé: La méthode comparative*. Paris: LGDJ, 1974.
- Dutra, Deo Campos. Método(S) Em Direito Comparado. *Revista da Faculdade de Direito – UFPR*, Curitiba, vol. 61, n. 3, set./dez. 2016, p. 189 – 212.
- Ferraz, Miriam Olivia Knopik. Maternidade e trabalho: mapeamento dos instrumentos internacionais no âmbito da organização internacional do trabalho e a correlação com os objetivos do desenvolvimento sustentável. *Revista Da Agu, [S. l.]*, v. 24, n. 01, 2025. DOI: 10.25109/2525-328X.v.24.n.01.2025.3583. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/3583>. Acesso em: 7 out. 2025.
- Fiocruz. *Depressão pós-parto acomete mais de 25% das mães no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 18 abr. 2016. Disponível em: <https://fiocruz.br/noticia/2016/04/depressao-pos-parto-acomete-mais-de-25-das-maes-no-brasil>. Acesso em: 5 out. 2025.
- Glanert, Simone. *Method?* In: Monateri, Pier Giuseppe (Ed.). *Methods of Comparative Law*. UK: Edward Elgar Publishing, 2012, p. 61-81.
- Glenn, H. Patrick. *Legal Traditions of the World*. Oxford: Oxford University Press, 2014.
- Gunther, Luiz Eduardo. *A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011.
- Jaluzot, Béatrice. *Méthodologie du droit comparé: bilan et prospective*. *Revue internationale de droit comparé*, 2005, p. 29-48.
- Leka, S., Van Wassenhove, W. & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71, 61–67.
- Melo, Cláudia Virgínia Brito de. *Proteção à maternidade e licença parental no mundo*. Consultoria Legislativa. Estudo Técnico. Julho de 2019. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/items/e09f82e0-993e-4dfd-8c10-82cff009bc05>. Acesso em 20 de novembro de 2024.
- Ministério do Trabalho e Emprego. *Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em: caráter educativo a partir de maio*. Brasília, 24 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>.
- Monateri, Pier Giuseppe (Ed.). *Methods of Comparative Law*. UK: Edward Elgar Publishing, 2012.
- Neto, Hernâni Veloso. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, n. 9, 2015.

Neto, Hernâni Veloso. *Metodologias agregadas de avaliação de riscos psicossociais: o caso do FPSICO e do Q-ARPIIS*. In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.), Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho. Porto: Civeri Publishing, 2014b.

Neto, Hernâni Veloso. *Riscos psicossociais: conceptualização e dimensões analíticas*. In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.), Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho. Porto: Civeri Publishing, 2014a, p. 24–47.

Organização Internacional do Trabalho. *Proteção à maternidade*. Notas da OIT | Trabalho e família | n° 4 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/nota-4-protecao-da-maternidade>. Acesso em 20 de novembro de 2014.

Organização Mundial da Saúde. *Aleitamento materno e alimentação complementar*. S.d. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/aleitamento-materno-e-alimentacao-complementar#recursos-destacados-lm>. Acesso em 20 de novembro de 2024.

Orlandi, Eni Pulcinelli. *Análise de Discurso: princípios e procedimentos*. 8. ed. São Paulo: Pontes, 2009.

Paulon, Andréa; Nascimento, Jarbas Vargas do; Laruccia, Mauro Maia. Análise do Discurso: Fundamentos Teórico-Metodológicos. *Revista Diálogos Interdisciplinares*, v. 3, n. 1, 2014.

Plá Rodriguez, Américo. *Los convénios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad del Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965.

Ponthoreau. Marie-Claire. *Droit(s) constitutionnel(s) Comparé(s)*. Paris: Economica, 2010.

Reis, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

République Française, Service-Public Française. *Licenciement d'une salariée enceinte ou en congé de maternité*. 2023. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2873#:~:text=Non%2C%20pendant%20le%20cong%C3%A9%20maternit%C3%A9,le%20contrat%20par%20rupture%20conventionnelle>. Acesso em 10 de dez. de 2024.

COMPARTILHAR PARA IGUALAR: REPENSANDO AS LICENÇAS PARA REDEFINIR OS PAPÉIS E COMBATER A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

SHARING TO EQUALIZE: RETHINKING LEAVE POLICIES TO REDEFINE ROLES AND COMBAT GENDER DISCRIMINATION

Maria Cecília Máximo Teodoro¹

Cristina Martins Luziano²

Lorena Carvalho Rezende³

DOI: <https://doi.org/10.62140/MTCLLR300998504>

RESUMO: As desigualdades de gênero no mercado de trabalho permanecem como um tema relevante e controverso, à medida em que homens e mulheres continuam a receber tratamento desigual, apesar das normas jurídicas que buscam garantir direitos vinculados à gestação e à maternidade. As mulheres enfrentam uma exclusão sistemática do mercado de trabalho dito produtivo, bem como uma inserção precária. Logo, as referidas normas, paradoxalmente, podem intensificar a exclusão feminina ao elevarem os custos de contratação e ao reforçarem estereótipos de gênero, evidenciando a necessidade de mecanismos compensatórios para mitigar tais disparidades. Deste modo, o problema central abordado nesta pesquisa é a discriminação de gênero enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase na forma como a licença-

¹Pós doutora em Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade pela Universidade de Brasília (UNB); Pós-Doutora em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de Castilla-La Mancha (UCLM/Espanha); Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP); Mestre e Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Professora do PPGD e da Graduação em Direito da PUC Minas; Líder do grupo de pesquisa RED - Retrabalhando o Direito; Pesquisadora; Autora de livros e artigos; Sócia no MAX.OLI advogados. mariaceciliamaximoteodoro@gmail.com

²Mestranda em Direito Privado, na linha de pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), com bolsa CAPES/PROEX; Graduada em Direito pela PUC Minas; Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Prominas; Integrante do Grupo de Pesquisa “Retrabalhando o Direito – RED”; Integrante do Grupo de Pesquisa “Capitalismo e Proteção Social na Perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais do Trabalho e da Seguridade Social”; Advogada; E-mail: cristina.luziano07@gmail.com

³Doutoranda em Direito Privado, na linha de pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), com bolsa CAPES/PROEX; Mestre em Direito pela PUC Minas, com bolsa de pesquisa FAPEMIG; Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Universidade Candido Mendes (UCAM); Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos (FDMC); Membro do grupo de pesquisa RED - Retrabalhando o Direito; Membro do grupo de jovens juristas brasileiros da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e Seguridade Social (ISLSSL); Pesquisadora; Autora de livros e artigos jurídicos; Advogada; E-mail: rezendelorena2@gmail.com

maternidade, em contraste com a licença parental, reforça a divisão desigual de responsabilidades parentais e acentua barreiras no acesso e na permanência das mulheres no mercado. Isto porque as normas de “proteção” ao trabalho da mulher são na verdade responsabilidades disfarçadas de direitos e impõe apenas à mulher a adoção do modelo de conciliação da esfera produtiva e reprodutiva. Assim, a divisão sexual do trabalho parece ter respaldo legal no ordenamento jurídico brasileiro, que se demonstra arraigado à uma cultura patriarcal. Logo, a hipótese apresentada é que a adoção da licença parental – utilizando o Direito Comparado e países como Portugal como paradigma – como política pública no Brasil poderia atuar como uma medida eficaz para reduzir essas desigualdades, ao redistribuir responsabilidades parentais entre homens e mulheres. A pesquisa apresenta uma análise multidimensional baseada em uma abordagem qualitativa e uma vertente jurídico-sociológica, fundamentada em referências teóricas sólidas e dados empíricos.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Licença-maternidade. Licença parental. Trabalho da mulher.

ABSTRACT: Gender inequalities in the labor market remain a relevant and controversial issue, as men and women continue to receive unequal treatment despite legal norms intended to guarantee rights related to pregnancy and motherhood. Women face systematic exclusion from the so-called productive labor market, as well as precarious insertion into it. Consequently, such norms may paradoxically intensify female exclusion by increasing hiring costs and reinforcing gender stereotypes, highlighting the need for compensatory mechanisms to mitigate these disparities. Thus, the central problem addressed in this research is the gender discrimination faced by women in the Brazilian labor market, with emphasis on how maternity leave—as opposed to parental leave—reinforces the unequal division of parental responsibilities and heightens barriers to women’s access to and permanence in the workforce. This is because the so-called “protective” labor norms for women are, in fact, responsibilities disguised as rights, and they impose solely on women the burden of reconciling productive and reproductive spheres. In this sense, the sexual division of labor appears to have legal support within the Brazilian legal framework, which remains deeply rooted in a patriarchal culture. Accordingly, the hypothesis proposed is that the adoption of parental leave – as a public policy in Brazil, drawing on Comparative Law and using countries like Portugal as a paradigm – could serve as an effective measure to reduce these inequalities by redistributing parental responsibilities between men and women. This study presents a multidimensional analysis grounded in a qualitative approach and a socio-legal perspective, supported by solid theoretical references and empirical data.

KEY WORDS: Labor Law. Maternity Leave. Parental Leave. Women's Work.

1. INTRODUÇÃO

As persistentes disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro revelam um paradoxo: enquanto o ordenamento jurídico assegura, em teoria, direitos especiais à gestante e à lactante, na prática, essas mesmas normas podem reforçar estigmas e restringir a empregabilidade feminina. A licença-maternidade, ainda que vital para a proteção da criança e da saúde da mulher, acaba por concentrar o ônus do cuidado na mãe e elevar o custo de contratação, agravando o preconceito contra trabalhadoras em idade fértil. Diante desse cenário, o debate sobre a licença parental, um benefício extensível a ambos os genitores, surge como proposta de reequilíbrio das responsabilidades parentais e, consequentemente, de mitigação da discriminação de gênero.

Partindo dessa constatação, tem-se a seguinte questão-problema: até que ponto a adoção de um regime de licença parental e compartilhada poderia reduzir as barreiras de acesso, permanência e ascensão profissional das mulheres no mercado de trabalho brasileiro? A hipótese é de que a institucionalização da licença parental, ao redistribuir de modo equânime o tempo de afastamento remunerado entre mães e pais, atua como mecanismo compensatório, enfraquecendo estereótipos tradicionais e nivelando o tratamento de ambos os gêneros pelos empregadores.

Para responder a essa indagação, a pesquisa, inicialmente, traça um panorama das condições de emprego e dos obstáculos enfrentados por mães no Brasil, à luz de indicadores socioeconômicos e dados estatísticos. Posteriormente, dedica-se à análise comparativa entre regimes de licença-maternidade e modelos de licença parental praticados em outros países, sobretudo em Portugal, identificando impactos sobre a corresponsabilidade. Saliente-se que esta pesquisa tem um recorte metodológico: as mulheres inseridas em uma relação de emprego formal, tendo em vista serem estas as pessoas impactadas pelas normas celetistas analisadas.

A metodologia adotada inclui uma revisão bibliográfica e a aplicação do método hipotético-dedutivo, com análise de material doutrinário, da legislação nacional e de dados estatísticos. O objetivo deste estudo não é esgotar a complexidade do tema, mas apresentar um diagnóstico aprofundado sobre a importância da inserção da licença parental no ordenamento jurídico brasileiro.

2. A REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO PARA AS TRABALHADORAS MÃES

A desigualdade de gênero é um fenômeno de origem secular e, em que pese os notórios progressos já alcançados em termos de direitos femininos, o abismo que separa homens e mulheres é uma realidade persistente. No mercado de trabalho, isso se torna evidente ao se constatar que a mulher se depara com a exclusão ou com a inserção precária, ocupando um lugar subalterno em comparação ao homem (Rezende, 2025).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, ainda que fossem mais da metade das pessoas em idade de trabalhar, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho foi de 53,3%, enquanto a dos homens era de 73,2%, o que representa uma diferença de 19,9 pontos percentuais (IBGE, 2024). Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), havia, em 2023, 42,8 milhões de mulheres fora da força de trabalho, o que corresponde a 64,6% do total. Além disso, as mulheres representavam a maioria dos desocupados (54,3%) (DIEESE, 2024).

Curioso notar que os dados indicam que a presença de filhos é fator que impacta diretamente na taxa de participação de homens e mulheres, porém, de forma inversa: enquanto a taxa de participação de mulheres diminui, a de homens aumenta. O percentual de ocupados na população em idade de trabalhar era de 66,2% para as mulheres de 25 a 54 anos sem crianças de até 6 anos em casa, enquanto era de 56,6% para aquelas com presença de crianças. Entre os homens dessa mesma faixa etária, os percentuais eram de 82,8% e 89,0%, respectivamente (IBGE, 2024).

Ao constatar esta desvantagem feminina, Teodoro (2020) levanta duas hipóteses: a baixa participação das mulheres no mercado de trabalho decorre de uma baixa qualificação ou decorre do fato de que a mulher engravidar? A autora testa as hipóteses e, ao final, comprova a segunda delas: ao engravidar, a mulher acaba sendo discriminada no mercado de trabalho.

Nesta perspectiva, parece ser a maternidade, então, um fato que penaliza as mulheres, colocando-as em uma posição de desvantagem (Baía, 2022). A maternidade gera discriminação das mulheres em três momentos distintos: antes da gravidez, haja vista serem consideradas uma mão de obra cara e inconveniente e, portanto, são preteridas na contratação; durante a gravidez, já que são consideradas frágeis e incapazes de desempenhar as suas funções com excelência; e após a gravidez, vez que ao conciliar a maternidade com a sua atividade profissional, são consideradas menos dedicadas e menos aptas ao emprego (Rezende, 2025). Constitui, sob esta ótica, uma barreira visível no mercado de trabalho, que as impede de alcançar igualdade (Menezes, 2023).

Nesta perspectiva, vale trazer uma pesquisa realizada pelo portal Empregos.com.br, que ouviu 273 mães entre 18 e 45 anos. Segundo o estudo, mais da metade das mulheres (56,4%) já foi demitida ou conhece outra mulher que foi desligada após retornar do período de licença-maternidade. Em contrapartida, o número de mulheres que foram promovidas grávidas ou após a licença-maternidade é pouco expressivo, de apenas 5,5% das respondentes (Lima, 2023).

Ainda, mesmo quando inseridas no mercado de trabalho, as mulheres ocupam posições subalternas, sendo maioria nos índices de precariedade e de informalidade. Já que são preteridas na contratação, restam a elas os lugares menos prestigiados. Segundo dados do IBGE, em 2022, 28,0% das mulheres ocupadas trabalhavam em tempo parcial (até 30 horas semanais), enquanto essa proporção era de 14,4% entre os homens. Além disso, as mulheres possuíam uma taxa de informalidade de 39,6%, enquanto a taxa dos homens era de 37,6% (IBGE, 2024).

Outrossim, as mulheres são minoria nos cargos de liderança: segundo a pesquisa *Women in Business: Pathways to Parity*, conduzida pela Grant Thornton, em 2024, as mulheres brasileiras ocupavam apenas 37% dos cargos de liderança, número este que recuou 2 pontos percentuais em comparação com o último levantamento, feito em 2023 (Grant Thornton, 2024).

Com efeito, seja por ocuparem os postos de trabalho precários, seja por não alcançarem os altos cargos, as mulheres ganham menos do que os homens.

Mas, até mesmo quando desempenham as mesmas funções de um homem, possuem salários mais baixos. No Brasil, segundo dados do 1º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres, em 2024, as mulheres ganham 19,4% a menos do que os homens. Em cargos de dirigentes e gerentes, a diferença de remuneração chega a 25,2% (MTE, 2024).

Nesse sentido, os dados estatísticos parecem ser o reflexo da divisão sexual do trabalho, à medida em que a imposição unilateral do cuidado às mulheres, isto é, a maternidade compulsória e a paternidade facultativa, obsta a igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho (Rezende, 2025).

A divisão sexual do trabalho materializa um “modelo tradicional” nas relações de gênero: “Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599-603).

Mas a divisão sexual do trabalho suscita, ainda, um segundo modelo: o da conciliação, no qual cabe exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional (Hirata; Kergoat, 2007). No modelo de conciliação impõe-se um verdadeiro desafio à mulher, haja vista consistir em um acúmulo de duas funções que parecem ser incompatíveis. Deve ela se responsabilizar pelo árduo trabalho de uma dona de casa, mas, ao mesmo tempo, exercer uma profissão no mercado dito produtivo (Rezende, 2025).

Sendo assim, é necessário um empreendimento de esforços mentais para que a mulher consiga conciliar o seu trabalho dito produtivo e o seu trabalho reprodutivo. Tarefa esta que consiste em “conciliar o inconciliável” e demanda uma verdadeira administração mental, tendo em vista que as duas esferas se interpenetram, são concomitantes e se justapõem, gerando uma sobrecarga feminina (Teodoro; Miraglia, 2023).

Segundo dados do IBGE, em 2022, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. Enquanto elas dispendiam 21,3 horas semanais para estas tarefas, eles

dispendiam apenas 11,7 horas, ou seja, elas gastaram 9,6 horas por semana a mais do que eles (IBGE, 2024). Estes dados estatísticos, por conseguinte, parecem patentear a incompatibilidade de assumir unilateralmente os encargos domésticos e de cuidado e, ainda, conjugar uma atividade profissional. Isto porque a gestão temporal resta impraticável, de modo a impor às mulheres um déficit de tempo.

A tentativa de se conciliar a esfera dita produtiva com a esfera reprodutiva, gera, portanto, a acumulação de duas funções, quais sejam, a de trabalhadora do lar e a de trabalhadora assalariada, o que, por seu turno, justifica a criação de normas de “proteção” ao trabalho da mulher. Parece, então, que o ordenamento jurídico pátrio respalda a imposição cultural deste modelo às mulheres. As referidas normas trabalhistas explicitam a postura patriarcal do legislador, que preceitua a responsabilização unilateral da mulher pelo cuidado (Rezende, 2025). É o que se passa a discurrir.

3. COMPARTILHAR PARA IGUALAR: A INSERÇÃO DA LICENÇA PARENTAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

De acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres é um princípio assegurado no ordenamento jurídico, estando expressamente previsto no artigo 5º, inciso I. Além disso, a Carta Magna estabelece, no artigo 3º, inciso IV, que é um dos objetivos fundamentais da República promover o bem comum, vedando qualquer forma de discriminação, inclusive aquela baseada em sexo (Luziano; Almeida; Jesus, 2023).

Nesse sentido, o artigo 7º da CRFB/88 dispõe, no inciso XX, a obrigatoriedade de políticas públicas destinadas à proteção e valorização da participação feminina no mercado de trabalho. Complementarmente, o inciso XXX do mesmo artigo proíbe expressamente qualquer distinção salarial, de função ou de critérios de admissão baseada no sexo do (a) trabalhador (a). Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Capítulo III, contempla um conjunto de dispositivos normativos destinados à tutela do trabalho feminino, concentrando-se, especialmente, nos artigos 372 a 400. Com

o intuito de garantir a efetividade dessas disposições, a legislação celetista estabelece sanções específicas para os casos de descumprimento, conforme previsto nos artigos 401 e 461, § 6º (Luziano; Almeida; Jesus, 2023).

Apesar do arcabouço normativo brasileiro assegurar, em tese, a proteção da mulher no mercado de trabalho, na prática, essa salvaguarda revela-se, muitas vezes, ineficaz. Isso ocorre porque os instrumentos legais voltados à tutela do trabalho feminino têm enfrentado dificuldades quanto à sua plena efetivação (Luziano; De Almeida; Jesus, 2023). Nesta perspectiva, o Direito do Trabalho parece ser um Direito que desprotege, considerando que a legislação trabalhista direcionada à mulher é uma legislação simbólica, já que se mostra inadequada para atingir a sua própria finalidade e carece de regulamentação jurídica que lhe confira efetividade prática (Teodoro, 2020).

Segundo Camila de Paula Guimarães Baía (2022), não obstante terem sido criadas com o intuito de amparar a mulher, se ancoraram em estereótipos de gênero e, portanto, geram impacto adverso. Desta forma, são normas, indiretamente, discriminatórias e acabam por retroalimentar toda a estrutura social existente. É que, ao se basearem nos estereótipos de gênero, os reforçam.

É dizer: o efeito imediato destas normas não é a proteção da mulher, mas, ao revés, é a sua discriminação no mercado de trabalho. Isto porque, aos olhos do empregador, a mulher se torna uma mão de obra cara, inconveniente e, portanto, não desejada. Transportar os papéis e estereótipos de gênero para o mundo jurídico chancelam que o lugar da mulher não é na esfera pública, mas sim, na esfera privada, ao passo que o homem tem confirmada a sua soberania no mercado dito produtivo (Rezende, 2025).

Ao conferir direitos apenas às mães, não se estendendo aos pais, as mulheres serão, invariavelmente, preteridas no mercado. É que se estabelece o trabalho feminino como um trabalho de categoria “especial”, discriminando-o e, consequentemente, as proteções acabam por se tornar vulnerabilidades. Contratar um homem, do ponto de vista lógico, é mais vantajoso para o empregador. Segundo Menezes (2023), a legislação protetiva materializa uma verdadeira barreira legal imposta às mulheres no mercado de trabalho.

Ou seja, estes direitos trabalhistas especiais visam proteger o trabalho feminino, mas, na prática, geram o efeito contrário: são, na verdade, responsabilidades disfarçadas de direitos. É que ao se conceder, apenas às mulheres, direitos como a licença-maternidade, inexoravelmente, se reproduz as construções culturais dos papéis generificados, segundo os quais o cuidado com os filhos cabe unilateralmente à mãe. Veja-se que, ao atender ao comando constitucional de proteção do mercado de trabalho da mulher, a CLT, na verdade, traz normas que protegem a maternidade, as quais, em última instância, se dirigem ao nascituro. Deste modo parece ser possível afirmar que, para o Direito do Trabalho, ser mulher significa ser mãe (Teodoro, 2024).

Uma das primeiras limitações do labor feminino é identificada no próprio texto da Constituição, que, em dois trechos relevantes, menciona exclusivamente a maternidade como valor digno de tutela jurídica, deixando de contemplar outras formas de cuidado parental de maneira mais abrangente. Assim, parece preocupante a ausência da paternidade como direito social e como objeto de proteção previdenciária na Constituição, a qual apresenta uma lacuna e uma verdadeira assimetria em relação à maternidade (Teodoro, 2017).

Estas ideias permeiam, inclusive, a doutrina trabalhista. Para Mauricio Godinho Delgado (2017), por exemplo, a maternidade ainda recebe tratamento especial e privilegiado, em razão de ser situação que envolve efetivas considerações e medidas de saúde pública. Desta maneira, em face de ostentar status de relevância pública, está autorizado conceder às mulheres “condutas e vantagens” superiores ao padrão deferido ao homem.

Logo, merece questionamento: as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no acesso e na ascensão profissional persistiriam caso houvesse uma equiparação mais efetiva nas normas de proteção trabalhista aplicáveis a todos os gêneros? (Luziano; Jesus, 2024). A resposta parece ser positiva, isto é, expandir os direitos conferidos à mulher gestante para os homens e, até mesmo, a substituição da licença maternidade tradicional, pela inserção da licença parental, poderia ter efeitos positivos no mercado de trabalho (Teodoro, 2017).

A licença-maternidade é prevista no artigo 392 da CLT, segundo o qual: “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte)

dias, sem prejuízo do emprego e do salário” (Brasil, 1943). No § 1º deste mesmo artigo, é previsto que a licença poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste. Segundo Maurício Godinho Delgado (2017), a licença-maternidade é um direito da mulher, que consiste no afastamento temporário do emprego ou função, garantido à empregada gestante, adotante ou que tenha obtido guarda judicial para fins de adoção, em razão do nascimento, adoção ou guarda de criança.

Ainda, conforme prevê a legislação previdenciária, o benefício do salário-maternidade, garantido pela Previdência Social, tem duração de 120 dias. Seu início pode ocorrer a partir do oitavo mês de gravidez, mediante apresentação de atestado médico, até 28 dias antes do parto, ou então ser iniciado diretamente na data de nascimento da criança. A trabalhadora deve solicitar o salário-maternidade diretamente à Previdência Social. Se o pedido de prorrogação for feito até 30 dias após o parto, o benefício pode ser estendido por mais 60 dias, contados a partir do dia seguinte ao término da licença regular de 120 dias (Brasil, 2025).

Em contrapartida, a licença-paternidade é prevista no artigo 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT): “Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias” (Brasil, 1988). Veja-se que o prazo concedido para que os homens dediquem tempo e cuidado ao seu filho(a) recém-nascido é deveras ínfimo. Um período de cinco dias parece ser insuficiente para que o pai construa um vínculo sólido com a criança, bem como para que ofereça o suporte necessário a puérpera.

A legislação parece materializar a ideia de que “ser homem é ajudar”, à medida em que, culturalmente, o “trabalho produtivo” foi destinado aos homens e o “trabalho reprodutivo” às mulheres. Desta forma, ao desempenharem as tarefas domésticas e de cuidado, os homens são encarados como meros ajudantes (Saffioti, 1987). Resumir a paternagem e o papel do pai à uma simples “ajuda” materializa o efeito colateral mais evidente de uma cultura de naturalização do cuidado como feminino, estereotipando e sobrecarregando uma vez mais as mulheres (Teodoro, 2024).

Importante ressaltar que tanto a CRFB/88 (artigo 227) quanto o Código Civil de 2002 (artigo 1.566, IV) enunciam a educação e o cuidado de crianças como responsabilidade do Estado, da sociedade e da família, sem distinção entre pai e mãe. Além disso, segundo o artigo 21 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), o exercício do poder familiar deve ser compartilhado de forma igualitária entre pai e mãe. Isso significa que ambos os genitores têm responsabilidade conjunta na tomada de decisões e no cuidado com os filhos, independentemente da situação conjugal entre eles.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (Brasil, 1988).

Art. 1.566. São deveres de ambos os cônjuges:

(...)

IV - sustento, guarda e educação dos filhos (Brasil, 2002).

Art. 21. O poder familiar será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil, assegurado a qualquer deles o direito de, em caso de discordância, recorrer à autoridade judiciária competente para a solução da divergência (Brasil, 1990).

Logo, uma licença de apenas cinco dias destinada aos pais, voltada exclusivamente para o suporte à mãe, revela-se inadequada diante das exigências da parentalidade contemporânea. Tal cenário evidencia uma incoerência em uma sociedade que se diz comprometida com os valores familiares, mas mantém políticas que perpetuam desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Além disso, revela um descompasso com a realidade social atual, acentuando desafios que evidenciam a urgência de reformulações legislativas no Brasil. Essa

discrepância compromete os avanços conquistados pelas mulheres na busca por igualdade de oportunidades e pela eliminação da discriminação de gênero no ambiente profissional (Oliveira, 2023).

Alguns países vêm adotando medidas progressistas voltadas à equiparação de direitos entre homens e mulheres no campo laboral. Na Macedônia, por exemplo, é assegurado ao pai o direito de usufruir da licença originalmente concedida à mãe. Em nações como Suécia e Dinamarca, observa-se uma tendência à eliminação de normas protetivas específicas para mulheres, inclusive no tocante às garantias vinculadas à maternidade, com vistas à promoção de um modelo mais igualitário de proteção social (Teodoro, 2017). No Uruguai, há o benefício chamado subsídio para cuidados do recém-nascido, que pode ser usado indistintamente pelo pai ou pela mãe do recém-nascido (Teodoro, 2024).

Ao se observar a realidade de outros ordenamentos jurídicos por meio do Direito Comparado, torna-se evidente que o Brasil adota uma postura ainda conservadora no que diz respeito à proteção da criança. Tal visão restringe a gestação à esfera exclusiva da mulher, desconsiderando as implicações sociais e jurídicas que deveriam priorizar os direitos da criança e de seu cuidador, independentemente do sexo ou do vínculo familiar estabelecido (Teodoro, 2017).

Na União Europeia (UE), a histórica desigualdade na divisão do trabalho reprodutivo tem recebido crescente reconhecimento, influenciando diretamente as políticas públicas dos países membros, incluindo Portugal. Em 2019, o Conselho Europeu editou diretivas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e permitir o usufruto de licenças relacionadas com a família, bem como flexibilizar normas trabalhistas. Uma das diretivas dadas pelo Conselho Europeu aos Estados membros foi a ampliação das licenças parentais, visando incentivar uma participação mais equitativa de ambos os genitores na criação dos filhos. Assim, com a edição da Lei 90/2019, Portugal deixou de ter licença maternidade e paternidade, passando a ter somente a licença parental (Samoria; Bazzo; Alvez, 2023).

Contudo, não se trata de uma novidade, já que essa política pública teve início mais de uma década antes e vem sendo reiteradamente ampliada. Em 2008, estabeleceu-se o subsídio social parental (benefício social pago aos trabalhadores

enquanto gozam da licença, o qual substitui o salário, sendo em regra de 100% da remuneração). Dados estatísticos demonstraram um aumento progressivo no número de homens que optavam por partilhar a licença parental a partir de 2008 até o ano de 2016, onde houve uma estagnação. Atentos a essa realidade, o governo português alterou sua legislação e passou a estabelecer, a partir de 2019, a obrigatoriedade de que os homens gozassem de no mínimo 20 dias da licença compartilhada. Observou-se, então, um novo incremento nos números, com cerca de 45% dos casais optando por partilhar a licença. Já no fim de 2022, nova alteração legislativa ocorreu em Portugal, ampliando a licença parental dos homens a ser obrigatória por, no mínimo, 28 dias (Samoria; Bazzo; Alves, 2023)

Segundo Susana Pedro (2024), “A licença parental é um direito atribuído aos pais e às mães para que possam ficar em casa durante um certo período de tempo, após o nascimento de um filho, a prestar-lhe os devidos cuidados”. De acordo com o artigo 39 da Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, a duração da licença parental pode variar entre 120 e 180 dias consecutivos, dependendo da escolha dos pais quanto à forma de partilha. A legislação prevê quatro tipos distintos desse benefício: a licença parental inicial, a exclusiva da mãe, a concedida ao pai em caso de impedimento materno e a licença exclusiva do pai.

A autora cita o Guia Prático do Subsídio Parental do Instituto da Segurança Social, para demonstrar o valor do subsídio parental, que é determinado conforme o tempo de duração da licença e com base na remuneração de referência. Esta, por sua vez, corresponde à média das remunerações declaradas nos seis primeiros meses dos oito meses anteriores ao início da licença, desconsiderando pagamentos como os subsídios de férias, Natal e similares (Pedro, 2024).

TÍTULO: SITUAÇÃO, DURAÇÃO DA LICENÇA E REMUNERAÇÃO

Situação	Duração da Licença	% da Remuneração de Referência
Parental Inicial	120 dias	100%
Parental Inicial	150 dias	80%
Parental Inicial Partilhada	150 dias (120 + 30)	100%
Parental Inicial Partilhada (pai goza 60 dias ou 2×30 dias consecutivos)	180 dias (150 + 30)	90%
Parental Inicial Partilhada (cada um goza 30 dias ou 2×15 dias consecutivos)	180 dias (150 + 30)	83%
Gêmeos	30 dias adicionais por cada gêmeo além do primeiro	100%
Parental Inicial Exclusivo do Pai (obrigatório)	28 dias úteis	100%
Parental Inicial Exclusivo do Pai (facultativo)	7 dias úteis	100%

Fonte: autor

Desta forma, o subsídio parental é pago durante toda a vigência da licença, sendo ativado a partir do primeiro dia em que o trabalhador está impedido de exercer suas funções o que ocorre, por exemplo, no dia do parto caso não haja expediente, ou no primeiro dia útil subsequente ao parto, se houver trabalho na data do nascimento (Pedro, 2024).

A substituição da licença-maternidade tradicional pela inserção da licença parental configura-se como uma medida de equidade que visa mitigar disparidades de gênero no ambiente de trabalho, ao assegurar aos pais, independentemente do sexo, o direito a um período remunerado de afastamento em razão do nascimento ou da adoção de filhos. Essa mudança é capaz de promover a corresponsabilidade parental e contribuir para a superação de estigmas sociais associados à divisão tradicional de cuidados familiares (Luziano; Jesus, 2024).

A alteração proposta não representaria um obstáculo ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Pelo contrário, ao proporcionar um

ordenamento jurídico mais equânime entre os gêneros, ela tenderia a favorecer a igualdade material, promovendo condições mais justas para a inserção, permanência e ascensão profissional das trabalhadoras (Luziano; Jesus, 2024).

Os dados apontam que com a obrigatoriedade da divisão do cuidado, com a imposição de licença parental compartilhada de pelo menos 20 dias, ocorreu um aumento significativo dos casais que optaram em compartilhar a licença, o que demonstra uma divisão mais equânime nas atividades não remuneradas, gerando, conseqüentemente, o ingresso e manutenção das mulheres nas atividades profissionais e no mercado de trabalho. Com sua legislação sobre licença parental, Portugal avançou na promoção da igualdade entre homens e mulheres, notadamente nas relações de trabalho (Samoria; Bazzo; Alves, 2023).

Portanto, diante da persistente desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, a adoção da licença parental surge como instrumento transformador rumo à equidade. Ao garantir o direito de cuidado compartilhado, reforça-se o princípio constitucional da isonomia. A corresponsabilidade fortalece vínculos familiares e minimiza estigmas sociais. Logo, equiparar licenças ou adotar a licença parental parece significar um avanço na promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro permanece marcada por desigualdades estruturais. Dados e estudos apontam que elas enfrentam maiores taxas de informalidade, estão mais sujeitas à precarização das condições de trabalho e recebem salários significativamente inferiores aos dos homens, mesmo quando possuem igual ou maior qualificação.

Essas disparidades não são fruto do acaso, mas sim da consolidação de um modelo social e jurídico baseado na conciliação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, historicamente atribuído às mulheres. A divisão sexual do trabalho naturalizou a ideia de que o cuidado com os filhos e as tarefas domésticas são responsabilidades femininas, enquanto o papel masculino estaria voltado exclusivamente ao trabalho remunerado e ao sustento financeiro da família. Essa

lógica impõe uma sobrecarga às mulheres e limita suas possibilidades de inserção e permanência qualificada no mercado de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira, em vez de enfrentar essa assimetria, muitas vezes a reforça. Ao conceder à mulher-mãe um conjunto de direitos relacionados à maternidade – como a licença-maternidade – sem atribuir responsabilidades equivalentes aos pais, o sistema jurídico contribui para perpetuar o desequilíbrio. O que se apresenta como proteção, na prática, também funciona como um mecanismo de exclusão: o empregador vê na figura da mulher, especialmente da mãe, um “custo adicional”, enquanto o homem continua livre para se dedicar integralmente ao trabalho, sem encargos familiares legalmente reconhecidos.

Em contrapartida, experiências internacionais demonstram que é possível construir um caminho diferente. Portugal, por exemplo, tem avançado significativamente na implementação de uma licença-parental compartilhada e obrigatória para ambos os genitores, com incentivos para que os pais participem efetivamente dos cuidados com os filhos desde os primeiros meses de vida. Esse tipo de política não apenas promove a equidade de gênero no ambiente doméstico, mas também transforma as dinâmicas do mercado de trabalho, reduzindo a penalização das mulheres por sua condição de mães e reconhecendo o cuidado como uma responsabilidade coletiva.

Portanto, ampliar e igualar a licença-paternidade à licença-maternidade no Brasil ou a adoção do modelo de licença parental não é apenas uma demanda por justiça familiar, mas uma estratégia concreta para combater a discriminação de gênero nas relações de trabalho. Trata-se de desconstruir a lógica da “proteção exclusiva” da mulher para, em seu lugar, promover a partilha real de responsabilidades parentais. O cuidado não é – e nunca foi – uma função natural ou exclusiva de um gênero, e o Direito precisa refletir esse princípio para que se possa caminhar rumo a uma sociedade mais justa, igualitária e democrática.

5. REFERÊNCIAS

Baía, Camila de Paula Guimarães. *A desigualdade de gênero no mercado de trabalho e alternativas para sua mitigação*. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia

Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: https://bib.pucminas.br/teses/Direito_CamilaDePaulaGuimaraesBaia_29872_Textocompleto.pdf. Acesso em: 23 ago. 2024.

Brasil. [Código Civil (2002)]. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm?ref=bl og.suitebras.com. Acesso em: 5 ago. 2024.

Brasil. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 jul. 2024.

Brasil. [Constituição (1988)] *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 5 ago. 2024.

Brasil. [*Estatuto da Criança e do Adolescente (1990)*]. *Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990*. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 21 jun. 2025.

Brasil. Ministério da Saúde. *Licença médica e maternidade*. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/saps/mais-medicos/medico-e-medica/pagamento/licenca-medica-e-maternidade> Acesso em: 20 jun. 2025.

Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo, SP: LTr, 2017.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE. *Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes*. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2024.

Grant Thornton. Brasil é 11º país no ranking de mulheres na liderança. Grant Thornton. 5 de abril de 2024. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/sala-de-imprensa/brasil-e-o-11-no-ranking-de-mulheres-em-cargo-de-lideranca/#:~:text=Atualmente%2C%20as%20mulheres%20ocupam%2037,divulgado%20recentemente%20pela%20Grant%20Thornton>. Acesso em: 3 set. 2024.

Hirata, Helena; Kergoat, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?lang=pt>. Acesso em: 7 jun. 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. *Agência IBGE Notícias*. 8 de março de 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela->

pobreza#:~:text=Em%202022%2C%20enquanto%20as%20mulheres,tarefas%20do%20que%20as%20brancas. Acesso em: 26 jun. 2024.

Lima, Luciana. 56% das mulheres foram demitidas ou conhecem quem foi desligada após licença-maternidade. Site: Exame. 15 de maio de 2023. Disponível em:

<https://exame.com/carreira/56-das-mulheres-foram-demitidas-ou-conhecem-quem-foi-desligada-apos-licenca-maternidade/>. Acesso em 25 jun. 2025.

Luziano, Cristina Martins; De Almeida, Cléber Lucio; Jesus, Débora Barcelos. *Trabalho da Mulher: entre proteção e desproteção. Gênero, Sexualidade e Ditaduras II - Congresso Internacional de Justiça e Memória (I CIJUM)*: Universidade de Itaúna. 1 ed. Itaúna: Conpedi, 2023, v. 1, p. 1-48.

Luziano, Cristina Martins; JESUS, Débora Barcelos. POR UM VERDADEIRO ANTEPARO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: mecanismos compensadores para diminuição da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. In: BOTELHO, Luiz Fernando Alves *et al.* (Orgs.) *Direito e Sociedade: desafios contemporâneos*. 4 ed. São Paulo: Editora Dialética, 2024, v. 1, p. 159-177.

Menezes, Thaís de Castro. *Onde o salto alto não consegue alcançar*: as barreiras visíveis e invisíveis das mulheres no mercado de trabalho. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023. Disponível em:

https://bib.pucminas.br/teses/Direito_ThaisDeCastroMenezes_30289_Textocompleto.pdf. Acesso em: 25 ago. 2024.

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial. *Gov.br*. 25 de março de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 5 set. 2024.

Oliveira, Náthali Souza. *Os desafios para a regulamentação da licença parental no Brasil*. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2023.

Pedro, Suzana. *Licença parental: o que é e como funciona*. Site: *Comparajá.pt*, 2024. Disponível em: <https://www.comparaja.pt/blog/licenca-parental>. Acesso em: 20 jun. 2025.

Rezende, Lorena Carvalho. *Trabalho, remuneração e a discriminação de gênero: o segundo salário*. 2025. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2025. Disponível em:

https://bib.pucminas.br/teses/Direito_LorenaCarvalhoRezende_31472_TextoCompleto.pdf. Acesso em 24 jun. 2025.

Saffioti, Heleieth I. B. *O poder do macho*. São Paulo: Moderna, 1987.

Salmoria, Camila Henning; Bazzo, Mariana Seifert; Alves, Daiana Alessi Nicoletti. Licença parental e a divisão sexual do trabalho em Portugal. *Laborare*, v. 6, n. 11, p. 105-117, 2023.

Teodoro, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. In: Miraglia, Livia Mendes Moreira; Teodoro, Maria Cecília Máximo; Soares, Maria Clara Persilva

(Org.) *Feminismo, trabalho e literatura*: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Editora Fi, 2020, p. 103-143.

Teodoro, Maria Cecília Máximo; Miraglia, Livia Mendes Moreira. Conciliar o inconciliável: o efeito âncora do trabalho de cuidado e as políticas afirmativas de gênero. In: Teodoro, Maria Cecília Máximo; Pereira, Flávia Souza Máximo; Miraglia, Livia Mendes Moreira (Org.) *Direito Material e Processual do Trabalho*: feminismos, trabalho e epistemologias insurgentes. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2023. p. 21-42.

Teodoro, Maria Cecília Máximo. O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: *Migalhas*, 15 de maio de 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/258792/o-direito-do-trabalho-da-mulher-enquanto--teto-de-vidro--no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em 24 jun. 2025.

Teodoro, Maria Cecília Máximo. Quem é a mulher para o Direito do Trabalho? Responsabilidades de cuidados disfarçadas de direitos. In: Lipovestsky, Nathália (Org.) *Feminismo & Deuda* [*Feminismo & Dívida*]. V. 2. Napoli, Itália: La Città del Sole, 2024. p. 76-94.

BARREIRAS VISÍVEIS: O DESAFIO DAS MULHERES NEGRAS DE BAIXA RENDA NO ACESSO À LICENÇA MATERNIDADE NO BRASIL

VISIBLE BARRIERS: THE CHALLENGE FACED BY BLACK LOW-INCOME WOMEN IN ACCESSING MATERNITY LEAVE IN BRAZIL

Mariana Almeida Fentanes¹

Rafaela de Quadros²

DOI: <https://doi.org/10.62140/MFRQ266559975>

RESUMO: Este estudo aborda o acesso à licença-maternidade por mulheres negras que gestam e vivem em situação de baixa renda no Brasil. O foco da pesquisa é compreender os fatores estruturais e contextuais como o racismo, a informalidade no mercado de trabalho e a ausência de políticas públicas efetivas que comprometem o acesso à licença-maternidade. A análise considera que essas mulheres, frequentemente inseridas em atividades precárias ou informais, não conseguem usufruir plenamente desse direito, mesmo com a previsão legal. Assim, o estudo delimita seu campo de análise ao tratar exclusivamente de mulheres que vivenciam a gestação e pertencem às camadas sociais mais vulneráveis economicamente. A pesquisa adota uma abordagem lógico-dedutiva, com revisão bibliográfica fundamentada em autoras como Conceição Evaristo e Lélia Gonzalez, cujas obras são essenciais para a compreensão do feminismo negro e das desigualdades raciais. Dados estatísticos de instituições como o IBGE e o IPEA são utilizados para ilustrar o cenário e embasar as análises. O problema de pesquisa consiste em investigar os principais obstáculos enfrentados por mulheres negras gestantes e de baixa renda para acessar o direito à licença-maternidade. Os objetivos específicos incluem: (1) analisar os efeitos da informalidade e da precarização do trabalho sobre essas mulheres; e (2) identificar de que forma o racismo estrutural e a discriminação contribuem para a negação de seus direitos trabalhistas. Os resultados evidenciam que, embora legalmente previsto, o direito à licença-maternidade continua inacessível para muitas mulheres negras devido a fatores sistêmicos que perpetuam a exclusão. Este mapeamento de barreiras destaca a urgência de políticas públicas inclusivas que

¹ Graduanda no 6º período de Direito Law Experience - FAE Centro Universitário, email: Pesquisadora no Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho. E-mail: marifentanes@gmail.com, ORCID <https://orcid.org/0009-0007-6238-458X>

² Advogada, especialista em Direito e Relações do Trabalho (PUC/PR) e mestranda em Direito Econômico (PUC/PR). Pesquisadora no Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho. E-mail: quadrosrafa@hotmail.com, ORCID <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0000-3109-938X>

garantam a efetivação da licença-maternidade e a estabilidade no emprego de forma equitativa, considerando as especificidades de raça, classe e maternidade.

Palavra-Chave: Direito Parental; Desigualdade Racial; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: This study examines access to maternity leave for Black women in Brazil who experience pregnancy while living in conditions of low income. The research focuses on understanding the structural and contextual factors such as racism, labor market informality and the absence of effective public policies that hinder access to maternity leave. The analysis recognizes that these women, often engaged in precarious or informal work, are unable to fully exercise this right despite its legal provision. Accordingly, the study limits its scope to women who experience pregnancy and belong to economically vulnerable social groups. A logical-deductive approach is adopted, supported by a bibliographic review grounded in the works of authors such as Conceição Evaristo and Lélia Gonzalez, whose contributions are essential for understanding Black feminism and racial inequalities. Statistical data from institutions such as IBGE and IPEA are used to illustrate the context and substantiate the analysis. The research problem consists of investigating the main obstacles faced by low-income Black pregnant women in accessing their right to maternity leave. The specific objectives include (1) analyzing the effects of informality and job precarization on these women and (2) identifying how structural racism and discrimination contribute to the denial of their labor rights. The findings reveal that although legally guaranteed, the right to maternity leave remains inaccessible for many Black women due to systemic factors that perpetuate exclusion. This mapping of barriers highlights the urgency of inclusive public policies that ensure the effective realization of maternity leave and employment stability in an equitable manner, taking into account the intersections of race, class and motherhood.

KEY WORDS: Parental rights; Racial inequality; Labor market.

1. INTRODUÇÃO

A proteção da maternidade é um direito social previsto constitucionalmente³, deste modo o ordenamento brasileiro garante à mulher um período de afastamento remunerado do trabalho para a recuperação do parto e os cuidados com o recém-nascido, conhecido como licença-maternidade. No entanto, o acesso a essa garantia não ocorre de forma equitativa entre as diferentes parcelas da população feminina brasileira, uma vez que atravessa marcadores estruturais de desigualdade, como raça, classe e gênero, que determinam quem

³ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Brasil, 1988).

pode maternar com dignidade e quem é sistematicamente excluída dos mecanismos institucionais de proteção. Dentre os grupos mais impactados por essa exclusão estão as mulheres negras em situação de baixa renda⁴, que, mesmo gestando, frequentemente não conseguem acessar a licença-maternidade ou a estabilidade no emprego.

Este artigo tem como objetivo central analisar os principais obstáculos enfrentados por esse grupo que gestam e vivem em contextos de baixa renda para o exercício pleno do direito à licença-maternidade no Brasil. A pesquisa parte da distinção entre licença-maternidade e estabilidade provisória, demonstrando como ambas, embora legalmente asseguradas, se tornam inacessíveis diante da informalidade trabalhista, da negligência estatal e da ausência de políticas públicas inclusivas. Para compreender esse fenômeno, o artigo adota uma abordagem lógico-dedutiva e interseccional, sustentada por uma revisão bibliográfica fundamentada em autoras como Lélia Gonzalez, Angela Davis, Sílvia Federici, Sueli Carneiro e Dorothy Roberts, além de dados estatísticos de instituições como IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), FGV (Fundação Getúlio Vargas) e Fiocruz (fundação Oswaldo Cruz).

A análise tem início com um panorama histórico em que verifica processos de desumanização vivenciados pelas mulheres negras desde o período escravocrata, marcado pela objetificação de seus corpos, pela negação de sua maternidade e pela mercantilização de seus filhos. Em seguida, discute como esse legado se perpetua no imaginário e nas estruturas sociais contemporâneas, a partir de estereótipos e da naturalização da precariedade.

O texto também dedica uma seção à análise jurídica da licença-maternidade e da estabilidade gestacional no emprego, demonstrando a diferença entre os institutos e problematizando sua (in)efetividade para as mulheres negras. Posteriormente, são discutidas as condições do mercado de trabalho informal,

⁴ Para fins desta pesquisa, adota-se a definição oficial do Governo Federal segundo a qual família de baixa renda é aquela que vive com até meio salário-mínimo por pessoa, ou seja, R\$ 706,00 por mês per capita.

majoritariamente ocupado por mulheres negras, e os impactos desse contexto sobre o acesso à licença. Além disso, o artigo analisa as deficiências das políticas públicas voltadas ao cuidado infantil, como a insuficiência de creches e a precariedade dos programas de incentivo à amamentação, evidenciando como a ausência de uma estrutura de suporte contribui para a solidão materna e a exclusão das mulheres negras do direito ao cuidado e à proteção.

Por fim, a pesquisa propõe reflexões sobre o papel do Estado e da sociedade na reprodução das desigualdades que afetam a maternidade negra, defendendo a necessidade de formulação de políticas públicas interseccionais, antirracistas e comprometidas com a justiça social. Ao revelar as “barreiras visíveis” enfrentadas por essas mulheres, o artigo busca não apenas denunciar as falhas de um sistema excludente, mas também contribuir para o debate sobre o reconhecimento da maternidade negra como um direito humano fundamental.

2. A DESUMANIZAÇÃO DA MULHER NEGRA: PRIVADA DO DIREITO DE MATERNAR E DESFRUTAR DA CONVIVÊNCIA COM SEUS PRÓPRIOS FILHOS

Carolina Maria de Jesus é pioneira na literatura marginal e negra: sua obra *Quarto de Despejo* foi um marco na literatura brasileira por mostrar a realidade das favelas a partir de quem a vive. Ao narrar sua própria trajetória como mãe, moradora de favela e catadora de papel, Carolina rompe o silêncio imposto às mulheres negras e pobres, dando voz a uma experiência historicamente invisibilizada. Em sua autobiografia, declara: “Preta é a minha pele. Preto é o lugar onde eu moro” (1960, p. 167). Essa afirmação escancara a interseção entre raça, classe e gênero que estrutura a marginalização da mulher negra na sociedade brasileira. Ao relacionar sua cor à sua condição social e territorial, Carolina revela o racismo estrutural que historicamente empurra mulheres negras para a informalidade, a exclusão de direitos e a negação de políticas públicas como a licença-maternidade.

Em outro trecho marcante, Carolina reflete: “Na minha franca opinião, quem deve ter filhos são os ricos, que podem dar alvenaria para os filhos. E eles podem comer o que desejam.” (1960, p.142) Com isso, evidencia-se como a

maternidade de mulheres pobres, especialmente negras, é marcada por privações materiais e pela ausência de suporte estatal. A metáfora de “dar alvenaria” simboliza não apenas a moradia digna, mas o acesso a uma base segura de direitos. Para Carolina, ter filhos em contexto de miséria é uma violência cotidiana, pois a maternidade é atravessada pela fome, pela precariedade e pelo abandono institucional. Nesse sentido, a pobreza, o racismo e o descaso com os direitos reprodutivos das mulheres negras se revelam como barreiras visíveis e concretas, que excluem essas mulheres das garantias mínimas de cidadania.

As barreiras que impedem mulheres negras de alcançar uma ascensão social estão amplamente ligadas ao racismo estrutural⁵, os estereótipos de gênero⁶ e a exclusão social em múltiplas esferas (Camillotti, 2023, p. 59-60), dado sua sutileza ao olhar do público externo, pode parecer que tais empecilhos sejam invisíveis ao outro, no entanto, como fruto desse trabalho e do estudo de um feminismo interseccional é necessário demonstrar que mesmo de maneira sutil, as barreiras são visíveis, presentes na vivência de mulheres negras na busca de uma equidade, e devem ser denunciadas para uma efetiva mudança social.

Esse cenário de invisibilização não é fruto do acaso, mas sim da herança de um processo histórico excludente. Desde os primórdios da colonização⁷ brasileira a pessoa negra era indicado como sub-humano. Dado o determinismo

5 A noção de racismo estrutural tem sido mobilizada para indicar que a discriminação racial não se limita a condutas individuais ou a práticas institucionais isoladas, mas constitui um elemento fundante das formas como as relações sociais, políticas, econômicas e jurídicas se organizam. Jessé Souza reconhece a relevância desse enfoque, que busca compreender o racismo como fenômeno sistêmico e não excepcional. No entanto, adverte que tal formulação, embora conceitualmente promissora, muitas vezes incorre em generalizações vazias e argumentos circulares, ao invocar uma "estrutura" sem efetivamente analisá-la. Em sua perspectiva, o racismo estrutural deve ser interpretado como uma distorção de concepções morais historicamente construídas, que, ao serem invisibilizadas, legitimam a exclusão e a opressão.

6 Segundo o dicionário Michaelis, *gênero* pode ser entendido como um “conceito de ordem geral que abrange todas as características ou propriedades comuns que especificam determinado grupo ou classe de seres ou de objetos”. De forma complementar, a socióloga Nicole-Claude Mathieu, em sua obra *Sexo e Gênero*, descreve o gênero como um sistema de organização social que estabelece relações hierárquicas e desiguais entre os sexos, atribuindo características específicas para cada grupo.

7 Ao lado dessa análise estrutural, é imprescindível resgatar figuras históricas de resistência feminina negra, como Teresa de Benguela, líder quilombola que governou o Quilombo do Quariterê por mais de duas décadas, organizando estruturas autônomas de defesa e comércio², e Dandara dos Palmares, guerreira do Quilombo dos Palmares que atuou ativamente na luta contra o sistema escravista ao lado de Zumbi. O protagonismo dessas mulheres evidencia que a luta por dignidade no trabalho e por igualdade de direitos tem raízes históricas e continua sendo travada, muitas vezes à margem do reconhecimento institucional

biológico, que induzia a crença que a negritude era dotada de inferioridade sistêmica, instituindo uma ideologia de poder ao colonizador branco que o escravizava. Assim, perpetuando um histórico de servidão que é ainda resgatado pelo imaginário de uma branquitude dominante. (Munanga, 1990, p.110). Condizente a esse passado de servidão a figura do negro traz com para si, a humilhação da sua identidade violada e deslegitimada, sendo reproduzidas violências seguindo esse padrão histórico (Santos; Figueiras, 2020, p.124-125).

Em uma perspectiva multiglobal é possível analisar que no período escravocrata a mulher tinha sim, um valor diferente se comparado ao do homem escravizado (Federici, 2021, p. 29). Thomas Jefferson, em busca de uma “valorização” às avessas da maternidade proporcionou que o Congresso americano limitasse a importação de escravizados na África a fim de manter os preços de importações das mulheres em plantações na Virgínia declarando “uma mulher tem uma criança a cada dois anos mais lucrativa do que o melhor homem da fazenda. O que ela produz é um acréscimo ao capital, enquanto o trabalho do homem desaparece com mero consumo”. (Jefferson apud Sublette & Sublette, 2016, p. 416) (op cit Federici, 2023, p. 29)

No século XIX, embora a maternidade fosse ideologicamente exaltada, esse ideal não se aplicava às mulheres negras escravizadas. Longe de serem reconhecidas como mães, eram tratadas como meras “reprodutoras”, cujo valor era calculado com base em sua capacidade de gerar novos corpos para o trabalho forçado. Seus filhos podiam ser vendidos como mercadorias, desumanizados como bezerros afastados de suas mães (Davis, 2016, p.19-20). Essa desqualificação histórica da maternidade negra revela um padrão persistente: ao longo do tempo, a mulher negra segue enfrentando o apagamento de sua condição materna, seja pela escravidão, seja pelas formas contemporâneas de exclusão e criminalização da maternidade em contextos de pobreza. (Lôbo; Souza, 2019, p.6)

Indicando que conforme o estudo de Jade Lôbo e Izabela de Souza (2019, p.1) que “a maternidade e domesticidade negra foi um projeto de Estado essencial para a perpetuação dos interesses da colônia”. Visto que, por meio desse projeto, a mulher negra tem, o amor negado de ser usufruído sofrendo opressões

dentro da violência sexual e racismo. (Passos, 2021, p. 306). Com isso, é possível destacar que o valor da maternidade negra está intrinsecamente ligado pelo tempo histórico em que ela se encontra, o controle dado aos corpos femininos, não está relacionado apenas a questão quantitativa, mas sim, a posição do Estado e de seu capital⁸ (Federici, 2021, p.31) determinando, se a maternidade negra favorece o ganho de capital, como ocorre na escravidão ela é bem vista, mas se vista como um gasto que o Estado deve arcar ela é marginalizada criminalizando a gravidez e o direito de abortar.

Historicamente é possível analisar a objetificação da mulher, inclusive pela medicina pelo estudo de James Marion Sims, conhecido como “Pai da Ginecologia Moderna”, que realizou cirurgias em mulheres negras escravizadas sem anestesia, alegando que elas sentiam menos dor. Em um desses casos, a jovem Anarcha sofreu múltiplas fístulas após um parto conduzido por Sims com técnicas que ele mesmo dizia desconhecer. (Goes, 2016, s.p) No início do século XX, a eugenia passou a orientar políticas de controle de natalidade da população negra, incluindo esterilizações forçadas, sob a justificativa de evitar a reprodução dos considerados “incapazes”. Raça, gênero e racismo foram pilares da lógica eugênica, usada para moldar uma identidade nacional excludente.

Em seu estudo Lynn Paltrow, fundadora e diretora-executiva da organização National Advocates for Pregnant Women [Defensoras Nacionais das Mulheres Grávidas], juntamente com Jeanne Flavin, analisa em seu estudo as políticas implementadas nos Estados Unidos para regular a gravidez, destacando seu impacto desproporcional sobre mulheres negras em situação de pobreza (Paltrow 2013, p. 299-343). Segundo as autoras, no cenário jurídico atual, quando essas mulheres optam por levar adiante uma gestação, acabam sendo tratadas

⁸ Na perspectiva de Silvia Federici, o capital deve ser entendido como uma relação social de dominação que articula exploração econômica, controle político e opressão de gênero e raça. Diferentemente das leituras clássicas que associam o capital primordialmente à relação entre capitalista e trabalhador assalariado, Federici amplia essa concepção ao evidenciar que o processo de acumulação primitiva, fundante do capitalismo, opera por meio da expropriação sistemática de corpos, terras e saberes, com especial ênfase no controle do corpo feminino e na desvalorização do trabalho reprodutivo não remunerado. Assim, o capital se estrutura pela subordinação de formas de vida comunitárias, pelo patriarcado e pela colonialidade, sendo sustentado por mecanismos de violência material e simbólica.

como se estivessem extrapolando os limites constitucionais⁹, ficando suscetíveis a acusações criminais que, em outros contextos, sequer seriam consideradas crimes.

Em divergência com a libertação negra e seu direito sobre o próprio corpo. A procriação parte de um caráter de classe e raça restringindo a decisão de ter filhos a uma parte restrita da população (Federici, 2021, p. 32). Como demonstrou de maneira contundente Dorothy Roberts em *Killing the Black Body* [*Matando o corpo negro*] (2017), o desejo de procriar, quando manifestado por mulheres brancas e de classe alta, é frequentemente reconhecido como um direito incondicional, digno de proteção e garantia estatal. Em contraste, mulheres negras em situação de baixa renda econômica são marginalizadas e, muitas vezes, penalizadas por exercerem esse mesmo direito. Por exemplo, muitas são alvo de investigações criminais ou ações judiciais que as responsabilizam por complicações na gravidez ou no parto, como uso de substâncias ou negligência, mesmo quando enfrentam condições sociais adversas. Essas penalizações refletem um padrão discriminatório que criminaliza a maternidade dessas mulheres, diferentemente do tratamento recebido por gestantes em contextos socioeconômicos privilegiados (Passos, 2021, p.306). No Brasil, observa-se lógica semelhante: políticas públicas e discursos sociais tendem a valorizar a maternidade branca e privilegiada, enquanto mães negras e pobres enfrentam sucessivos obstáculos institucionais.

Especificando essa carga do racismo estruturalizado, há o estereótipo definido por Lélia Gonzalez (1984, p. 228) destinado a mulher negra distinguidas em três tipos: o da mulata, que posiciona a mulher como figura de fetiche sexual, fonte do prazer do homem branco, mas nunca como figura de apreço para constituir família. A doméstica é vista como a empregada, indigesta escolhida para

⁹ Tal afirmação revela uma contradição entre os direitos constitucionais das mulheres grávidas, como igualdade, liberdade individual e privacidade, e práticas estatais que criminalizam seletivamente suas condutas reprodutivas. Em vez de reconhecê-las como sujeitos plenos de direitos, o Estado as transforma em objetos de controle, especialmente quando se trata de mulheres negras em situação de pobreza, sob o pretexto da proteção fetal. Isso resulta, na prática, na suspensão de garantias constitucionais como a presunção de inocência, a legalidade penal e a dignidade da pessoa humana, sem o devido processo legal. Paltrow e Flavin evidenciam que esse desvio dos limites constitucionais não é aplicado de forma universal, mas sim de modo seletivo e discriminatório, reproduzindo lógicas punitivas baseadas em raça, classe e gênero, sob uma falsa aparência de neutralidade jurídica.

trabalhar na casa grande, tal como no período escravocrata, herdando o destino de suas antecessoras sem expectativa de ascensão social. Por fim, a mãe-preta, que interliga sua ancestralidade africana com sua imagem de cuidado, função dada não apenas por sua prole, mas para com os filhos do seu dono como ama de leite.

No contexto brasileiro, a figura da “mãe” forjada no período colonial permanece enraizada nos imaginários e estruturas sociais, mas de forma seletiva, restritiva e excludente. A maternidade, desde então, tem operado como um projeto de Estado, direcionado à construção de uma sociedade cristã, patriarcal e hierarquizada. (Oliveira, 2015, p.56). As mulheres que não se enquadram nesse modelo — especialmente aquelas que recusam a redução de sua identidade à função biológica ou à lógica matrimonial — são historicamente marginalizadas e demonizadas pelo discurso das elites. Esse padrão evidencia como, no Brasil, a maternidade sempre foi politicamente regulada e racializada, excluindo sobretudo as mulheres negras e pobres dos direitos e reconhecimentos associados à figura materna idealizada, como por exemplo no período escravocrata.

Com isso é possível perceber uma discrepância no acesso de mulheres negras, dado por barreiras sociais presentes¹⁰. Mulheres negras enfrentam e essas barreiras de forma mais intensa devido à intersecção entre racismo e sexismo. Historicamente marginalizadas, elas acumulam desvantagens sociais que impactam o acesso à educação, ao mercado de trabalho, à saúde e à justiça. Enquanto as barreiras atitudinais¹¹ se expressam em estereótipos raciais e de gênero, as institucionais aparecem na ausência de políticas públicas eficazes de inclusão. Como resultado, mulheres negras são frequentemente invisibilizadas, reconhecer essa desigualdade interseccional é essencial para desenvolver estratégias de combate às barreiras sociais que realmente promovam justiça e equidade.

¹⁰ As mulheres negras enfrentam barreiras como a discriminação racial nos serviços de saúde, que resulta em atendimento precário; a vulnerabilidade econômica, que limita o acesso a recursos essenciais; a falta de informação e apoio legal para garantir seus direitos reprodutivos; e a ausência de redes de suporte adequadas. Essas dificuldades, que combinam racismo, pobreza e gênero, dificultam o acesso a cuidados e aumentam a exposição à criminalização durante a gestação.

¹¹ Barreiras atitudinais são comportamentos e julgamentos preconceituosos que dificultam o acesso a direitos. No caso de mulheres negras, incluem o descrédito de suas queixas, a naturalização da dor e estigmas sobre sua maternidade, refletindo racismo e desigualdade no atendimento e nas políticas públicas.

Categoricamente com a questão do racismo presente na vivência da mulher negra no Brasil, é possível debater sobre a presença de uma interseccionalidade (CRENSHAW, 2016, p. 177) visto que o termo busca uma análise como as desigualdades sociais históricas atuam para a perpetuação da sociedade e das suas opressões como a de classe, gênero e raça, direcionando a discussão para um caráter mais crítico. Com essa ótica é possível perceber as discrepâncias de tratamento para com mulheres negras, se comparado a mulheres brancas e homens brancos. Mesmo que a atual Constituição Federal vigente em seu Art. 5, I dite que “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, a realidade demonstra que nem mesmo entre o mesmo sexo a igualdade quem diria entre homens brancos e mulheres negras.

Essa desigualdade se reflete, inclusive, dentro dos próprios movimentos feministas, que ainda possuem vertentes com uma visão eurocêntrica e universalizante da mulher. Tal perspectiva impediu o reconhecimento das múltiplas formas de opressão que atravessam a vivência feminina, como o racismo, a pobreza e a marginalização territorial. A consequência dessa abordagem reducionista foi a manutenção do silêncio e da invisibilidade das mulheres que vivenciam opressões para além do sexismo (Carneiro, 2003, p.118). Assim, o direito material à igualdade, embora consagrado na Constituição, ainda está longe de se realizar plenamente, especialmente para aquelas cujos corpos e vozes seguem sendo estigmatizados e silenciados pela estrutura social brasileira.

A maternidade, no contexto das mulheres negras, constitui um espaço de resistência, especialmente quando vinculada à luta pelo direito de gestar e maternar de forma desejada e legitimada. Nesse sentido, torna-se um ato de (re)existência e uma reivindicação histórica de reconhecimento e dignidade (Lôbo; Souza, 2019, p.14). Compreender as opressões que incidem sobre essa experiência de maneira interseccional, articulando gênero, raça e classe, permite questionar e romper com a lógica de violência e silenciamento herdada do processo colonial, que historicamente desumaniza e invisibiliza a maternidade negra.

Em seus estudos Gonzalez atribuiu figura da mulher negra como vista como serviente, demonstrando “Quanto á doméstica, ela nada mais é do que mucama permitida, a de prestação de bens e serviços, ou seja, o burro de carga

que carrega sua família e dos outros nas costas” (Gonzalez, 1984, p. 230). Ou seja, o papel da mulher negra é visto como de servente em casa e em seu local de trabalho. Colocada de maneira ilusória como “Quanto A às mães pretas, referem as tradições o lugar verdadeiramente de honra que ficavam ocupando no seio das famílias patriarcais.” (Freyre, 2005, p.435).

Os dados estatísticos (IPEA, 2025) confirmam a tese de Lélia Gonzalez, indicando que a maior ocupação da mulher negra é no setor de serviços, vendas nos comércios e mercados (31,0%) e nas ocupações elementares (26,8%) refletindo em menores remunerações e precariedade. Em contraponto sua representação em cargos de liderança é de apenas 1,9%. A maior dificuldade ainda para conquistar a melhoria na seguridade social, está na divisão sexual do trabalho, sobrecarga das mães, à pressão do relógio biológico, à sobrecarga do trabalho de cuidado, jornadas extensas e dificuldades conjugais (Martins, 2024, p.5). Ao contrário da atribuição da passividade da mulher negra como serva, Gonzalez (1988, p.70), atribui à mulher a resistência, modificando a percepção de recebimento da cultura brasileira, modificando com influência da sua carga cultural começando pela interferência linguística.

A análise de Márcia Lima sobre a trajetória educacional e a realização socioeconômica das mulheres negras evidência como a inserção no mercado de trabalho não tem representado, para esse grupo, ganhos reais em termos de mobilidade social (LIMA, 1995, p. 28). O fato de cerca de 48% das mulheres negras estarem concentradas no trabalho doméstico revela que a ampliação das oportunidades formais não se traduziu em inclusão qualificada. Mesmo quando conseguem romper essa barreira inicial por meio do investimento em educação, essas mulheres continuam sendo direcionadas para ocupações de baixa remuneração e escasso prestígio social, demonstrando que o racismo estrutural ainda impõe limites significativos à ascensão dessas trabalhadoras no Brasil.

Com essa breve contextualização, de como é vista a mulher negra na atualidade, sendo esse o foco do presente estudo, que o acesso à licença maternidade das mulheres negras é desigual.

Por mais que, o imaginário vincule à maternidade à feminilidade, a mulher negra tem visto sua desumanização, tendo sido mercantilizada e retirado

seu direito materno. Para Giacomini (1988, p.34) A palavra mãe refere-se a mulher branca e sua relação com seu filho, a escrava seria a mãe-preta, que servia de amade-leite para criança branca. O ponto-chave de indicar a mulher preta como “mãe” exatamente como o mecanismo de controle racial, servidão materna, a explorando economicamente, a conotação da palavra vem da confiança da família branca, mas ao mesmo tempo a distanciando de um verdadeiro pertencimento (Kilomba, 2019, p.142).

As mulheres negras têm sua maternidade negada, sendo desestimuladas dado pelo racismo institucional, com a crença que mulheres negras aguentam mais dor. Descartando o uso de anestésicos menosprezando também, os conhecimentos sobre possíveis efeitos de medicamentos que são aplicados sem o devido consentimento (Passos, 2021, p.81). De acordo com a pesquisa *Nascer no Brasil*, realizada pela Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (ENSP/Fiocruz), revela que mulheres negras são as mais negligenciadas em relação ao pré-natal. E com o maior número de mortes no parto (Leal;Granado,el 2023, p.13).

Essa realidade é sustentada por um sistema de racismo estrutural que se manifesta no campo da saúde como racismo obstétrico, evidencia que o racismo antinegro, enquanto determinante histórico, social e estrutural, opera em diferentes níveis: institucional, interpessoal e subjetivo. A segregação residencial racial, por exemplo, afasta a população negra dos serviços de saúde de média e alta complexidade, gerando vazios assistenciais. Soma-se a isso o racismo internalizado, que faz com que mulheres negras retardem a busca por atendimento após experiências negativas anteriores (SCIMAGO INSTITUTIONS RANKINGS, 2023, p. 2503). A discriminação racial, expressa em violências físicas, verbais e psicológicas, e o viés racial implícito, que influencia diretamente as decisões dos profissionais de saúde, revelando como o racismo obstétrico é um fator letal para mulheres negras no Brasil.

Demonstrando a omissão continua em 2013, a Comissão Parlamentar Mista de Inquérito (CPMI) revelou a omissão do Estado na proteção das mulheres contra a violência, destacando o dossiê "Parirás com Dor", da ONG Parto do Princípio (De Brito, 2020, p.126). O documento denunciou a violência

obstétrica, que atinge mulheres negras e pobres de forma mais brutal, expondo como racismo, classe e gênero se cruzam para agravar sua vulnerabilidade. Além disso, os dados do Dossiê das Mulheres Negras (Ipea, 2013, p. 26) revela a profunda vulnerabilidade da maternidade negra no Brasil. Mulheres negras são maioria nos arranjos familiares "casal com filhos" (52,4%) e "mulher com filhos" (55,2%), e enfrentam as piores condições de renda: 69% viviam com até um salário-mínimo, frente a 42,7% entre as brancas. A desigualdade racial se acentua na realidade das mães solo — enquanto 56,9% vivem abaixo da linha da pobreza, entre as negras o índice saltou para 64,4%, evidenciando o racismo estrutural que atravessa e precariza a experiência da maternidade negra.

A mulher negra historicamente seria submetida a uma solidão sistêmica, a desigualdade no acesso a direitos reprodutivos, somando abandono e solidão. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 61% das mulheres solo, são negras. Sendo com filhos de até catorze anos, 63% estão abaixo da linha da pobreza. (Iaconelli, p.217).

As mulheres negras, são constantemente desestimuladas a exercer sua maternidade de maneira plena. O abandono da mulher negra no mercado de trabalho revela uma realidade marcada por múltiplas camadas de exclusão. Um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV), com 247 mil mulheres entre 25 e 35 anos, mostra que 50% das que tiveram filhos perderam o emprego até dois anos após a licença-maternidade, sendo que a chance de demissão no segundo mês de retorno ao trabalho chega a 10% (Carneiro; Lima; et, 2023, p.10). Esses dados já são alarmantes por si só, mas tornam-se ainda mais graves quando analisados sob a lente da raça. Mulheres negras, historicamente marginalizadas e com menor acesso a cargos formais e protegidos, são as mais afetadas por essa dinâmica. A ausência de proteção efetiva e o descumprimento das leis trabalhistas, como a garantia da licença-maternidade, aprofundam o ciclo de vulnerabilidade. Conforme destaca a obstetritz Nathalya Camargo, muitas mulheres se veem obrigadas a renunciar parcialmente à licença por medo de demissão (Simões, 2019) . Para as mulheres negras, esse medo é intensificado pela precarização dos vínculos empregatícios, pelo racismo estrutural e pela falta de políticas públicas interseccionais que assegurem sua permanência e dignidade no trabalho. Esse

cenário evidencia não apenas uma falha institucional, mas um abandono social que perpetua desigualdades e silencia trajetórias. A doutora Nathalya ainda destaca que “As empresas não se importam com a lei da licença-maternidade. Muitas de nós nos submetemos ao não cumprimento da licença com medo de perder o emprego. As mulheres que sofrem aborto também têm direito (...) para se recuperarem do trauma, mas dificilmente usufruem desse benefício”

A condição da mulher negra na contemporaneidade guarda profundas semelhanças com seu passado marcado pela escravidão. Submetida a uma dupla desigualdade — de gênero e raça —, ela permanece como um dos grupos mais marginalizados da sociedade brasileira. No mercado de trabalho, é comum encontrá-la em funções que atualizam os papéis historicamente atribuídos às mulheres negras, como os de mucamas e escravas de ganho. No âmbito doméstico, assume majoritariamente sozinha a responsabilidade pelo sustento da família, enquanto os companheiros, muitas vezes vítimas da violência estatal, enfrentam o encarceramento, o desemprego ou o alcoolismo. Apesar dessas adversidades, “seu espírito de quilombola, não a deixa soçobrar” (Gonzalez, 2018, p. 114).

Essa interseccionalidade continua a se manifestar no mercado de trabalho contemporâneo, onde os marcadores de raça, gênero e classe seguem determinando oportunidades, acessos e remuneração. Nesse sentido, a análise dos dados recentes dos Relatórios Nacionais de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego), elaborados a partir da promulgação da Lei nº 14.611/2023, que busca promover igualdade salarial entre mulheres e homens, permite dimensionar como essas desigualdades se perpetuam. Ainda que a vigência da norma seja recente, os primeiros levantamentos já evidenciam a permanência de disparidades significativas, especialmente quando considerados os recortes raciais:

Quadro 1 - Compilação dos resultados dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

CATEGORIA	1º relatório (1º semestre de 2024)	2º relatório (2º semestre de 2024)	3º relatório (1º semestre de 2025)
Remuneração Média - homens	R\$ 4.846,39	R\$ 4.495,39	R\$ 4.745,53
Remuneração Média - Mulheres	R\$ 3.904,34	R\$ 3.565,48	R\$ 3.755,01
Remuneração Média - Mulheres Negras	R\$ 3.040,89	R\$ 2.745,76	R\$ 2.864,39
Remuneração Média - Homens Não Negros	R\$ 5.718,40	R\$ 5.464,29	R\$ 6.033,15
Remuneração Média - Homens Negros	R\$ 3.843,74	R\$ 3.493,59	R\$ 3.647,97

Fonte: Relatórios Nacionais de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Quadro feito pelas autoras.

É nesse contexto de intersecção entre gênero, raça e classe que se faz necessário investigar como os dados trabalhistas refletem tais desigualdades e de que forma políticas públicas, como a licença-maternidade, operam — ou falham — em garantir proteção equitativa às mulheres negras no mercado de trabalho.

3. O DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE E À ESTABILIDADE NO EMPREGO

A legislação brasileira estabelece um conjunto de garantias a empregadas celetistas (ou seja, trabalhadoras sob o regime da CLT, em período de gestação e pós-parto, com o objetivo de conciliar a maternidade com a atividade profissional, assegurando direitos fundamentais e suporte para desenvolvimento do bebê.

Dentre estes, a licença-maternidade é um direito trabalhista, que assegura à mulher gestante ou adotante o afastamento temporário de suas atividades profissionais, com a garantia de manutenção do vínculo empregatício e da remuneração integral, objetivando proporcionar condições adequadas para a recuperação do parto e o cuidado inicial com o filho. No Brasil, esse direito encontra fundamento na Constituição da República de 1988, no artigo 7º, inciso XVIII¹², que assegura a licença de, no mínimo, 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (Brasil, 1988). Além de ser previsto na CLT também O art. 392¹³ assegura à empregada gestante o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, podendo esse período ser prorrogado em caso de necessidade médica, conforme previsto no § 2º¹⁴, e a ampliação da licença-maternidade para mães adotantes (CLT, art. 392-A¹⁵).

Já a estabilidade provisória no emprego refere-se à proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, garantindo à trabalhadora gestante a permanência no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme previsto no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) (Brasil, 1988). Trata-se, portanto, de uma garantia destinada a assegurar a segurança financeira e social da gestante, bem como a continuidade do contrato de trabalho.

Embora ambos os institutos estejam interligados, previstos em legislação infraconstitucional, e tenham como finalidade comum a proteção da maternidade e da dignidade da mulher trabalhadora, eles possuem natureza

¹² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

¹³ Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

¹⁴ § 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

¹⁵ Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

jurídica e finalidades distintas. A licença-maternidade caracteriza-se como um direito ao afastamento remunerado do trabalho, visando à proteção da saúde da mãe e da criança. Por outro lado, a estabilidade provisória é um mecanismo de proteção contra a despedida imotivada, que busca garantir a permanência da mulher no emprego, assegurando-lhe tranquilidade durante a gestação e após o parto (Martins, 2023, p. 247) ¹⁶.

Portanto, enquanto a licença-maternidade trata da suspensão contratual com manutenção do salário por um período determinado, a estabilidade assegura a continuidade do contrato de trabalho e a proteção contra a dispensa injusta, desde a concepção até o período posterior ao término da licença-maternidade. Essa diferenciação é fundamental para a compreensão dos mecanismos legais de proteção à maternidade no Brasil e para a análise das desigualdades no acesso efetivo a esses direitos, especialmente entre mulheres negras inseridas em condições precárias de trabalho.

Contudo, embora o sistema normativo esteja consolidado, o acesso a esses direitos não é universal. Apenas as mulheres com vínculo formal de emprego — ou que contribuem ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como seguradas facultativas ou individuais — podem acessar o salário-maternidade. Trabalhadoras informais ou sem contribuições regulares não são contempladas pela política pública, ainda que gestem e cuidem de filhos em condições frequentemente mais vulneráveis. A exclusão de grande parte das mulheres do benefício evidencia um recorte de classe, ao passo que a exigência

¹⁶ Além da licença-maternidade e da estabilidade provisória, a legislação brasileira contempla outros direitos importantes para a proteção da maternidade e da criança. O artigo 394-A da CLT determina o afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres, garantindo que essas trabalhadoras exerçam suas funções em ambientes salubres durante a gestação e lactação. A legislação também assegura o direito à amamentação, conforme disposto no artigo 396 da CLT, que garante à trabalhadora dois descansos diários de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para amamentar o próprio filho até que este complete seis meses de idade, podendo esse período ser dilatado conforme as necessidades de saúde da criança. Esses direitos adicionais reforçam o compromisso da legislação com a proteção integral da saúde da criança e o bem-estar da mãe durante os primeiros meses de vida do bebê.

de formalização ou contribuição para acesso ao direito desconsidera as condições concretas de inserção laboral da maioria das mulheres negras de baixa renda.

A recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) N° 2.110, ao reconhecer que uma única contribuição ao INSS é suficiente para garantir o direito à licença-maternidade, representa um avanço no plano jurídico, especialmente para trabalhadoras autônomas e microempreendedoras individuais (MEIs). Contudo, essa flexibilização ainda não alcança as mulheres em ocupações informais que sequer estão inscritas na Previdência Social. A exigência de contribuição, ainda que mínima, continua sendo uma barreira concreta de acesso ao benefício (STF, 2024).

Esse cenário torna-se ainda mais grave quando se observa o perfil da informalidade no Brasil. Em 2022, mais de 40 milhões de pessoas trabalhavam em situação de informalidade, o que representava 42,1% da população ocupada (IPEA, 2023). Embora a diferença entre mulheres e homens fosse inferior a dois pontos percentuais, o recorte racial revelava disparidades muito mais acentuadas. Naquele ano, 62% da população informal era composta por pessoas negras, sendo 36,7% homens negros e 25,3% mulheres negras, enquanto homens brancos representavam 20,8% e mulheres brancas, 17,2% (IPEA, 2023). Entre as mulheres negras ocupadas com 16 anos ou mais, 47,5% não tinham carteira assinada, não contribuíam para a Previdência e não possuíam cnpj (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica), o que as excluía diretamente da cobertura legal da licença-maternidade (IPEA, 2023).

A análise histórica da informalidade também revela dinâmicas importantes. Entre 2016 e 2019, a taxa subiu de 40,4% para 42,8%, sofrendo uma queda pontual em 2020 — motivada, sobretudo, pelo impacto da pandemia da Covid-19, que reduziu mais intensamente o número de trabalhadores informais. Contudo, em 2021 a informalidade voltou a crescer, retomando níveis anteriores (IPEA, 2023). Esse movimento é especialmente preocupante quando se considera que o trabalho informal é frequentemente exercido por mulheres negras em ocupações precárias, como o trabalho doméstico, que historicamente esteve à margem da legislação trabalhista e previdenciária.

Além da informalidade, a taxa de desocupação também é um indicador que revela a desigualdade estrutural no mercado de trabalho. Em 2022, o Brasil registrou uma taxa de desocupação de 9,5% — a menor desde 2016. No entanto, a taxa entre mulheres negras foi de 13,9%, enquanto entre homens brancos ficou em apenas 6,2%, demonstrando uma diferença de mais de sete pontos percentuais (IPEA, 2023). Ao longo de toda a série histórica entre 2016 e 2022, as mulheres negras apresentaram as maiores taxas de desocupação, o que confirma sua posição como grupo mais vulnerabilizado diante das oscilações econômicas e da ausência de políticas de inclusão efetivas.

Outro dado relevante, ainda pouco debatido, é a taxa de subutilização da força de trabalho, que inclui pessoas desempregadas, subocupadas por insuficiência de horas e aquelas em situação de desalento ou indisponibilidade temporária. Em 2022, mais de 23 milhões de brasileiros estavam subutilizados, o que correspondia a 20,5% da força de trabalho ampliada (IPEA, 2023). Entre mulheres negras, esse número era ainda mais alarmante: 30,4% estavam subutilizadas, contra 19,2% dos homens brancos. Essa diferença reflete não apenas desigualdades estruturais no mercado formal, mas também o impacto desproporcional do trabalho reprodutivo e do cuidado — não remunerado e não contabilizado — sobre a trajetória profissional das mulheres.

De fato, o trabalho doméstico e de cuidado segue sendo um dos principais fatores que afastam as mulheres da força de trabalho. Em 2022, 32,4% das mulheres brasileiras que estavam fora do mercado de trabalho afirmaram que a razão era a dedicação exclusiva a afazeres domésticos e cuidados de filhos e familiares, enquanto esse motivo foi apontado por apenas 3,5% dos homens, já mulheres negras são 69,9% no serviço doméstico ou de cuidados no Brasil (IPEA, 2023). Essa diferença revela como a divisão sexual do trabalho continua sendo um dos pilares da desigualdade de gênero no Brasil, restringindo as possibilidades de inserção produtiva das mulheres e seu acesso à seguridade social.

Nesse contexto, a análise da licença-maternidade revela-se incompleta se não for acompanhada da crítica à estrutura do mercado de trabalho brasileiro e à ausência de políticas públicas voltadas à proteção das mulheres negras em situação de informalidade. O predomínio do trabalho precário, aliado à concentração do

trabalho reprodutivo nas mãos dessas mulheres, gera um ciclo de exclusão que impede o pleno exercício de direitos sociais e reprodutivos. A maternidade, longe de ser protegida de forma universal, é seletivamente assegurada àquelas que já se encontram em condições mais privilegiadas de vínculo formal e contribuição previdenciária. Romper com essa lógica exige políticas que valorizem o trabalho reprodutivo, reconheçam o cuidado como trabalho e promovam formas de inclusão previdenciária e trabalhista voltadas especificamente às mulheres negras e pobres.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS EQUIDADE DE ACESSO E APROVEITAMENTO DA LICENÇA-MATERNIDADE

O estudo elenca vários problemas de acesso à licença maternidade, mesmo após a sua efetivação. No período pós-licença-maternidade, muitas mulheres enfrentam outros desafios significativos para retomar suas atividades profissionais, especialmente diante da sobrecarga de tarefas e da ausência de uma rede de apoio estruturada (Martins; Guelfi ,2005, p. 902). Para a mulher preta, esses obstáculos se tornam ainda mais intensos devido às interseccionalidades de gênero e raça, que a colocam em posições de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho.

No contexto da ordem econômica, essa exclusão compromete não apenas a autonomia financeira da mulher preta, mas também sua plena participação no desenvolvimento social. Assim, garantir condições adequadas no retorno ao trabalho após a licença-maternidade (Martins, 2024, p.4) é uma medida que ultrapassa a esfera individual: trata-se de uma exigência de justiça social, de promoção da equidade e de valorização do trabalho feminino em sua integralidade.

A participação da mulher negra no mercado de trabalho, seja formal ou informal, não elimina sua responsabilidade nas tarefas domésticas. Pelo contrário, representa a vivência da dupla jornada: o trabalho remunerado fora de casa somado ao cuidado não remunerado dentro do lar. Mesmo inseridas profissionalmente, elas seguem como principais responsáveis pelo cuidado familiar. Para as mulheres negras em situação de pobreza, essa sobrecarga se

agrava diante da ausência de políticas públicas e das desigualdades estruturais, que limitam o acesso a direitos básicos (Martins, 2024, p.17-18). A falta de apoio reforça a solidão materna e inviabiliza suas necessidades.

Diante dos desafios enfrentados no mercado de trabalho, muitas mulheres, especialmente as negras e em situação de vulnerabilidade, são obrigadas a abrir mão do cuidado direto dos filhos para garantir a renda familiar. Nesse contexto, a creche assume um papel central, não apenas como espaço de acolhimento infantil, mas como política pública essencial para viabilizar a permanência da mulher no trabalho e o exercício da maternidade com dignidade. Entretanto, o acesso a essas instituições é limitado: a seleção prioriza mães empregadas e com baixa renda per capita, o que exclui justamente aquelas que mais precisam de apoio para se inserir no mercado (Martins; Guelfi, 2005, p. 902). Essa contradição revela uma falha estrutural nas políticas públicas, que reconhecem a importância do trabalho feminino, mas não oferecem suporte suficiente para que ele ocorra sem prejuízo à vida familiar. Assim, a creche deve ser entendida não como um benefício assistencial, mas como um direito social indispensável para a superação da dupla jornada e para a garantia da equidade de gênero e raça

As primeiras instituições brasileiras voltadas ao cuidado de crianças de zero a dois anos surgiram no século XIX, com o propósito de atender filhos de mães solteiras em situação de vulnerabilidade social. Com o avanço da urbanização e a crescente inserção feminina no mercado de trabalho, especialmente nas fábricas, as creches passaram a ser uma demanda urgente das mulheres trabalhadoras. Nesse contexto, elas deixaram de ser vistas apenas como espaços assistenciais e passaram a representar um direito ligado à valorização do trabalho feminino e ao suporte às famílias de baixa renda. Nas décadas de 1970 e 1980, a luta por mais creches ganhou força com a mobilização da sociedade civil, impulsionada por movimentos feministas e populares, que pressionaram o Estado por políticas públicas voltadas à infância e ao apoio às mulheres. (Bógus, 2007, p. 500) Desde então, a creche tem passado por um processo de transformação, deixando de ser apenas um recurso emergencial e se consolidando como

instrumento fundamental de políticas públicas integradas nas áreas de educação, saúde e nutrição.

Com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, em 1996, as creches e pré-escolas foram oficialmente reconhecidas como parte da educação infantil, com a missão de promover o desenvolvimento integral das crianças. (Bógus, 2007, p. 501) Mais do que isso, representa um suporte essencial para que as mulheres, especialmente as mais vulneráveis, possam exercer sua maternidade com dignidade e permanecer no mercado de trabalho com condições mais equitativas, um evidente contraste de acesso se comparado com um mercado de trabalho informal e autônomo.

A presença dos filhos em creches e pré-escolas está diretamente relacionada à maior inserção das mulheres no mercado de trabalho. Mães com acesso a esses serviços apresentam maiores taxas de emprego, melhores salários e mais chances de obter vínculos formais. (Sorj; Fontes, 2010, p. 65). Assim, a educação infantil se mostra um instrumento eficaz de articulação entre trabalho e família, ao permitir que as mulheres não apenas ingressem no mercado de trabalho, mas também conquistem condições mais estáveis e valorizadas, independentemente da idade dos filhos.

Para além disso, há a política de aleitamento materno, previsto no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante à mulher o direito a dois descansos especiais de 30 minutos cada durante sua jornada de trabalho, com o objetivo de amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade. Esse prazo pode ser prorrogado por decisão da autoridade competente, caso a saúde da criança assim o exija, conforme prevê o parágrafo único do mesmo dispositivo legal. (Câmara dos Deputados, 2016, p.2) Como prevê a Lei nº 14.683, de 20 de setembro de 2023, institui o selo Empresa Amiga da Amamentação, com o propósito de estimular a adoção de iniciativas voltadas à promoção e incentivo ao aleitamento materno no ambiente corporativo (Brasil, 2023).

Outrossim, tais medidas, embora positivas, revelam-se insuficientes diante da realidade enfrentada por grande parte das trabalhadoras brasileiras, especialmente as que vivem em áreas urbanas periféricas. A dificuldade de

conciliar o cuidado com os filhos com o trabalho remunerado é agravada pela ausência de infraestrutura adequada, como transporte público eficiente e equipamentos públicos de apoio à maternidade. Nesse contexto, destaca-se a importância das creches como política pública essencial à efetivação dos direitos das mães trabalhadoras e à promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho.

Entretanto, segundo o §1º do art. 389 da CLT, apenas empresas com 30 ou mais mulheres com mais de 16 anos são obrigadas a manter local apropriado para os filhos durante a jornada de trabalho, o que limita significativamente o alcance da medida. Assim, a ausência de creches acessíveis e a restrição legal da obrigatoriedade de sua oferta expõem uma lacuna estrutural que compromete tanto o direito ao aleitamento materno quanto o pleno exercício da maternidade para mulheres em situação de maior vulnerabilidade social. A legislação ainda prevê alternativas, como convênios com creches públicas ou privadas, ou o sistema de Reembolso-Creche, conforme a Portaria nº 3.296/1986, garantindo cobertura até os seis meses da criança por meio de acordo ou convenção coletiva (Câmara dos Deputados, 2016, p.3). Com isso, se destaca a ineficiência de garantir a vivência da maternidade plena, que passa pela amamentação essencial para aprofundar os laços do bebê e a mãe e garantir a saúde da criança.

Concomitante a isso, é necessário apontar a dificuldade de acesso a uma creche e escola que se encontre em um lugar adequado para a mãe que demanda de tempo e estratégias para se adaptar com a vida pós-licença-maternidade. Para demonstrar a dificuldade histórica de acesso à educação é possível relacionar a uma decisão pragmática dos Estados Unidos, juntamente com a situação de um movimento real em busca de mais creches. O caso *Brown v. Board of Education of Topeka*, julgado pela Suprema Corte dos Estados Unidos em 1954, representa um divisor de águas na luta pelos direitos civis e pela igualdade racial no país. A ação foi movida por famílias negras, lideradas por Oliver Brown, contra o sistema educacional de Topeka, no Kansas, que mantinha escolas separadas para crianças brancas e negras. A principal alegação era de que essa segregação violava a Cláusula de Igual Proteção da 14ª Emenda da Constituição norte-americana. A Corte concluiu que escolas separadas eram, por sua natureza, desiguais,

declarando, assim, a segregação escolar inconstitucional (Eidelwein; Silveira, et, 2024, p.140-141).

No Brasil as primeiras creches municipais de São Paulo, criadas nos anos 1950 sob órgãos de Assistência Social, passaram para a gestão da Educação apenas entre 2001 e 2004, após atraso em relação ao prazo da LDB (1996). Essa transição mudou a visão das creches de serviço assistencial para educacional, mas não acompanhou a crescente demanda, que aumentou significativamente a partir de 2004 (Oliveira; Silva, 2018, p. 658-659). Para enfrentar o déficit, a prefeitura ampliou a rede conveniada com o setor privado e organizações sociais, e em 2006 implantou um sistema informatizado para organizar a fila de espera, embora a divulgação pública das vagas só tenha ocorrido em 2008, após pressão da sociedade civil. Atualmente, a rede municipal de educação infantil é composta por unidades próprias, indiretas e conveniadas, além de muitas creches particulares conveniadas, buscando ampliar o atendimento às crianças de 0 a 3 anos.

Ambos os movimentos têm um ponto em comum, a busca de direitos para crianças, sejam elas negras, pobres ou ambos por educação acessível. O sentido de maternar vai muito além da condição econômica das mulheres negras exerce influência direta sobre suas escolhas e oportunidades de vida. Muitas delas, em situação de pobreza, enfrentam diariamente o desafio de conciliar trabalho, cuidados familiares e, por vezes, a busca por educação, o que limita o espaço para vivenciar a maternidade de forma plena (Martins, 2024, p.17). Somada à escassez de políticas públicas eficazes, essa realidade é agravada por desigualdades estruturais que dificultam o acesso a direitos básicos, como saúde, educação e emprego digno. A invisibilização de suas demandas contribui para um cenário de solidão materna, marcado pela ausência de apoio e reconhecimento social.

5.CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste artigo evidencia que o acesso à licença-maternidade pelas mulheres negras em situação de vulnerabilidade econômica no Brasil é sistematicamente obstaculizado por um conjunto de fatores históricos, sociais, institucionais e políticos que se entrelaçam sob a lógica do racismo estrutural. A maternidade negra, desde os tempos coloniais até a

contemporaneidade, tem sido desumanizada, deslegitimada e marginalizada — primeiro pela escravidão, depois pela informalidade, pela negligência do Estado e por políticas públicas construídas ss sociais mais básicos.

A investigação também evidenciou que a precariedade das políticas públicas de apoio à maternidade — como a insuficiência de vagas em creches, a aplicação restrita de programas de incentivo ao aleitamento materno e a negligência nos atendimentos de saúde durante o pré-natal e o parto — reforça a solidão e a exclusão das mulheres negras no exercício da maternidade. A maternidade negra, nesses termos, é constantemente criminalizada, monitorada e negligenciada pelo Estado, revelando uma política sistemática de controle e exclusão de corpos que fogem à norma radicalizada e patriarcal.

Portanto, reconhecer essas “barreiras visíveis” não é apenas um exercício acadêmico ou jurídico, mas um ato político. É denunciar que a universalidade dos direitos trabalhistas e reprodutivos é uma ficção para milhões de mulheres negras no Brasil. É afirmar que políticas públicas neutras em relação à raça e à classe perpetuam desigualdades, ao invés de corrigi-las. Assim, a efetivação da licença-maternidade para mulheres negras exige mais do que a existência de uma lei: demanda o enfrentamento concreto das desigualdades raciais e sociais, por meio de políticas interseccionais, antirracistas e feministas.

Concluir que a maternidade negra é resistência é também reconhecer que essas mulheres, apesar das múltiplas opressões, seguem reivindicando o direito de matinar com dignidade, segurança e afeto. Ouvir, reconhecer e proteger essas maternidades é, portanto, um imperativo ético e democrático para qualquer sociedade que se pretenda justa e igualitária.

6. REFERÊNCIAS

Aventuras na História. Rainha do Quilombo: sob o comando de Teresa de Benguela, seu assentamento resistiu por 20 anos, ganhando um parlamento, parceiros comerciais e uma eficiente força de defesa. *Aventuras da História*, São Paulo, ed. 261, p. 46-49, fev. 2025.

Aventuras na História. Dandara dos Palmares: mulher negra e guerreira do Quilombo dos Palmares. *Aventuras na História*, São Paulo, ed. 261, p. 48, fev. 2025.

Bógus, Cláudia Maria et al. Cuidados oferecidos pelas creches: percepções de mães e educadoras. *Revista de nutrição*, v. 20, p. 499-514, 2007.

Brasil. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. *Noções básicas do Cadastro Único*. Brasília: MDS, 2023. Disponível em: https://mds.gov.br/web/arquivos/MDS/2_Acoes_e_Programas/Cadastro_Unico/Carilha/Carilha_Nocoas_Basicas.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025.

Brasil. *Lei n. 14.683*, de 20 de setembro de 2023. Institui o selo *Empresa Amiga da Amamentação*, com o objetivo de estimular o desenvolvimento de ações de incentivo ao aleitamento materno. Diário Oficial da União: seção 1, p. 4, 21 set. 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114683.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

Barros, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*.

Brasil. *Decreto-Lei n° 5.452*, de 1° de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jun. 2025.

Brasil. *Lei n° 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e as Leis n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

Brasil. *Lei n° 14.611*, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Seção 1. Diário Oficial da União: Brasília, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *ADIs 2.110 e 2.111: Informação à sociedade: sugestões da Assessoria de Linguagem Clara e da Defensoria Pública da União*. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADIs_2110_e_2111_informac807a771o_a768_sociedade_sugestoes_ALC_e_DP_AO_v2_21h461.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025.

Brasil. Ministério das Mulheres. Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1° Relatório de Transparência Salarial. Brasília: Ministério da Mulher, 25 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 20 maio 2025.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. *3° Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios*. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em: 19 maio 2025.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. *Apresentação do 2° Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios*. Brasília: MTE, 2024. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 20 maio 2025.

Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. ___, de 2016. *Altera o art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), para dispor sobre a redução da jornada da mãe lactante*. Brasília, 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1449898. Acesso em: 26 jun. 2025.

Camilotti, Júlia Magela. *As barreiras (in)visíveis culturais da sexualização dos corpos de mulheres negras*. 2024. Dissertação (Mestrado em Educação, Arte e História da Cultura) – Centro de Educação, Filosofia e Teologia, Instituto Presbiteriano Mackenzie, São Paulo, 2024. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/items/af47b19d-629c-4c54-84f6-2b262cd11649>. Acesso em: 31 maio 2025.

Carneiro, Aparecida Sueli. *Mulheres e Movimento*. In: Estudos Avançados 17 (49), 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18400.pdf>

Carneiro, Pedro; Lima, Luciana; Meghir, Costas; Oliveira, Cristine. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2023. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/927d5bd3-21d5-4ad1-bcc3-92a5ebe36364>. Acesso em: 29 maio 2025.

Crenshaw, K. *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. University of Chicago Legal Forum, v. 1989, n. 1989, p. 139-167, 2016.

Davis, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016

Delfino, Maria José; Nascimento, Renata Costa. Direitos da gestante no contrato de trabalho: licença-maternidade e estabilidade provisória. *Revista Jurídica LTr*, v. 86, n. 5, 2022.

De Brito, Cecília Maria Costa; Oliveira, Ana Carolina Gondim de A.; De Albuquerque Costa, Ana Paula Correia. *Violência obstétrica e os direitos da parturiente: o olhar do Poder Judiciário brasileiro*. Cadernos ibero-americanos de direito sanitário, v. 9, n. 1, p. 120-140, 2020.

Eidelwein, Tamires; Silveira, Gabriel Eidelwein; Machado, Carlos Daniel Araújo; Costa, Pablo Cavalcante. DESSEGREGAÇÃO RACIAL E ACESSO À EDUCAÇÃO: O CONTEXTO DE BROWN V. BOARD OF EDUCATION OF TOPEKA. Missões: *Revista de Ciências Humanas e Sociais, [S. l.]*, v. 8, n. 1, 2024. Disponível em: <https://www.revistamissoeschs.com.br/missoes/article/view/372> . Acesso em: 26 jun. 2025.

Falque, J. Por uma anatomia das classes de sexo: Nicole-Claude Mathieu ou a consciência das oprimidas. *Lutas Sociais*, São Paulo, v. 18, n. 33, p. 13-24, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/25688/18324>. Acesso em: 16 jun. 2025.

Federici, Silvia. *Além da pele: repensando, reconstruindo e reivindicando o corpo no feminismo*. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2021.

Freyre, G. *Casa grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. 50. ed. São Paulo: Global, 2005.

Fundação João Pinheiro. *Boletim do Mercado de Trabalho Mineiro: Temática especial - Negros*. v.3, n° 5, 2023. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1kM_lqVRyWiIgmZEf_nrb7KrxKa1fnez/view. Acesso em: 18 Março 2025.

Gênero. In: MICHAELIS – *Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa*. São Paulo: Melhoramentos, [s.d.]. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=g%C3%AAnero>. Acesso em: 13 maio 2025.

Giacomini, S. M. *Mulher e Escrava: uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil*. Petrópolis: Vozes, 1988.

Goes, Emanuelle. *Racismo científico*, definindo humanidade de negras e negros. Combate Racismo Ambiental, 16 jun. 2016. Disponível em: <https://racismoambiental.net.br/2016/06/16/racismo-cientifico-definindo-humanidade-de-negras-e-negros/>. Acesso em: 30 maio 2025.

Gomes, Orlando. *Contratos*. 30. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

Gonzalez, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano*. Organização: Flávia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

Gonzalez, Lélia. *Racismo e sexismo na cultura brasileira*. Revista ciências sociais hoje, v. 2, n. 1, p. 223-244, 1984.

Helpox Connect. *Barreiras sociais*. Disponível em: <https://helpvoxconnect.com.br/glossario/barreiras-sociais/>. Acesso em: 29 maio 2025.

IBGE. *PNAD Contínua – 4º trimestre de 2024*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/42702>. Acesso em: 14 jul. 2025.

IPEA. *Retrato dos Indicadores do Mercado de Trabalho*. 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/retrato/indicadores/mercado-de-trabalho/desemprego-informalidade-subutilizacao-e-inatividade/apresentacao>. Acesso em: 14 jul. 2025.

IPEA. *Trabalho doméstico e de cuidados no Brasil*. 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15668>. Acesso em: 14 jul. 2025.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). *Mulheres negras são 69,9% no serviço doméstico ou de cuidados no Brasil*. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15656-mulheres-negras-sao-69-9-no-servico-domestico-ou-de-cuidados-no-brasil>. Acesso em: 22 jul. 2025.

Martins, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

Iaconelli, Vera. *Manifesto antimaternalista*. Folha de S.Paulo, São Paulo, 26 maio 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/veraiaconelli/2018/05/manifesto-antimaternalista.shtml>. Acesso em: 30 abr. 2025.

Jesus, Carolina Maria de. *Quarto de despejo – diário de uma favelada*. São Paulo: Francisco Alves, 1960.

Kilomba, G. *Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Editora Coboró, 2019.

Leal, Maria do Carmo; Granado, Silvana; Bittencourt, Sonia; Esteves, Ana Paula; Caetano, Karina. *Nascer no Brasil II: pesquisa nacional sobre aborto, parto e nascimento 2022-2023 – Dados preliminares da pesquisa para oficina: Morte Materna de Mulheres Negras no Contexto do SUS*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2023. Disponível em: <https://nascernobrasil.ensp.fiocruz.br/wp-content/uploads/2023/11/Dados-preliminares-da-pesquisa-Nascer-no-Brasil-2.pdf>. Acesso em: 30 maio 2025.

Lima, Márcia. *Trajetória educacional e realização sócio-econômica das mulheres negras*. São Paulo: ANPOCS, 1995. p. 28.

Lôbo, Jade Alcântara; Souza, Izabela Fernandes de. Na Encruzilhada da Maternidade Negra. Porto Alegre, XIII Reunião de Antropologia do Mercosul, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/44400966/Na_Encruzilhada_da_Maternidade_Negra. Acesso em: 18 março 2025.

Marcondes, Mariana Mazzini; Pinheiro, Luana Simões; Queiroz, Cristina; Querino, Ana Carolina; Valverde, Danielle (orgs.). Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2013. 160 p. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3039>. Acesso em: 28 abr. 2025.

Martins, A. E.; Guelfi, Denise Cristina. Creche: ainda um desafio para as políticas públicas. Anais do IX Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, p. 902-906, 2005.

Martins, Jessyka Lopes. “Nem ser mãe, nem não ser”: maternidade e vida profissional de mulheres negras, 2024.

Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

Melo, Carolina de Oliveira. Proteção à maternidade no Direito do Trabalho: aspectos legais e jurisprudenciais. *Revista de Direito Social*, v. 12, n. 4, 2020.

Munanga, Kabengele. Negritude afro-brasileira: perspectivas e dificuldades. *Revista de antropologia*, p. 109-117, 1990.

Oliveira, Ana Ximenes Gomes de et al. Fêmea-matriz: a maternidade em Ponciá Vicêncio, de Conceição Evaristo. 2015.

Oliveira, Vanessa Elias de; Silva, Mariana Pereira da; Marchetti, Vitor. Judiciário e políticas públicas: o caso das vagas em creches na cidade de São Paulo. *Educação & Sociedade*, v. 39, p. 652-670, 2018.

Passos, Rachel Gouveia; Da Silva, Jessica Taiane. Maternidade para quem? Mulheres negras, cuidado colonial e drogas. *Navegando Publicações*, p. 78, 2021.

Passos, Rachel Gouveia. O lixo vai falar, e numa boa!. *Revista Katálysis. Florianópolis*, v. 24, p. 301-309, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/Nj4qFky59rpZ8vx9wRmqRZR/?format=pdf>. Acesso em: 18 Março 2025.

Pateman, Carole. *The Sexual Contract*. Stanford: Stanford University Press, 1988. [Ed. bras.: O contrato sexual. Trad. Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.]

Roberts, Dorothy. *Killing the Black Body: Race, Reproduction, and the Meaning of Liberty*. Nova York: Vintage Books, 2017 [1977].

Santos, Taíse dos Anjos; Filgueiras, Taynan Alves. *A presença do racismo na trajetória de mulheres negras no mundo do trabalho: possíveis contribuições da psicologia*. Ponta Grossa: Atena, 2020.

Scimago Institutions Rankings. *Racismo antinegro e morte materna por COVID-19: o que vimos na Pandemia?* Ciência & Saúde Coletiva, v. 28, n. 9, set. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Svzr7gQFHKRWfk5YNqX6Nkc/>. Acesso em: 30 maio 2025.

Silva, Daniele da. Trabalho por conta própria: mulheres empreendendo na informalidade. 2025.

Simões, Nataly. Mulheres negras são as mais negligenciadas no acesso à licença-maternidade. Alma Preta, 23 dez. 2019. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/mulheres-negras-sao-as-mais-negligenciadas-no-acesso-a-licenca-maternidade/>. Acesso em: 29 maio 2025.

Souza, Jessé. *Como o racismo criou o Brasil*. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021.

Sorj, Bila & Fontes, Adriana. Políticas públicas e a articulação entre o trabalho e a família: comparações inter-regionais. *Cadernos Sempre Viva*, p. 57-74, 2010.

O POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ACERCA DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*THE BRAZILIAN SUPREME COURT'S POSITION ON MATERNITY
PROTECTION IN LABOR RELATIONS*

Luiz Eduardo Gunther¹

DOI: <https://doi.org/10.62140/LEG556421906>

RESUMO: O presente artigo tem como foco a investigação da igualdade de gênero, especialmente no que tange à proteção da maternidade no ambiente laboral. Parte-se do reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres não apenas sob a ótica constitucional, mas também considerando os compromissos assumidos pelo Brasil em tratados e convenções internacionais que visam à erradicação da discriminação no trabalho. Analisa-se, ainda, o papel essencial da amamentação como elemento biológico e social que reforça a importância das mulheres na perpetuação da espécie humana. Nesse contexto, as normas nacionais e internacionais asseguram um conjunto de garantias voltadas à preservação da saúde da gestante e da lactante. Destaca-se, de maneira especial, a atuação do Supremo Tribunal Federal, que, em diversas decisões paradigmáticas, tem reafirmado a necessidade de tutela efetiva dos direitos das mulheres, sobretudo no que se refere à gestação, à maternidade e à amamentação.

PALAVRAS-CHAVE: maternidade – gestação – amamentação – igualdade – proteção.

ABSTRACT: This article focuses on the investigation of gender equality, particularly in relation to maternity protection within labor relations. The analysis considers not only the constitutional principle of equality between men and women but also Brazil's international legal commitments aimed at eliminating workplace discrimination. It further explores the essential role of breastfeeding as both a biological and social factor underscoring the importance of women in the continuity of the human species. In this regard, national and international legal frameworks guarantee a comprehensive set of protections to safeguard the health of pregnant and lactating women. Of particular note is the role of the Brazilian Supreme Federal Court, which has reaffirmed, through multiple landmark decisions, the imperative of ensuring robust legal safeguards for women, especially concerning pregnancy, motherhood, and breastfeeding.

¹ Professor titular no curso de Graduação e no Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* (Mestrado e Doutorado) em Direito do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Desembargador do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9). Integrante da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Para contato: luiz.gunther@uol.com.br. Currículo Lattes disponível em: <http://lattes.cnpq.br/1314611892212586>. Identificador ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7920-3406>.

KEY WORDS: maternity – pregnancy – breastfeeding – equality – protection.

1. INTRODUÇÃO

É notável como, mesmo no século XXI, ainda se faz necessário reiterar a importância da proteção aos direitos das mulheres, com especial atenção à maternidade no contexto das relações de trabalho. Embora o princípio da igualdade entre homens e mulheres esteja consagrado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e reiterado em diversos instrumentos normativos internacionais, a realidade social e laboral insiste em apresentar desafios que demandam contínua vigilância e evolução normativa.

Nesse cenário, observa-se que o reconhecimento jurídico da igualdade não elimina, por si só, práticas discriminatórias historicamente enraizadas. Torna-se, portanto, imprescindível a formulação de políticas públicas e a criação de dispositivos legais que promovam uma igualdade substancial, considerando as particularidades da condição feminina, especialmente no que tange à gestação, à maternidade e à amamentação.

Com esse intuito, a promulgação da Lei nº 14.611/2023 representou um marco relevante na luta por igualdade no mercado de trabalho, ao estabelecer a paridade salarial entre mulheres e homens que exercem a mesma função, além de prever mecanismos de fiscalização mais eficazes para coibir práticas discriminatórias. Trata-se de um passo significativo rumo à consolidação de uma sociedade mais justa e equitativa.

Importa destacar que, dentre os diversos papéis sociais e biológicos atribuídos à mulher, a maternidade e a amamentação se apresentam como funções indispensáveis à preservação da vida humana, exigindo, por conseguinte, um conjunto de garantias que assegurem condições dignas de trabalho e de saúde às mulheres em tais situações.

A proteção à maternidade possui um histórico marcado por avanços progressivos, desde os tempos da Revolução Industrial — período em que tais direitos eram inexistentes — até os dias atuais, nos quais até mesmo mães

adotantes passaram a usufruir de prerrogativas legais que reconhecem a importância do vínculo materno.

O Supremo Tribunal Federal, nesse contexto, tem desempenhado papel central na afirmação e consolidação dos direitos das mulheres no tocante à maternidade. Suas decisões, muitas vezes paradigmáticas, têm sido fundamentais para ampliar e garantir a efetividade das normas protetivas, não apenas em benefício das mulheres, mas, principalmente, em favor da dignidade dos nascituros.

Este trabalho se propõe a analisar aspectos relevantes sobre essa temática, evidenciando a evolução jurídica e jurisprudencial que envolve a proteção à maternidade no Brasil, e ressaltando o protagonismo do STF na defesa dos direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras.

2. A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 instituiu, de forma inequívoca, a igualdade formal entre homens e mulheres. No artigo 5º, inciso I, consagrou-se que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, conferindo ao preceito um caráter de norma fundamental e de aplicação imediata.

O constituinte originário, ao redigir tal disposição, atendeu à histórica reivindicação dos movimentos feministas e sociais que, ao longo de décadas, denunciaram as inúmeras formas de discriminação de gênero institucionalizadas no ordenamento jurídico. Conforme destaca Uadi Lammêgo Bulos, o dispositivo garantiu “muito mais do que a igualdade perante a lei. Assegurou a igualdade em direitos e obrigações” (Bulos, 2008, p. 123). O autor reforça que essa igualdade impede, de maneira categórica, que homens e mulheres, em situações idênticas, sofram qualquer espécie de restrição ou cerceamento em suas prerrogativas ou deveres. Tal violação importaria em afronta direta à manifestação do poder constituinte originário (Bulos, 2008, p. 123).

Historicamente, as Constituições brasileiras pouco avançaram nesse campo até a promulgação da atual Carta Magna. A Constituição do Império, de 1824, silenciou quanto à igualdade de gênero, assim como a de 1891, que

tampouco contemplou expressamente a paridade entre homens e mulheres (Gosdal, 2003, p. 141-142). A primeira manifestação constitucional relevante sobre o tema surgiu apenas em 1934, quando foi inserido de forma clara o princípio da igualdade em razão do sexo. Contudo, esse avanço sofreu retrocessos em 1937, cuja Constituição, apesar de manter genericamente o princípio da igualdade, omitiu a menção específica ao critério de sexo. A redação da Constituição de 1946 recuperou a linguagem expressa, que também foi reiterada na Constituição de 1967 e na Emenda Constitucional nº 1, de 1969 — esta última considerada, por parte da doutrina, como um novo texto constitucional (Gosdal, 2003, p. 141-142).

A trajetória de reconhecimento da igualdade de gênero no Brasil encontra, igualmente, forte respaldo em instrumentos internacionais dos quais o país é signatário. Destaca-se, nesse contexto, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979, e ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984, sendo posteriormente promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002 (Romita, 2005, p. 301). O artigo 1º dessa convenção define discriminação como:

toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (NASCIMENTO, 1998, p. 306).

O artigo 11 do mesmo tratado internacional estabelece o compromisso dos Estados-parte de adotarem “todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego e assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos” (Romita, 2005, p. 301).

Conforme ressalta Alice Monteiro de Barros, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher exerceu

influência direta sobre o texto constitucional de 1988, que avançou significativamente na consagração dos direitos das mulheres (Barros, 2000, p. 36-76). A nova Constituição passou a enumerar, de maneira inédita e minuciosa, um rol de garantias voltadas à equidade material, como previsto no artigo 7º, que, em seu inciso XX, assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos legais específicos (Pessoa, 2009, p. 103).

A professora Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes destaca que a Constituição de 1988 representa a superação de um paradigma jurídico patriarcal, substituído por um novo modelo fundado na paridade de direitos e deveres entre os gêneros. Essa ruptura paradigmática exige a construção de uma nova estrutura axiológica que dê coerência ao ordenamento jurídico (Lopes, 2006, p. 405-430).

No plano internacional do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, em sua 86ª Reunião da Conferência Internacional, em Genebra, no ano de 1998, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu acompanhamento. Essa declaração reafirma, no item 2º, o compromisso dos países-membros, inclusive os que não ratificaram certas convenções, de respeitar e promover, de boa-fé, os direitos fundamentais, incluindo a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (Süssekind, 2007, p. 380).

Nesse espectro, destacam-se as Convenções nº 100, de 1951, e nº 111, de 1958, ambas da OIT. A primeira trata do princípio da “igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a feminina por trabalho de igual valor”. Essa convenção, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 41.721/1957, impõe aos Estados signatários a obrigação de garantir remunerações fixadas sem discriminação de sexo (Süssekind, 2007, p. 126-127; Süssekind, 2000, p. 360-361; Romita, 2005, p. 211-212).

Já a Convenção nº 111 estabelece que a discriminação compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política ou origem social, cujo efeito seja anular a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego. O Brasil ratificou esse tratado, que passou a vigorar no território nacional a partir de 1966 (Süssekind, 2007, p. 143-144; Romita, 2005, p. 212; Zangrando, 2008, p. 1.253).

Carlos Alberto Gomes Chiarelli, referindo-se a estudo da OIT sobre a mulher e o mercado de trabalho na América Latina, publicado em 2005, adverte que os dados ainda refletem forte desigualdade: “As mulheres, em média, ganham trinta por cento (30%) menos do que os homens, mesmo ocupando empregos iguais. Elas detêm apenas um por cento (1%) da riqueza mundial, e ganham dez por cento (10%) das receitas mundiais, apesar de constituírem quarenta e nove por cento (49%) da população” (Chiarelli, 2007, p. 305-306).

Contudo, como ressalta Erika Paula de Campos, o reconhecimento normativo da igualdade entre homens e mulheres, previsto no artigo 5º, inciso I, da Constituição de 1988, não é suficiente. É imprescindível garantir sua efetividade, promovendo, de fato, a redução das desigualdades estruturais (Campos, 2008, p. 67).

Mesmo com o crescimento significativo da inserção feminina no mercado de trabalho — um dos mais altos da América Latina — as mulheres ainda enfrentam disparidades salariais, obstáculos no acesso a cargos de chefia e precarização das condições laborais (Paula, 2005, p. 184). Como bem salienta Christiana D’Arc Damasceno Oliveira, é necessário efetivar as normas antidiscriminatórias já existentes, permitindo às mulheres o pleno exercício de seus direitos fundamentais, com acesso equitativo à representatividade política, às decisões institucionais e ao mercado de trabalho (Oliveira, 2010, p. 109).

Um marco normativo recente e relevante foi a entrada em vigor da Lei nº 14.611, de 4 de julho de 2023, que assegura a igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham a mesma função. Essa legislação não apenas reafirma a isonomia de remuneração, mas também fortalece os mecanismos de fiscalização e transparência no âmbito empresarial (Brasil, 2023).

Em caso de violação à norma por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, a reparação salarial devida não afasta a possibilidade de ajuizamento de ação trabalhista com pedido de indenização por danos morais. Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, somente no ano de 2022 foram ajuizadas 36.

3. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE, AS CONVENÇÕES DA

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O ESTATUTO DA ADVOCACIA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua promulgação em 1943, revela um relevante compromisso social com a proteção da maternidade no ambiente laboral. O *caput* do art. 396 da CLT consagra o direito da mulher à concessão de dois descansos especiais de trinta minutos durante sua jornada de trabalho para fins de amamentação, enquanto seu filho não completar seis meses de vida. Além disso, o parágrafo único desse dispositivo, em sua redação original, previa a possibilidade de prorrogação desse prazo, desde que a saúde do filho o exigisse, mediante avaliação da autoridade competente (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

A reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017 promoveu ajustes significativos nesse dispositivo legal. Além de manter os descansos previstos no *caput* do art. 396, estendeu o benefício à mãe adotante, promovendo, assim, uma ampliação do escopo do direito à amamentação. A nova redação incorporou expressamente a expressão “inclusive se advindo de adoção”, o que demonstra uma leitura mais inclusiva e alinhada com os princípios do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). O antigo parágrafo único foi transformado no §1º, mantendo sua essência normativa (Brasil, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

Essa extensão normativa à mãe adotiva representa uma importante evolução no tratamento jurídico da infância e da maternidade. Como bem observa Souza Júnior (2018, p. 177), a ampliação do direito é “coerente com o princípio da máxima prevalência dos interesses do adotando”, expresso no art. 39, §3º do ECA, e em harmonia com os valores constitucionais fundantes da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social (CF, art. 1º, III e IV; art. 3º, I e IV).

Do ponto de vista da saúde pública, a amamentação é um instrumento fundamental na promoção da saúde infantil. Sergio Pinto Martins (2019, p. 386) destaca que a amamentação reduz significativamente a incidência de doenças como diarreia, infecções respiratórias, otites e infecções urinárias em crianças. Conforme dados do Ministério da Saúde citados por Martins, o leite materno pode contribuir para a redução de até um quinto dos índices de mortalidade

infantil em países em desenvolvimento, o que reforça a necessidade de políticas públicas voltadas ao incentivo e à proteção desse ato natural.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), por sua vez, reforça a centralidade da proteção à infância no ordenamento jurídico brasileiro. De acordo com o art. 4º, é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos da criança e do adolescente à vida, à saúde, à alimentação, à dignidade, entre outros (BRASIL, Estatuto da Criança e do Adolescente, 1990). A legislação ainda reitera, em seu art. 5º, que nenhuma criança será submetida a qualquer forma de negligência, discriminação ou violência. O art. 6º, por sua vez, orienta que a interpretação das normas de proteção à infância deve considerar os fins sociais da norma, o bem comum e a peculiar condição da criança como ser em desenvolvimento.

No cenário internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também se manifestou de forma inequívoca em favor da proteção da maternidade. Em 1952, foi adotada a Convenção nº 103, que trata do amparo à maternidade, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto Legislativo nº 20/1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.820/1966. Esta convenção assegura, em seu art. V, o direito da mulher lactante de interromper o trabalho para amamentar seu filho, estabelecendo que a legislação nacional definirá a duração e a frequência desses períodos (Scalécio e Minto, 2016, p. 81-84).

Com o objetivo de atualizar e tornar mais eficazes as normas relativas à maternidade, a OIT aprovou, em sua 88ª Conferência, no ano de 2000, a Convenção nº 183, sucedida pela Recomendação nº 191. Essa nova convenção reafirma o direito à proteção da gestante e da lactante no ambiente de trabalho, impondo aos Estados-membros o dever de assegurar que essas trabalhadoras não sejam expostas a funções que representem riscos à sua saúde ou à de seus filhos (OIT, Convenção nº 183, art. 3º). A Recomendação nº 191 detalha mecanismos de proteção, incluindo a eliminação de riscos, a adaptação do ambiente de trabalho, a transferência para atividades seguras sem prejuízo salarial e a concessão de licença remunerada nos casos em que não seja possível a realocação (OIT Brasil, 2022).

Essas disposições internacionais reiteram a prioridade que deve ser conferida à maternidade, tanto sob o prisma da saúde quanto da dignidade profissional da mulher. Importante destacar que essas garantias não são isoladas, mas fazem parte de um esforço global de compatibilizar as demandas do mercado de trabalho com os direitos reprodutivos e parentais das mulheres, em consonância com os princípios do trabalho decente e do desenvolvimento sustentável.

No âmbito nacional, a Lei nº 13.363/2016 alterou o Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1994), promovendo uma relevante inovação ao conferir direitos específicos às advogadas gestantes, adotantes e lactantes. A partir de sua vigência, essas profissionais passaram a ter direito à preferência na ordem das sustentações orais e audiências, mediante comprovação da condição de gestante ou lactante. Tais direitos aplicam-se durante todo o período gestacional ou de amamentação (Brasil, Lei nº 13.363, de 25.11.2016).

A referida norma constitui importante avanço em termos de equidade de gênero e condições de trabalho na advocacia, revelando-se uma resposta à necessidade de adequação do exercício profissional às particularidades biológicas e sociais da maternidade. Trata-se de medida que visa assegurar não apenas o respeito à condição da mulher advogada, mas também a efetiva proteção dos direitos da criança por ela amamentada.

Em conclusão, tanto as normas nacionais quanto os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil evidenciam uma clara orientação jurídica no sentido de valorizar e proteger a maternidade e a infância.

A amamentação, enquanto direito da criança e da mãe, emerge como um ponto de interseção entre saúde pública, direitos humanos e justiça social. O reconhecimento da sua importância transcende o discurso normativo e exige, na prática, o comprometimento efetivo de instituições, empresas e da sociedade em geral com a promoção de condições dignas e igualitárias para as mulheres em idade fértil e suas famílias.

4 A PROTEÇÃO À MATERNIDADE E O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inaugurou uma nova ordem jurídica marcada pelo fortalecimento dos direitos fundamentais e pela incorporação explícita de valores democráticos, sociais e humanitários. Dentre as conquistas mais expressivas no plano dos direitos sociais está a proteção integral à maternidade, especialmente quanto à concessão da licença maternidade e às garantias correlatas da gestante no âmbito das relações de trabalho.

Anteriormente à promulgação do novo texto constitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho previa uma licença maternidade de 84 dias. Com a Constituição de 1988, essa licença foi estendida para 120 dias (art. 7º, XVIII), promovendo uma ampliação de 36 dias e representando não apenas uma conquista trabalhista, mas a consagração de um direito fundamental voltado à proteção da mulher e da criança.

Embora houvesse debates quanto à necessidade de regulamentação infraconstitucional e à definição de fonte de custeio previdenciário para o novo período, a doutrina progressista, em especial aquela voltada à defesa dos direitos sociais, sustentou a aplicabilidade imediata da norma constitucional, por se tratar de direito fundamental de eficácia plena. Nesse sentido, passou-se a adotar o entendimento de que os 84 dias seriam custeados pela Previdência Social, como já previsto anteriormente, e os 36 dias adicionais deveriam, inicialmente, ser arcados pelo empregador como direito trabalhista, até a definição legal da fonte de custeio. Essa leitura hermenêutica, como afirmam os autores deste trabalho, foi essencial para garantir a efetividade da proteção à maternidade e evitar o retrocesso social.

Neste ponto, é justa e necessária a menção à ilustre jurista Alice Monteiro de Barros, notável professora e magistrada, cujo legado doutrinário permanece de extrema relevância. Em sua obra clássica *A Mulher e o Direito do Trabalho*, derivada de sua tese de doutorado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a autora examina com profundidade o tratamento jurídico dispensado à gestante no Brasil e em outros países, analisando os reflexos da legislação internacional na ordem interna (Barros, 1995).

Alice Monteiro de Barros relembra que, à época da CLT, inspirada por convenções internacionais, era vedado o trabalho da empregada grávida nas quatro semanas que antecediam e nas oito semanas que sucediam ao parto, com garantia de licença remunerada compulsória, nos termos dos artigos 392 e 393. Com o advento da Constituição de 1988, a licença passou a ser de 120 dias, disciplinada posteriormente pela Lei nº 8.213/1991, que reafirma a divisão recomendável entre 28 dias anteriores e 92 dias posteriores ao parto (art. 71).

Chama atenção, conforme salienta a autora, o fato de que a nova Constituição suprimiu a expressão “antes e depois do parto”, o que poderia, à primeira vista, autorizar maior flexibilidade legislativa na distribuição do período de licença. No entanto, a expressão “licença à gestante”, contida no art. 7º, XVIII, da Constituição, é suficientemente clara ao pressupor a necessidade de afastamento anterior ao parto, pois a gestação, em seu sentido técnico-jurídico, só ocorre antes do nascimento (Barros, 1995, p. 429). Ainda de acordo com a autora, em situações excepcionais e mediante atestado médico, é possível ampliar o período de afastamento em mais duas semanas antes e após o parto.

Importante também a observação de que as normas de proteção à maternidade são de ordem pública, de caráter cogente, e, portanto, indisponíveis. Assim, não é possível que a gestante renuncie à licença ou que o empregador lhe exija o desempenho de funções nesse período. Caso isso ocorra, o empregador responderá não apenas pelo pagamento do salário correspondente ao período trabalhado, mas também pelas penalidades administrativas previstas na legislação, como indica o art. 401 da CLT (Barros, 1995, p. 430).

O Supremo Tribunal Federal, em sua função de guardião da Constituição, tem sido chamado a se pronunciar sobre questões sensíveis relacionadas à proteção da gestante. Dois julgados emblemáticos ilustram o entendimento consolidado da Corte em defesa da maternidade.

O primeiro refere-se à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938. Em julgamento ocorrido em maio de 2019, o STF declarou a inconstitucionalidade de dispositivo introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que condicionava o afastamento da gestante ou lactante de atividades insalubres à apresentação de atestado médico. A redação

questionada autorizava que gestantes continuassem laborando em ambientes insalubres em grau médio ou mínimo, e que lactantes atuassem em qualquer grau de insalubridade, salvo recomendação médica em sentido contrário (Brasil. STF, 2023). O Supremo entendeu que a norma violava os direitos fundamentais à saúde da mulher e da criança, considerando que tais direitos são indisponíveis e não podem ser condicionados à manifestação da gestante.

O segundo caso relevante é o Recurso Extraordinário nº 842.844 (Tema 542), com repercussão geral reconhecida. Nesse julgamento, discutia-se o direito de uma professora contratada temporariamente pelo Estado de Santa Catarina à licença-maternidade e à estabilidade provisória. A controvérsia residia no fato de que, por se tratar de servidora contratada por prazo determinado, o ente público havia negado tais direitos. O relator, ministro Luiz Fux, proferiu voto no sentido de que a proteção constitucional à maternidade deve prevalecer independentemente do regime jurídico da contratação – seja ele celetista, estatutário, comissionado ou temporário. O fundamento da decisão é claro: o direito à licença-maternidade visa garantir o cuidado necessário à criança nos primeiros meses de vida, especialmente em relação ao aleitamento materno, enquanto a estabilidade objetiva proteger a gestante e o nascituro contra demissões arbitrárias (Brasil. STF, 2023).

A tese fixada pelo STF afirma: “A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicado, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado.” Tal entendimento representa um marco na proteção constitucional da maternidade e reafirma o papel do Judiciário na concretização de direitos fundamentais, especialmente os ligados à dignidade humana e à proteção integral da criança.

As duas decisões proferidas pelo STF não apenas resguardam os direitos das mulheres grávidas e lactantes, mas reafirmam o compromisso da Corte com a promoção da justiça social e a efetivação das cláusulas pétreas da Constituição de 1988, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da proteção da maternidade e da infância.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo dedicou-se à análise da proteção à maternidade no contexto normativo brasileiro, com especial atenção às garantias asseguradas à mulher gestante e lactante no ordenamento jurídico nacional e internacional. Percorreu-se, para tanto, o exame da evolução normativa desde a Consolidação das Leis do Trabalho até as recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal.

Destacou-se, inicialmente, a relevância das normas da CLT, do Estatuto da Criança e do Adolescente, das Convenções da Organização Internacional do Trabalho e da Lei da Advocacia, todas convergentes no propósito de assegurar à mulher condições adequadas de trabalho durante a gravidez e a amamentação. Tais normas, ao incorporarem o princípio da proteção integral, não apenas tutelam a saúde da mulher, mas também visam garantir o pleno desenvolvimento da criança.

As decisões paradigmáticas do STF examinadas – ADI 5.938 e RE 842.844 – confirmam a centralidade da maternidade na ordem jurídica constitucional. Ambas decisões reafirmam que a condição de gestante confere à mulher trabalhadora direitos especiais e inalienáveis, independentemente da natureza do vínculo empregatício. A Suprema Corte, ao declarar a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico para o afastamento de atividades insalubres, bem como ao reconhecer a estabilidade e licença-maternidade às servidoras contratadas temporariamente, consolida a proteção à maternidade como um direito fundamental.

Conclui-se, assim, que a Constituição de 1988, a legislação infraconstitucional, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e a jurisprudência constitucional firmada pelo STF convergem no reconhecimento da maternidade como valor jurídico prioritário. As mulheres, especialmente no período gestacional e de amamentação, devem ser objeto de políticas protetivas eficazes, capazes de garantir-lhes dignidade, segurança no trabalho e condições para o pleno exercício da maternidade.

6. REFERÊNCIAS

Barros, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995.

Barros, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000. (p. 36-76)

Brasil. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. *Estatuto da Criança e do Adolescente*. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. *Lei n.º 13.363, de 25 de novembro de 2016*, que altera a Lei n.º 8.906/1994 e a Lei n.º 13.105/2015 (CPC), para estipular direitos e garantias às advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que deram à luz, bem como ao advogado que se tornar pai. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13363.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. *Lei n.º 14.661, de 4 de julho de 2023*, que dispõe sobre igualdade salarial entre mulheres e homens, alterando a CLT (Decreto-Lei n.º 5.452/1943). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Mês da Mulher: trabalhadoras grávidas e lactantes não podem atuar em atividades insalubres*. Brasília: STF, 10 mar. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809>. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Gestante contratada por tempo determinado pela administração pública tem direito à licença-maternidade, decide STF*. Brasília: STF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4650144&numeroProcesso=842844&classeProcesso=RE&numeroTema=542>. Acesso em: 25 jun. 2025.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. *Lei da igualdade salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-funcao-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 25 jun. 2025.

Bulos, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. 8. ed. rev. atual. até EC 56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008.

Calcini, Ricardo; Moraes, Leandro Bocchi de. Novos critérios de igualdade salarial entre homens e mulheres. *Consultor Jurídico (ConJur)*, 30 nov. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-nov-30/novos-criterios-de-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

Campos, Erika Paula de. Igualdade entre homens e mulheres – art. 5º, inc. I, da Constituição Federal de 1988. In: Villatore, Marco Antônio; Hasson, Roland (Coord.) e Almeida, Ronald Silka de (Org.). *Direito constitucional do trabalho vinte anos depois*. Constituição Federal de 1988. Curitiba: Juruá, 2008.

Chiarelli, Carlos Alberto. Temas contemporâneos na sociedade do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

Gosdal, Thereza Cristina. Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003.

Lopes, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. Cadernos Pagu n. 26, janeiro-junho de 2006.

Martins, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

Nascimento, Amauri Mascaro. Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

OIT Brasil. *Notas da OIT sobre trabalho e família* n.º 4. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

Oliveira, Christiana D'Arc Damasceno. (O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

Paula, Carlos Alberto Reis de. Discriminação nas relações de trabalho. In PAIXÃO, Cristiano; Rodrigues, Douglas Alencar; Caldas, Roberto de Figueiredo (Coord.). Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005.

Pessoa, Flávia Moreira Guimarães. Curso de direito constitucional do trabalho. Salvador: Editora Jus Podivm, 2009.

Romita, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

Scalécio, Marcos; Minto, Túlio Martinez. Normas da OIT organizadas por temas. São Paulo: LTr, 2016.

Souza Júnior, Antonio Umberto *et all*. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da lei n. 13.467/2017 e da Med. Prov. 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

Süssekind, Arnaldo. Convenções da OIT e outros tratados. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

Zangrando, Carlos. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2008. v. III

PLURALIDADE DE ARRANJOS FAMILIARES E IGUALDADE DE GÊNERO: ANÁLISE DA DECISÃO DO STF NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1211446 SOBRE LICENÇA PARENTAL

PLURALITY OF FAMILY ARRANGEMENTS AND GENDER EQUALITY: ANALYSIS OF THE BRAZILLIAN SUPREME COURT'S DECISION IN EXTRAORDINARY APPEAL NO. 1.211.446 ON PARENTAL LEAVE

Camila Salgueiro da Purificação Marques¹

Dhully Heloisy Rocha Ferreira²

DOI: <https://doi.org/10.62140/CMDF800032004>

RESUMO: Este estudo analisa a pluralidade dos arranjos familiares e a igualdade de gênero, com foco na decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário (RE) 1211446, que trata da licença parental. A pesquisa combina análise jurisprudencial, bibliográfica e legislativa para investigar como essa decisão contribui para a proteção da diversidade familiar e a equiparação de direitos entre homens e mulheres, especialmente no contexto das uniões homoafetivas. O problema central do estudo reside na concessão da licença-maternidade para mulheres não gestantes em casais homoafetivos femininos e sua relação com a promoção da igualdade de direitos. A relevância do tema decorre da necessidade de reconhecimento jurídico das novas configurações familiares e da garantia de direitos fundamentais, como a proteção da maternidade. A decisão do STF representa um avanço ao estender a licença-maternidade a mulheres não gestantes, contribuindo para a inclusão dessas famílias e para o combate à discriminação. Essa mudança reflete uma interpretação mais progressista da legislação, alinhada aos princípios constitucionais de igualdade e proteção à família. O reconhecimento desse direito reforça a necessidade de adaptação das normas trabalhistas à realidade social, garantindo que famílias homoafetivas tenham os mesmos direitos que aquelas formadas por casais heterossexuais. Além disso, evidencia a importância de políticas públicas e legislações que assegurem direitos iguais a todas as configurações familiares. Assim, conclui-se que a decisão do STF não apenas fortalece a proteção jurídica das famílias homoafetivas, mas também promove um avanço significativo na construção de uma sociedade mais igualitária e inclusiva. A ampliação do direito à licença-maternidade reafirma o compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana e a equidade de gênero.

¹ Professora da graduação e do mestrado da Universidade Positivo. Doutora em Direito pela PUCPR. Mestre em Direito pela PUCSP. Advogada.

² Bacharel em Direito pela Universidade Positivo. Advogada.

PALAVRAS-CHAVE: Licença maternidade/paternidade; Casais homoafetivos; Igualdade de gênero; Direitos humanos; Legislação brasileira.

ABSTRACT: This study analyzes the plurality of family arrangements and gender equality, with particular emphasis on the decision rendered by the Brazilian Federal Supreme Court (Supremo Tribunal Federal – STF) in Extraordinary Appeal No. 1.211.446, which concerns the scope and application of parental leave. The research adopts a combined jurisprudential, bibliographic, and legislative approach to assess the extent to which this ruling enhances the legal protection of family diversity and promotes the equalization of rights between men and women, especially in the context of same-sex unions. The central legal issue addressed is the granting of maternity leave to non-gestational mothers in female same-sex couples and its implications for the broader objective of achieving substantive gender equality. The study is situated within the broader need for juridical recognition of contemporary family configurations and the constitutional imperative to safeguard fundamental rights, such as maternity protection. The STF's decision constitutes normative progress by extending maternity leave to non-gestational mothers, thereby fostering the inclusion of homoaffective families and combating institutional discrimination. This interpretative evolution reflects a more progressive reading of labor and constitutional norms, consistent with the principles of equality and family protection enshrined in the Brazilian constitutional framework. The recognition of this entitlement underscores the necessity of aligning labor regulations with current social realities, ensuring equal treatment of same-sex and opposite-sex couples under the law. It also highlights the relevance of public policies and statutory reforms aimed at guaranteeing equal rights across all family structures. Accordingly, the decision under review not only strengthens the legal protection of homoaffective families but also constitutes a significant step toward the construction of a more equitable and inclusive society. The expansion of maternity leave rights reaffirms the constitutional commitment to human dignity and gender equity.

KEY WORDS: Maternity and paternity leave; Same-sex couples; Gender equality; Human rights; Brazilian legislation.

1. INTRODUÇÃO

Este estudo analisa a pluralidade dos arranjos familiares e a igualdade de gênero, com foco na decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário (RE) 1211446, que trata da licença parental. O objetivo é compreender como essa decisão influencia a concessão do benefício para mulheres não gestantes em casais homoafetivos e sua contribuição para a equiparação de direitos entre famílias hetero e homoafetivas.

A relevância da pesquisa decorre da necessidade de reconhecimento jurídico da diversidade familiar e da promoção da igualdade de direitos. Tradicionalmente, a licença-paternidade era curta, reforçando uma divisão patriarcal das responsabilidades parentais (Lôbo, 2017). No entanto, a decisão do STF reflete uma interpretação mais inclusiva da legislação, garantindo a proteção constitucional às diversas configurações familiares (Silva, 2020).

A fundamentação teórica baseia-se em autores como Paulo Lôbo (2017), que analisa a evolução do conceito jurídico de família no Brasil. A pesquisa também considera precedentes importantes, como a ADO 26 e a ADPF 132, que consolidaram direitos das uniões homoafetivas (Ramos, 2019). Além disso, políticas empresariais progressistas e propostas legislativas, como o Projeto de Lei 1974/21, indicam avanços na equiparação da licença parental para todos os casais.

Dessa forma, o estudo busca avaliar o impacto da decisão do STF na construção de uma sociedade mais inclusiva, analisando o papel do Judiciário e das políticas institucionais na promoção da igualdade de gênero e da proteção das famílias homoafetivas.

2. AVANÇOS JUDICIAIS E LEGISLATIVOS NO RECONHECIMENTO DE NOVOS ARRANJOS FAMILIARES

O conceito de família no Brasil evoluiu do modelo patriarcal tradicional para um modelo baseado na afetividade, impulsionado pela emancipação feminina e pela valorização dos laços emocionais. A Constituição Federal de 1988 consolidou essa mudança ao reconhecer diversas configurações familiares e garantir proteção jurídica a novos arranjos. O afeto passou a ser um princípio normativo essencial, influenciando decisões judiciais e permitindo o reconhecimento de uniões homoafetivas, multiparentalidade e famílias socioafetivas. Apesar dos avanços, ainda há desafios, como a desigualdade de gênero na divisão de tarefas e a necessidade de aprimoramento legislativo para assegurar direitos plenos a todas as formas de família. O Judiciário tem sido fundamental nesse processo, mas há lacunas jurídicas que precisam ser preenchidas para garantir a equidade entre os diferentes arranjos familiares.

3. IGUALDADE DE GÊNERO E DIREITO À PARENTALIDADE

A igualdade de gênero e o direito à parentalidade no Brasil avançaram com a Constituição Federal de 1988, que garantiu isonomia entre homens e mulheres. No entanto, a estrutura patriarcal ainda impõe às mulheres a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidado dos filhos. A implementação da licença parental, em substituição às licenças-maternidade e paternidade tradicionais, surge como uma medida essencial para dividir essas tarefas de forma justa e promover a igualdade no ambiente familiar.

O conceito de parentalidade está fortemente ligado à afetividade, sendo o vínculo socioafetivo fundamental para o desenvolvimento da criança. A teoria do apego, de Bowlby, reforça a importância da convivência dos pais nos primeiros anos de vida para a saúde emocional do menor (Bowlby, 1990). A falta desse vínculo pode ter impactos negativos no desenvolvimento infantil.

No Brasil, a implementação da licença parental enfrenta desafios culturais e econômicos, mas sua adoção contribuiria para reduzir desigualdades de gênero e fortalecer os laços familiares. No contexto da parentalidade homoafetiva, decisões do STF, como a ADI 4.277, reconhecem a união estável homoafetiva como entidade familiar, reforçando a necessidade de interpretar direitos como a licença-maternidade à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

4. ANÁLISE DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO (RE) 1211446

4.1 Contexto do Caso e da Decisão

O Recurso Extraordinário (RE) 1211446 foi um marco significativo no reconhecimento de direitos para mães não gestantes em uniões homoafetivas, particularmente no que diz respeito à licença-maternidade. O caso teve início em São Bernardo do Campo, São Paulo, onde uma servidora pública municipal solicitou a concessão de licença-maternidade após o nascimento de seu filho, gerado por meio de fertilização in vitro com óvulos próprios, mas gestado por sua companheira. Este pedido foi movido para assegurar o tempo necessário para cuidado e formação do vínculo com a criança, considerando o contexto familiar homoafetivo e as condições específicas de cada uma das mães.

Inicialmente, o pedido foi aceito tanto na primeira quanto na segunda instâncias. O Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP) reconheceu o direito da servidora com base na interpretação dos dispositivos constitucionais e em precedentes jurisprudenciais que contemplam a união homoafetiva e o conceito de multiparentalidade. O entendimento central do TJ-SP foi o de que a licença-maternidade é um direito que visa à proteção do núcleo familiar e ao bem-estar da criança, independente do papel biológico das mães no processo de gestação.

No entanto, o Município de São Bernardo do Campo recorreu ao Supremo Tribunal Federal (STF), questionando a decisão do tribunal paulista. Em sua argumentação, o município alegou violação aos artigos 7º, inciso XVIII, e 37, caput, da Constituição Federal, sustentando que o direito à licença-maternidade estaria sendo aplicado de forma extensiva e além dos limites previstos em lei. Segundo o município, tal concessão contraria o princípio da legalidade administrativa, uma vez que a licença-maternidade prevista pela Constituição é destinada apenas à mãe gestante e biologicamente responsável.

Ao analisar o caso, o STF reconheceu a repercussão geral da questão, indicando que ela envolve temas de grande relevância social, jurídica e econômica, e, por isso, merecia uma decisão definitiva e com aplicabilidade a todos os casos semelhantes. Ao final, a Corte decidiu favoravelmente à servidora, confirmando seu direito à licença-maternidade, ainda que ela não fosse a mãe gestante.

A decisão foi fundamentada na proteção constitucional à maternidade e na importância do bem-estar da criança, conforme disposto no princípio do melhor interesse. Além disso, o STF defendeu a interpretação da Constituição sob uma ótica que privilegia a igualdade e a dignidade da pessoa humana, reconhecendo que a diversidade familiar exige uma interpretação inclusiva dos direitos parentais.

Um ponto fundamental da decisão foi o reconhecimento de que o conceito de família não pode mais se restringir ao modelo heteronormativo tradicional. As relações familiares contemporâneas englobam diferentes formas de constituição, incluindo as uniões homoafetivas, e a Constituição deve ser interpretada de modo a garantir proteção e igualdade de direitos a todas essas configurações. Dessa forma, o STF consolidou a ideia de que o direito à licença-

maternidade não é restrito à mãe gestante, mas pode ser estendido à mãe não gestante, desde que o vínculo afetivo e familiar esteja presente e seja necessário para a criação de um ambiente seguro e acolhedor para a criança.

O RE 1211446 representa um marco na jurisprudência brasileira, ao assegurar o direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas. Esta decisão é um passo importante na consolidação da igualdade de direitos entre diferentes configurações familiares e reforça a proteção integral à criança, atendendo ao princípio do melhor interesse. Ao ampliar o conceito de família e reconhecer os direitos parentais em uniões homoafetivas, o STF reafirma seu compromisso com uma interpretação constitucional que valoriza a dignidade humana e a inclusão social.

4.2 Argumentos e Fundamentos da Decisão do STF

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário (RE) 1211446, que concedeu o direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas, está alicerçada em diversos princípios constitucionais e argumentos jurídicos, que buscam garantir a dignidade, a igualdade e a proteção das configurações familiares contemporâneas. Abaixo, estão os principais fundamentos dessa decisão.

Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: O STF reafirmou que a dignidade da pessoa humana é um valor fundamental para a interpretação constitucional, sendo um dos pilares da decisão. A Corte argumentou que negar o direito à licença-maternidade à mãe não gestante seria uma violação à sua dignidade, ignorando seu papel materno e seu vínculo afetivo com a criança. O reconhecimento desse direito é, portanto, um meio de assegurar a valorização da maternidade e a proteção dos membros familiares, respeitando as suas particularidades e garantindo que as diferentes configurações familiares tenham sua dignidade preservada.

Princípio da Igualdade: A decisão do STF se apoiou no princípio da igualdade, consagrado no artigo 5º da Constituição Federal, que assegura tratamento igualitário a todos os cidadãos, independentemente de orientação sexual ou da configuração familiar. O STF argumentou que a licença-maternidade

é um direito fundamental da mulher e que, em uniões homoafetivas, ambas as mães têm direito a esse benefício. Negar o acesso à licença-maternidade para a mãe não gestante em um casal homoafetivo configuraria uma discriminação, violando o princípio de igualdade ao diferenciar direitos com base na estrutura familiar e na orientação sexual.

Princípio do Melhor Interesse da Criança: O princípio do melhor interesse da criança, previsto tanto na Constituição Federal quanto no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), orienta que qualquer decisão relacionada à criança deve promover seu bem-estar e desenvolvimento integral. A licença-maternidade, nesse contexto, é essencial para assegurar a convivência e o cuidado da criança nos primeiros meses de vida. O STF entendeu que o direito à licença para a mãe não gestante em uniões homoafetivas beneficia diretamente a criança, garantindo o cuidado integral por ambas as mães, e que negar esse direito prejudicaria o desenvolvimento e a segurança emocional da criança, contrariando seu melhor interesse.

Evolução do Conceito de Família: O STF reconheceu que o conceito de família evoluiu, deixando de se restringir ao modelo heteronormativo tradicional e abrangendo diferentes configurações, incluindo as uniões homoafetivas. Ao interpretar o conceito de família de forma inclusiva, o STF reforçou que uniões homoafetivas constituem entidades familiares que devem ter os mesmos direitos e proteções assegurados às famílias tradicionais. Esse entendimento consolida a proteção das famílias contemporâneas e promove a inclusão e o respeito à diversidade familiar.

Princípio da Proteção Integral à Criança e à Maternidade: A Constituição Federal assegura a proteção integral à criança e à maternidade, destacando a importância da convivência e do cuidado parental. O STF entendeu que a licença-maternidade é essencial para a mãe exercer seu papel de cuidadora e garantir a segurança e bem-estar da criança. Para uniões homoafetivas, a Corte reconheceu que essa proteção deve ser igualmente garantida à mãe não gestante, que também desempenha um papel fundamental na criação e no cuidado da criança. Assim, a decisão reafirma a necessidade de proteção integral e igualitária no contexto da maternidade e da parentalidade.

Ponderação de Princípios e Busca pela Justiça: Ao tomar sua decisão, o STF utilizou a técnica de ponderação de princípios para harmonizar os valores constitucionais envolvidos. Embora o princípio da legalidade seja essencial, o STF considerou que a proteção à maternidade, à dignidade da pessoa humana, à igualdade e ao melhor interesse da criança deveriam prevalecer no caso em questão. Essa ponderação demonstra a importância de interpretar a Constituição de forma dinâmica e alinhada com as mudanças sociais, assegurando que os direitos fundamentais evoluam conforme as novas demandas da sociedade.

A decisão do STF no RE 1211446 constitui um marco jurisprudencial, ao reconhecer o direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas. Com base em princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a igualdade, o melhor interesse da criança e a proteção à família, o STF reforça a necessidade de interpretar a Constituição de forma inclusiva e adaptada às realidades contemporâneas, promovendo justiça e equidade para todas as configurações familiares e garantindo que cada criança possa crescer em um ambiente seguro e acolhedor.

4.3 Comparação com Outros Casos e Decisões Relevantes

A decisão do STF no RE 1211446 sobre a licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas dialoga com julgados prévios que consolidaram o reconhecimento da pluralidade familiar e dos direitos LGBTQIA+ no Brasil, reforçando uma jurisprudência de proteção à igualdade e à dignidade humana. Esses casos, descritos a seguir, indicam um avanço significativo do sistema jurídico em direção à inclusão e ao reconhecimento de direitos das famílias homoafetivas.

Nos julgamentos conjuntos da ADI 4.277 e da ADPF 132, realizados em 2011, o STF reconheceu a união homoafetiva como entidade familiar e equiparou-a à união estável entre casais heteroafetivos. Esse entendimento, relatado pelo Ministro Ayres Britto, introduziu uma interpretação da Constituição que não se restringe a um modelo único de família e que protege as uniões homoafetivas com o mesmo respeito e dignidade garantidos às heteroafetivas. Essa base jurídica embasa a concessão da licença-maternidade para mães não

gestantes, impedindo a diferenciação de tratamento entre casais homoafetivos e heteroafetivos (STF, ADI 4.277, DJe 14/10/2011).

No julgamento da ADO 26, o STF reconheceu a multiparentalidade, permitindo que uma pessoa tenha mais de dois pais registrados no documento civil. Essa decisão, tomada em 2016, consagrou uma interpretação ampla da família, valorizando o afeto como critério de formação familiar. A ADO 26 ressalta que o conceito de família se expande para além da relação biológica e que vínculos socioafetivos também merecem reconhecimento e proteção. Esse precedente justifica a concessão da licença-maternidade para mães não gestantes, ao considerar que a formação familiar não se limita a casais heteroafetivos ou apenas a vínculos biológicos (STF, ADO 26, DJe 16/05/2016).

Já no RE 1348854, julgado em 2022, o STF decidiu que, em caso de falecimento da mãe, o pai tem direito à licença-maternidade para prover os cuidados necessários ao filho recém-nascido. Essa decisão reflete uma interpretação que vai além da tradicional atribuição de cuidados apenas à mãe biológica e que considera o cuidado parental como um direito e dever de ambos os genitores, promovendo uma maior igualdade na relação de gênero e na responsabilidade parental (STF, RE 1348854, DJe 25/04/2022).

Além disso, diversos tribunais estaduais, já haviam concedido licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas, utilizando fundamentações baseadas nos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Essas decisões estaduais, ainda que não vinculantes, reforçaram a compreensão de que a licença-maternidade deveria ser estendida às mães não gestantes em uniões homoafetivas, antecipando a decisão do STF no RE 1211446 e alinhando-se com a jurisprudência constitucional sobre igualdade de direitos.

Por fim, destaca-se que a decisão no RE 1211446 impulsionou o debate legislativo sobre a necessidade de uma licença parental que reconheça a diversidade familiar e permita uma divisão mais justa das responsabilidades parentais. Projetos de lei tramitam no Congresso Nacional com o objetivo de reformar a legislação atual e introduzir a licença parental, assegurando que tanto pais quanto mães possam compartilhar o período de licença e atender às

necessidades da criança sem discriminação de gênero. Esse avanço legislativo fortalece os princípios constitucionais de igualdade e não discriminação, alinhando-se com a decisão do STF ao estabelecer uma proteção que respeita a pluralidade familiar (Brasil, Projeto de Lei 1210/2023, DJe 05/05/2023).

4.4 Impacto da Decisão na Proteção e Reconhecimento de Arranjos Familiares

A análise do impacto da decisão do Supremo Tribunal Federal no RE 1211446/SP evidencia um avanço significativo na proteção e reconhecimento de arranjos familiares que fogem ao modelo tradicional. A decisão reflete uma proteção à diversidade de laços familiares, especialmente no que diz respeito ao reconhecimento de uniões homoafetivas e ao direito à licença-maternidade para mães não gestantes. Conforme estabelece o entendimento do STF, essa medida permite equiparar os direitos e deveres parentais, com o objetivo de "afastar a possibilidade de que a proteção seja aplicada a algumas mães e não a outras" (Brasil, STF, 2023), reforçando o respeito à dignidade e igualdade de todos os arranjos familiares.

Segundo Torres (2021), o vínculo afetivo entre pais e recém-nascidos é essencial para o desenvolvimento emocional saudável da criança, algo que a decisão do STF corrobora ao promover a possibilidade de a mãe não gestante acompanhar os primeiros meses de vida do filho. Esse vínculo fortalece a relação familiar e oferece à criança um ambiente estável e amoroso, o que contribui para sua segurança e bem-estar. Além disso, ao reconhecer a licença-maternidade para mães não gestantes, a decisão valoriza o afeto como elemento central na parentalidade e combate estereótipos de gênero que limitam o papel do cuidado exclusivamente às mulheres (Torres, 2021).

Outro ponto de destaque é o fortalecimento da corresponsabilidade parental. Ao assegurar que ambos os membros do casal compartilhem as responsabilidades parentais de forma igualitária, a decisão reconhece que “a parentalidade pode ser exercida de forma integral por ambos os membros do casal, independentemente do gênero” (Brasil, STF, 2023). Esse avanço jurídico também promove a inclusão social, ao assegurar o melhor interesse da criança e

proporcionar igualdade de acesso aos direitos previdenciários, como destaca a Revista de Iniciação Científica da Faculdade de Direito de Franca: "A criação de vínculos afetivos desde o nascimento é de suma importância para a formação saudável e equilibrada do recém-nascido" (Torres, 2021, p. 219).

Dessa forma, a decisão do STF amplia a proteção social às famílias homoafetivas, demonstrando um movimento em direção à inclusão e à igualdade jurídica no Brasil. O RE 1211446 consagra o afeto como fundamento jurídico para a concessão de direitos, estabelecendo um precedente que valoriza a pluralidade dos arranjos familiares e promove uma sociedade mais justa e inclusiva (Brasil, STF, 2023).

5. IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS DA DECISÃO DO STF NO DIREITO DO TRABALHO E NA SOCIEDADE

5.1 Contribuição para a promoção da igualdade de gênero

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no RE 1211446 representa um avanço significativo para a igualdade de gênero no Brasil ao reconhecer o direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas, sinalizando uma reconfiguração das responsabilidades familiares e profissionais. Ao promover a corresponsabilização nas tarefas de cuidado, o STF desafia o modelo tradicional de divisão sexual do trabalho, no qual a mulher é vista como responsável exclusiva pelos cuidados familiares, enquanto o homem é considerado o provedor (Oliveira, 2021).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, afirma que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, mas, em contrapartida, os artigos 7º, XVIII e XIX, e o artigo 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), reforçam um modelo de família heterossexual tradicional, atribuindo à mulher a licença-maternidade de 120 dias e ao homem a licença-paternidade de apenas 5 dias. Essa divisão tradicional coloca as mulheres no papel de cuidadoras e os homens como provedores, sem levar em consideração as transformações sociais e os avanços na igualdade de gênero (Oliveira, 2021).

Em países como a Suécia, a licença parental compartilhada tem sido uma política pública implementada para incentivar a participação dos pais no cuidado

familiar. Inicialmente, os homens tinham a opção de transferir dias de licença para as mulheres, mas a partir de reformas nos anos 90, a cota compulsória foi estendida, passando a ser de 30 dias, e, em 2014, chegou a 60 dias, com o objetivo de assegurar que os pais também se dedicassem aos cuidados dos filhos. Em 2017, esse período foi ampliado para 90 dias. Essa medida teve impacto direto no comportamento social e profissional, com os homens assumindo 25% dos dias de licença até 2014, o que ajudou a reduzir a desigualdade de gênero no país (Ragencroft, 2016).

Ao comparar com o contexto brasileiro, a implementação de uma licença parental igualitária no Brasil poderia modificar as dinâmicas de gênero no mercado de trabalho, permitindo uma maior dedicação das mulheres ao trabalho, sem a sobrecarga das responsabilidades familiares. Isso também ajudaria a quebrar o estigma de que a mulher gera mais custos ao empregador, já que a corresponsabilização do cuidado familiar pode reduzir esses encargos. A Suécia, com seus baixos índices de desigualdade de gênero, ocupa a quarta posição no ranking do Fórum Econômico Mundial, enquanto o Brasil ainda ocupa a 85ª posição entre 145 países (Ragencroft, 2016).

Ademais, a divisão sexual do trabalho prejudica o exercício da paternidade e perpetua papéis tradicionais de masculinidade, restringindo tanto a autonomia das mulheres quanto a liberdade dos homens em assumirem o cuidado dos filhos. Políticas públicas, como a licença parental, devem ser repensadas para garantir que a responsabilidade parental não recaia unicamente sobre as mulheres. Essa mudança é essencial para que homens e mulheres compartilhem igualmente os cuidados familiares e possam contribuir igualmente para o mercado de trabalho (Torns, 2011; Guimarães; Hirata, 2020).

O papel do homem como cuidador tem sido cada vez mais reconhecido em organismos internacionais, que têm incentivado a promoção de uma corresponsabilização entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares. Estudos feministas têm se dedicado a esse tema, visando transformar as políticas sociais para garantir que o cuidado não seja exclusivamente atribuído às mulheres, mas seja compartilhado entre homens, mulheres e o Estado (Daly; Lewis, 2000; Martínez Franzoni, 2023).

5.2 Impacto cultural e social da decisão para famílias e empresas

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no RE 1211446, que reconheceu o direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas, tem um impacto profundo na sociedade brasileira, afetando tanto as dinâmicas familiares quanto as políticas adotadas pelas empresas. Esta decisão impulsiona uma mudança cultural significativa e cria oportunidades para políticas de inclusão familiar mais equitativas e diversificadas:

Desconstrução do Modelo Tradicional de Família: A decisão do STF desafia o modelo tradicional de família, que se baseia na heteronormatividade e em papéis de gênero predefinidos. Ao reconhecer a validade das uniões homoafetivas e assegurar o direito à licença-maternidade para mães não gestantes, o STF reforça a ideia de que a família é uma construção social e afetiva, não necessariamente vinculada a laços biológicos. Isso abre espaço para a aceitação de diversos arranjos familiares, possibilitando uma sociedade mais inclusiva e plural.

Reconhecimento da Importância do Afeto: Ao incluir a licença-maternidade para mães não gestantes, o STF também destaca a importância do afeto na parentalidade, algo que muitas vezes é ignorado em modelos familiares tradicionais. Essa mudança de perspectiva contribui para a aceitação de diferentes formas de cuidado e de vínculo familiar, além de fortalecer o conceito de parentalidade que vai além dos laços sanguíneos, valorizando a dedicação e o amor em qualquer contexto familiar.

Transformação dos Papéis de Gênero: A decisão impacta diretamente a divisão sexual do trabalho, que tradicionalmente atribui à mulher a responsabilidade exclusiva pelos cuidados com os filhos. O reconhecimento de direitos iguais para pais e mães, independentemente de gênero ou orientação sexual, desafia a ideia de que a mulher deve ser a única a se ausentar do trabalho por questões familiares. Ao reconhecer a corresponsabilidade parental, a decisão do STF favorece a igualdade de oportunidades para ambos os genitores, permitindo maior participação dos homens na criação dos filhos e promovendo a emancipação feminina.

Políticas de Inclusão Familiar em Empresas: Empresas como Natura e Google têm sido pioneiras na implementação de políticas de inclusão familiar, indo além das exigências legais e reconhecendo que um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo beneficia tanto os colaboradores quanto a organização.

Extensão da Licença-Paternidade e Flexibilização de Horários: Muitas empresas estão adotando políticas que incluem a extensão da licença-paternidade, permitindo que os pais tenham mais tempo para se dedicar aos cuidados iniciais dos filhos. Além disso, a flexibilização de horários e a oferta de creches no local de trabalho são estratégias que visam conciliar a vida pessoal e profissional dos colaboradores, especialmente aqueles com responsabilidades familiares (Bezerra, 2020).

Programas de Apoio à Parentalidade: Algumas empresas têm implementado programas de apoio à parentalidade, que incluem orientação sobre os direitos dos pais e das mães, suporte emocional e psicológico, além de iniciativas para garantir o bem-estar tanto de quem se ausenta para cuidar dos filhos quanto dos demais membros da família.

Aumento da Atração e Retenção de Talentos: Empresas que adotam políticas de inclusão familiar se tornam mais atraentes para profissionais que valorizam um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Esses benefícios também contribuem para a retenção de talentos, uma vez que colaboradores que se sentem apoiados tendem a permanecer na organização por mais tempo.

Melhoria do Clima Organizacional: A promoção de políticas inclusivas cria um ambiente de trabalho mais acolhedor e harmonioso, onde os colaboradores se sentem respeitados e reconhecidos. Um clima organizacional positivo reflete diretamente na colaboração entre equipes e no engajamento com os objetivos da empresa.

Aumento da Produtividade: Colaboradores que se sentem apoiados nas suas responsabilidades familiares tendem a ser mais produtivos e engajados. Políticas de inclusão familiar proporcionam um ambiente de trabalho mais equilibrado, com maior bem-estar, o que, por sua vez, reflete no desempenho da equipe e na qualidade do trabalho realizado.

Assim, a decisão do STF no RE 1211446 representa um marco importante na transformação da cultura empresarial brasileira, incentivando as empresas a adotar práticas mais inclusivas e a reconhecer a diversidade de arranjos familiares como um valor a ser promovido. Empresas que implementam políticas de inclusão familiar estão mais preparadas para enfrentar os desafios da modernidade e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, com benefícios tanto para seus colaboradores quanto para a organização como um todo.

Além disso, a análise comparativa das políticas de licença parental em países como Suécia e Espanha revela uma tendência crescente de promoção da igualdade parental, visando não apenas o equilíbrio entre as responsabilidades de pais e mães, mas também a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A Suécia, considerada modelo de referência, oferece 480 dias de licença parental, sendo 90 dias reservados para cada pai e os 300 restantes passíveis de compartilhamento entre ambos. Esse modelo, com remuneração de US\$ 110,00 por dia pelos primeiros 390 dias, contribui para a desconstrução dos estereótipos de gênero, ao mesmo tempo que incentiva a corresponsabilidade na criação dos filhos (UNFPA, 2018). Da mesma forma, a Espanha também tem avançado na implementação de políticas de licença parental igualitária, equiparando a licença-paternidade à licença-maternidade. Este modelo busca promover a igualdade no mercado de trabalho e no ambiente familiar, incentivando a divisão equitativa das responsabilidades domésticas e de cuidados (Vasconcelos, 2019).

No Brasil, a discussão sobre a licença parental tem ganhado relevância, especialmente após a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no RE 1211446, que reconheceu o direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas, ampliando a proteção à maternidade e à parentalidade no país (STF, 2019). Essa decisão abriu caminho para uma reflexão mais profunda sobre a implementação de um modelo de licença parental igualitária, alinhado com as práticas observadas na Suécia e na Espanha. Embora o Brasil ainda tenha um longo caminho a percorrer, a ampliação da licença-paternidade e a criação de políticas públicas que promovam a corresponsabilidade parental são

fundamentais para a igualdade de gênero no mercado de trabalho e para a promoção do bem-estar das famílias.

A experiência internacional demonstra que a adoção da licença parental igualitária tem benefícios significativos, tanto para as mulheres, que veem ampliadas suas oportunidades no mercado de trabalho, quanto para os homens, que passam a assumir responsabilidades de cuidado desde os primeiros dias de vida de seus filhos. A implementação de políticas públicas nesse sentido é um passo fundamental para garantir a igualdade de direitos e responsabilidades, alinhando-se às tendências observadas nos países mencionados, como Suécia e Espanha (Pinheiro, Galiza e Fontoura, 2019).

6. CONCLUSÃO

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no RE 1211446 representa um marco histórico no reconhecimento da igualdade de direitos para todas as formas de parentalidade no Brasil, ao assegurar o direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas. Esse avanço jurídico reafirma a proteção dos direitos fundamentais no âmbito familiar e redefine não apenas as políticas de licença parental, mas também os papéis de gênero nas dinâmicas familiares e corporativas.

De forma pioneira, essa decisão desafia o modelo tradicional de divisão sexual do trabalho, que historicamente relegava às mulheres o papel de cuidadoras exclusivas e aos homens o de provedores. Ao promover a corresponsabilidade parental, abre-se caminho para uma maior igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que incentiva arranjos mais equilibrados no contexto familiar. Países como Suécia e Espanha, que implementaram licenças parentais compartilhadas, têm demonstrado que essas políticas são eficazes para reduzir as desigualdades de gênero e promover maior autonomia individual.

No contexto empresarial, abordado no tópico 5.2, a decisão do STF se alinha às práticas já implementadas por empresas como Natura, Google e Grupo Boticário, que têm inovado ao adotar políticas inclusivas. Essas iniciativas incluem a ampliação das licenças parentais, horários flexíveis e programas de apoio à parentalidade, medidas que não apenas promovem a igualdade no ambiente de

trabalho, mas também melhoram a qualidade de vida dos colaboradores. A experiência dessas empresas reforça a ideia de que o investimento em inclusão familiar é vantajoso, gerando impactos positivos na produtividade, na retenção de talentos e na construção de uma cultura organizacional mais igualitária.

Além disso, essas práticas empresariais ilustram como o Direito do Trabalho e o Direito de Família podem se complementar. Enquanto o Direito de Família reconhece e regula novos arranjos parentais, o Direito do Trabalho é essencial para garantir a implementação prática de políticas que promovam a igualdade. A decisão do STF, ao assegurar direitos às mães não gestantes, impõe um novo paradigma que desafia tanto as normas jurídicas quanto os costumes sociais, incentivando a adoção de políticas públicas e corporativas que reflitam essa nova realidade.

Culturalmente, a decisão do STF redefine o conceito de família, rompendo com a visão tradicional, heteronormativa e biológica, e destacando a família como uma construção social e afetiva. Essa transformação não apenas contribui para uma sociedade mais inclusiva, mas também reforça o papel do afeto como elemento central das relações familiares.

Dessa forma, o RE 1211446 é um marco que transcende o Direito de Família, alcançando implicações profundas no Direito do Trabalho e nas políticas públicas. Ao avançar em direção a um modelo de licença parental igualitário e ao promover a desconstrução de desigualdades de gênero, essa decisão reafirma a necessidade de integrar práticas empresariais inovadoras e normativas jurídicas modernas para assegurar um futuro mais justo. O impacto dessa transformação beneficia não apenas as famílias, mas também as organizações e, por consequência, a sociedade como um todo, criando bases sólidas para um ambiente mais inclusivo e igualitário.

7. REFERÊNCIAS

Albernaz, Renata Ovenhausen; Marques, Camila Salgueiro da Purificação. *Reflexões sobre novos modelos de relações familiares*. Revista Brasileira de Direito de Família, v. 37, p. 35-45, 2013.

Bezerra, Sabrina. Conheça as empresas que dão licença-paternidade estendida aos funcionários. Época Negócios, 4 mar. 2020. Atualizado em 6 mar. 2020.

Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/03/conheca-empresas-que-dao-licenca-paternidade-estendida-aos-funcionarios.html>.

Bowlby, John. *Apego e perda: o vínculo da criança com a mãe*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1990.

Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 nov. 2024.

Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Opinião Consultiva OC-24/17, de 24 de novembro de 2017*. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_por.pdf. Acesso em: 13 nov. 2024.

Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Caso Atala Ríffo e crianças vs. Chile. Sentença de 24 de fevereiro de 2012*. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_por.pdf. Acesso em: 13 nov. 2024.

Dias, Maria Berenice. *Manual de Direito das Famílias*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

Dias, Maria Berenice. *Direitos de Família e Sucessões*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

Dias, Maria Luiza. *Vivendo em família: relações de afeto e conflito*. São Paulo: Moderna, 1992.

Farias, Rodrigo da Cunha; Rosendal, Daniel. *A Família Contemporânea e os Desafios da Igualdade de Gênero*. *Revista Brasileira de Direito de Família e Sucessões*, v. 9, n. 1, p. 28-35, 2016.

Gomes, Isabela Monteiro; Aquino, Paula Teles de. *A Extensão da Licença-Maternidade à Mulher Não Gestante em Relacionamento Homoafetivo*. *Revista Brasileira de Direito de Família e Sucessões*, v. 9, n. 2, p. 115-130, 2021.

Gomes, Isabela Monteiro; Aquino, Paula Teles de. *A Extensão da Licença-Maternidade à Mulher Não Gestante em Relacionamento Homoafetivo: análise à luz do ordenamento jurídico brasileiro*. *Revista de Direito da Cidade*, v. 11, n. 2, p. 1-18, 2019. Disponível em: <https://www.revistadedireitodacidade.com.br>. Acesso em: 13 nov. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Informativo: 2020 - Os impactos da pandemia de Covid-19 na vida das mulheres no Brasil*. 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 30 nov. 2024.

Lima, Maria do Carmo. *Direitos fundamentais e a proteção da dignidade humana no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: Editora Moderna, 2020.

Lôbo, Paulo. *Direito civil: Famílias*. São Paulo: Saraiva, 2002.

Lôbo, Paulo. *Direito civil: Famílias e Sucessões*. São Paulo: Saraiva, 2004.

Lôbo, Paulo. *Entidades familiares constitucionalizadas: para além do numerus clausus*. *Revista Brasileira de Direito de Família*, v. 12, n. 48, p. 11-30, 2010.

Lôbo, Paulo. *A transformação do direito de família no Brasil*. São Paulo: Editora Jurídica, 2024.

Pozzetti, Carlos Henrique; Leite, Luciana. *A licença-maternidade e a promoção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico brasileiro*. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 45, n. 3, p. 420-436, 2019. Disponível em: <https://www.revistasjuridicas.com.br>. Acesso em: 13 nov. 2024.

Rosas, Daniela. *A Construção do Direito à Parentalidade para Casais Homoafetivos no Brasil*. Revista Brasileira de Direito Social, v. 10, n. 1, p. 50-65, 2019.

Silva Junior, Assis Moreira; Severino, Luis Fernando. *Licença-Maternidade e Estabilidade da Gestante para Homens*. Revista Jurídica da Caixa Econômica Federal, 14 jul. 2012. Disponível em: http://www1.caixa.gov.br/imprensa/imprensa_release.asp?codigo=6609712. Acesso em: 14 jul. 2012.

Torres, Felipe Queiroz. *A criação do vínculo socioafetivo com o recém-nascido: as disparidades entre as licenças oferecidas aos pais e a importância dos laços afetivos*. Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 25, n. 4, p. 12-24, 2019.

Vasconcelos, Ana Luiza Andrade Chaves. A necessidade de equiparação da licença paternidade à licença maternidade. Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 19, p. 219, 2020.

Supremo Tribunal Federal. *Decisão de reconhecimento de união estável entre pessoas do mesmo sexo*. Supremo Tribunal Federal, 2011.

Supremo Tribunal Federal. *Permissão do casamento civil homoafetivo*. Supremo Tribunal Federal, 2013.

Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário (RE) 1211446*. Supremo Tribunal Federal, 2024.

Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.277/DF e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132/RJ*. Relator: Ministro Ayres Britto, Brasília, 05 mai. 2011. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 14 out. 2024.

Brasil. Projeto de Lei 1210/2023. *Altera a legislação para instituir licença parental ampla para diferentes configurações familiares*. Senado Federal, Brasília, 05 maio 2023. Disponível em: www.senado.leg.br. Acesso em: 14 out. 2024.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 1211446/DF*. Relator: Ministro Roberto Barroso, Brasília, 26 out. 2023. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 14 out. 2024.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 1348854/DF*. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, Brasília, 25 abr. 2022. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 14 out. 2024.

DIREITOS FUNDAMENTAIS, PARENTALIDADE E IGUALDADE: A DECISÃO DO STF NA ADO 20 SOB A LENTE DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

*FUNDAMENTAL RIGHTS, PARENTHOOD, AND EQUALITY: THE
BRAZILIAN SUPREME COURT'S DECISION IN ADO 20 THROUGH A
GENDER PERSPECTIVE*

Ana Paula Sefrin Saladini¹

Sandra Mara Flügel Assad²

DOI: <https://doi.org//10.62140/ASSA327244795>

RESUMO: O objeto do presente artigo é investigar o método utilizado nos fundamentos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADO nº 20. O estudo pretende contribuir para que a regulamentação da licença-paternidade no Brasil priorize o compartilhamento de responsabilidades familiares relacionadas ao cuidado com a infância concretizando o direito à igualdade entre mulheres e homens previsto na Constituição da República. A pesquisa pretende responder ao seguinte problema: os fundamentos da decisão do Supremo Tribunal Federal brasileiro na ADO nº 20 incorporam a análise com perspectiva de gênero? A hipótese de que parte o artigo é a de que o STF adotou uma perspectiva de gênero ao examinar a omissão legislativa que deixou transcorrer mais de três décadas sem regulamentar a licença-paternidade, ainda que não o tenha realizado de forma expressa. Para alcançar o seu intento, o trabalho utiliza o método hipotético-dedutivo e realiza uma pesquisa exploratória-analítica. O artigo fará uma retomada histórica do tratamento destinado pelo legislador brasileiro aos afastamentos laborais decorrentes do nascimento de filhos e de filhas, investigará os impactos sociais e simbólicos da omissão legislativa, destacará fundamentos que constam dos votos proferidos pelos Ministros do Supremo Tribunal no julgamento da ADO nº 20, e, ao final realizará uma análise da decisão a fim de comprovar, ou não, a hipótese de que a decisão foi proferida sob uma perspectiva de gênero.

Palavras-chave: Igualdade de Gênero; Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão; Perspectiva de Gênero; Parentalidade compartilhada; Divisão Sexual do Trabalho.

ABSTRACT: This article aims to investigate the methodological approach adopted in the reasoning of the Brazilian Federal Supreme Court's decision in ADO No. 20. The study seeks to contribute to the regulation of paternity leave

¹ Doutora em Ciência Jurídica (UENP – Jacarezinho). Juíza do Trabalho.

² Mestra e Doutoranda em Direito (PUCPR - Curitiba). Juíza do Trabalho.

in Brazil in a way that prioritizes the sharing of family responsibilities related to childcare, thereby advancing the constitutional right to equality between women and men. The research is guided by the following question: does the Brazilian Supreme Federal Court's reasoning in ADO No. 20 incorporate a gender perspective? The article hypothesizes that the Court adopted a gender-sensitive approach in analyzing the legislative omission that has resulted in over three decades without regulation of paternity leave, even if such an approach was not made explicit. To this end, the study employs the hypothetical-deductive method and is based on exploratory and analytical research. The article presents a historical overview of the legislative treatment of work leaves due to the birth of children, examines the social and symbolic impacts of legislative omission, highlights the reasoning expressed in the Justices' opinions in the ADO No. 20 ruling, and, finally, analyzes the decision to determine whether it was indeed rendered from a gender perspective.

Keywords: Gender Equality; Action for Declaration of Unconstitutionality by Omission; Gender Perspective; Shared Parenthood; Sexual Division of Labor.

1. INTRODUÇÃO

As licenças e autorizações para afastamento temporário e remunerado do trabalho são cruciais para possibilitar a compatibilização das responsabilidades familiares com os encargos laborais. Embora desde o ano da fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1919, o tema tenha sido objeto de normatização, o que remonta à Convenção n. 3, historicamente os afastamentos tinham por objetivo possibilitar que a mulher pudesse cuidar dos filhos. Aos genitores do sexo masculino cabia prover o sustento.

O legislador brasileiro seguiu a mesma lógica da norma internacional e, apenas em 1988, a licença-paternidade foi reconhecida como um direito constitucionalmente protegido, trazendo as primeiras fissuras à estrutura tradicional. Todavia, a Constituição da República delegou a regulamentação do tempo de fruição da licença ao Congresso Nacional, estabelecendo, de forma transitória, o período de licença como sendo de 5 dias. Diante da inércia do Poder Legislativo, em 2012 o tema foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores de Saúde, a qual foi julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2023.

Em seu julgamento, o STF, além de reconhecer a existência de omissão legislativa e de estabelecer prazo para que o Congresso Nacional regule a

fruição do direito à licença-paternidade, contribui para a desconstrução de padrões discriminatórios no direito. Diante disso, este artigo pretende responder à seguinte questão: os fundamentos da decisão do Supremo Tribunal Federal brasileiro na ADO nº 20 incorporam a análise com perspectiva de gênero? A hipótese que se pretende confirmar é a de que o Supremo, implicitamente, adotou uma perspectiva de gênero ao examinar a omissão legislativa que deixou transcorrer mais de três décadas sem regulamentar a licença-paternidade, ainda que não o tenha realizado de forma expressa.

A fim de alcançar o seu intento, o trabalho utiliza o método hipotético-dedutivo e realiza uma pesquisa exploratória-analítica.

O objetivo do presente trabalho é investigar o método utilizado nos fundamentos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADO nº 20. Para alcançá-lo, o artigo fará uma retomada histórica do tratamento destinado pelo legislador brasileiro aos afastamentos laborais decorrentes do nascimento de filhos e de filhas, investigará os impactos sociais e simbólicos da omissão legislativa, destacará fundamentos que constam dos votos proferidos pelos Ministros do Supremo Tribunal no julgamento da ADO nº 20, e, ao final realizará uma análise da decisão a fim de comprovar, ou não, a hipótese de que a decisão foi proferida sob uma perspectiva de gênero.

2. O DIREITO AO EXERCÍCIO DA PARENTALIDADE FRENTE À OMISSÃO DO LEGISLADOR

A legislação trabalhista e previdenciária brasileira historicamente deu pouca atenção aos genitores do sexo masculino, no que diz respeito ao afastamento remunerado do trabalho por ocasião do nascimento do filho. Na redação original da CLT existia previsão para que o trabalhador pudesse faltar ao trabalho sem prejuízo do salário por um único dia, no decorrer da primeira semana do nascimento do filho, com a finalidade específica de efetuar o registro civil da criança, conforme artigo 473, parágrafo único (Câmara dos Deputados, 1943). Posteriormente, em 1967, o texto da lei foi alterado, com acréscimo de outras oportunidades de faltas remuneradas, transferindo a regra para o inciso III do art. 473, e mantendo o afastamento por um dia, em caso de nascimento de

filho, no decorrer da primeira semana, deixando apenas implícito que se destinava às providências para o registro civil da criança (Brasil, 1967).

O pensamento do legislador brasileiro estava em consonância com os costumes sociais da época, que atribuíam ao pai, no momento do nascimento de uma criança, uma atuação meramente burocrática: proceder ao registro civil. Aliás, registrar significava reconhecer a paternidade, bem como assumir os poderes parentais. Naquela quadra histórica, os filhos nascidos na constância do casamento presumiam-se filhos do casal, que era estruturado sob uma relação legislativa hierárquica, com a chefia da família e o exercício do pátrio poder atribuídos ao marido. Embora as responsabilidades pelo cuidado com os filhos recaíssem integralmente sobre as mães, em termos legais sua atuação era supletiva.

A Carta de 1988 suprimiu as hierarquias legais existentes dentro do casamento, atribuiu formalmente a homens e a mulheres os mesmos direitos, e inovou ao denominar o afastamento do pai por ocasião do nascimento de filho ou filha de licença paternidade (artigo 7º, inciso XIX). Embora o texto constitucional não tenha feito referência à duração desse afastamento, o tempo foi fixado provisoriamente em cinco dias, até que sobreviesse lei que o disciplinasse (artigo 10, parágrafo 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). No mais, ainda que tenha estabelecido a proteção à maternidade e à infância como um dos direitos sociais básicos, inicialmente arrolados no artigo 6º, a Carta de 1988 se referiu apenas mais uma vez, em sua redação original, ao papel do pai, ao estabelecer em seu artigo 226, parágrafo 7º, que a paternidade responsável é um dos princípios do planejamento familiar (Saladini, 2024, p. 177).

É crucial compreender que, quando o ordenamento jurídico estabeleceu períodos de fruição de licenças maternidade e paternidade tão díspares, acabou por atribuir o dever de cuidado da criança nos primeiros meses de vida à mãe, diferentemente do que ocorreu nos países que adotaram licença parental a ser partilhada em comum acordo entre os dois genitores ou licença paternidade e maternidade com igual duração. E quando a Carta Constitucional, que valoriza tanto a proteção à criança e ao adolescente, se refere muito mais ao papel da mãe que ao do pai, só se reforça a ideia popular: o filho é sempre da mãe (Saladini, 2024, p. 177).

O compartilhamento adequado da parentalidade foi tratado pela Assembleia Constituinte como algo de menor relevância, em evidente omissão, e, muito embora o tempo da licença paternidade tenha sido relegado à posterior regulação, o silenciamento – e a sobrecarga das mães – perdurou ao longo dos anos. Diversos projetos de lei foram apresentados, mas não lograram avanços.

De acordo com o art. 105 do Regimento da Câmara dos Deputados, com redação dada pela Resolução nº 33, de 2022, ao final de uma legislatura as proposições que não tenham sido deliberadas e ainda se encontrem em tramitação serão arquivadas, com algumas exceções pontuais³ (1989, p. 66). Assim, desde 1988 muitos projetos podem ter tramitado e sido arquivados ao final da legislatura, mas os objetivos e limites desse artigo não permitem essa regressão. Atualmente, ainda tramitam alguns projetos relacionados ao tema: apensados entre si, estão o PL 7824/2017, o qual aumenta a licença paternidade para 15 dias, com acréscimo de mais 5 dias em caso de nascimento de múltiplos, o PL 6753/2010, que dispõe sobre o que chama de licença parental, embora preveja licença paternidade apenas supletiva à licença maternidade – ou seja, em caso de ausência de mãe –, e o PL 3935/2008, que prevê licença paternidade de 15 dias.

Da legislatura mais recente, temos uma série de projetos apensados entre si: o PL 6068/2023 propõe licenças que bastante desiguais: 180 dias corridos para a mãe e 60 dias úteis para o pai, acrescidos, respectivamente, de 30 dias por gêmeo para a mãe e dois dias úteis para o pai, em caso de nascimento múltiplo (art. 3º); permite apenas ao pai usufruir a licença de forma fracionada, em até três períodos, sendo o primeiro, de 20 dias úteis, de gozo obrigatório a contar da data de nascimento do filho (art. 3º, § 1º), com os demais 40 dias úteis podendo ser gozados de forma seguida ou interpolada, desde que em simultâneo com o gozo da licença pela mãe (art. 4º, parágrafo único); faculta também ao pai partilhar até 30 dias úteis da licença com a mãe (art. 3º, § 2º) (Câmara, 2023). Esse PL

³ As exceções: as proposições de iniciativa popular, as relacionadas à elaboração das espécies de normas previstas no art. 59 da Constituição que não tenham tramitado por três legislaturas completas, os projetos de código, as propostas sobre tratados internacionais e de concessões de radiodifusão, as relativas às contas do Presidente da República e aquelas aprovadas pela Câmara e revisadas pelo Senado. Além disso, o § 2º estabelece que, no caso de proposições em tramitação conjunta, permanecerão válidos os pareceres aprovados para instruir as proposições remanescentes, salvo decisão em contrário do Presidente da Câmara (Câmara, 1989, p. 66).

6068/2023 foi apensado ao anterior PL 1315/2023, que visa alterar o art. 473 da CLT, dispondo sobre licença paternidade de 90 dias em caso de nascimento de filho e de adoção e de 180 dias em caso de nascimento e adoção de múltiplos.

Ao PL 1315/2023 foram apensados também os seguintes projetos de lei: (i) PL 6216/2023, que prevê uma licença-paternidade em 30 dias, com possibilidade de parcelamento em dois períodos a requerimento do empregado, além de estabilidade provisória de 30 dias para o pai, a contar do fim da licença; (ii) PL 6219/2023, que prevê licença paternidade de 120 dias quando o guardião empregado homem for o único membro familiar responsável pelo bebê, criança ou adolescente, com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias mediante atestado médico pediátrico; (iii) PL 1374/2024, que prevê licença-paternidade de 180 dias a partir do nascimento ou da adoção.

No que diz respeito à tramitação e à amplitude com que trata da parentalidade, destaca-se o PL 1974/2021, o qual já foi aprovado nas comissões de Trabalho, Administração e Serviço Público e na de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família e que ainda deve passar pela Comissão de Finanças e Tributação e pela Comissão de Constituição e Justiça. Esse projeto, dentre outras proposições, estabelece licença parental de 180 dias para os trabalhadores que mantenham vínculo de parentalidade com a criança recém-nascida, limitada para até duas pessoas de referência para uma mesma criança ou adolescente, com percepção de salário parentalidade (Câmara dos Deputados, 2021).

Mas, em termos concretos, os efetivos avanços legislativos no tema foram de pequena monta e direcionados a uma diminuta parcela da população. Assim, em 2016, a Lei 13.257, que dispunha sobre políticas públicas para a primeira infância, possibilitou a ampliação da licença paternidade por mais 15 dias além daqueles 5 dias previstos no ADCT, mas voltada exclusivamente ao pai biológico ou adotante que trabalhe para um empregador que tivesse aderido ao Programa Empresa Cidadã. Além disso, o pai deve expressamente requerer o aumento no período da licença e comprovar que participou de programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, declarar o não exercício

de nenhuma outra atividade remunerada no período e que manterá a criança sob seus cuidados (Brasil, 2016).

Observe-se que a adesão ao programa Empresa Cidadã é possibilitada apenas às empresas que sejam optantes do sistema de tributação no regime de lucro real. Os dados da Receita Federal apontam que em 2020 um percentual de 81,77% das empresas adotava tributação sobre lucro real, num total de 14.976.249 pessoas jurídicas. Todavia, essas empresas acomodam menos de 50% dos vínculos trabalhistas (Ministério da Fazenda, 2023, p. 3). Consulta realizada no site do Ministério da Fazenda em julho de 2025 apontou que constavam como aderentes ao programa apenas 29.726 empresas (Portal da Receita Federal). Ou seja, o número de famílias potencialmente beneficiadas pela extensão do período da licença paternidade é insignificante no cenário nacional.

Diante da inércia legislativa em regulamentar de forma adequada a licença paternidade, em 2012 o Supremo Tribunal Federal (STF) foi chamado a se manifestar por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO). O julgamento, formalmente iniciado em 2020 e apenas encerrado em 2023, será objeto de análise no próximo tópico.

3. A DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADO 20

Em agosto de 2012, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) ajuizou junto ao Supremo Tribunal Federal uma Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO), autuada sob nº 20, sob o argumento de que o legislador nacional incorrera em omissão ao não regulamentar o disposto no inciso XIX do artigo 7º da Constituição da República. Todavia, o Ministro Relator, Marco Aurélio Mello, despachou no sentido de aguardar-se o julgamento definitivo, o que significa dizer que não houve deferimento de liminar.

É possível afirmar que o transcurso do tempo entre o ajuizamento da ação, em 2012, e o julgamento final, em 2023, permitiu que a decisão da Corte incorporasse e aprofundasse ainda mais as discussões jurídicas que ocorreram na sociedade, na academia e no Conselho Nacional de Justiça. Embora o Estado brasileiro tenha se obrigado a impulsionar a igualdade de gênero desde a

ratificação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Brasil, 2002) e tenha renovado esse compromisso quando aderiu à Agenda 2030 (ONU, 2015), da qual consta o Objetivo nº 5 (ONU BRASIL, 2025), apenas em 2018 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) definiu uma política judiciária direcionada à redução das desigualdades de gênero na própria instituição, corporificada na Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2018). E a partir daí foram sendo realizadas pesquisas e instituídos grupo de estudos que culminaram em diversas ações do CNJ voltadas a materializar a igualdade de gênero no Judiciário e a partir do Judiciário, eis que as decisões deste Poder se refletem em toda a sociedade.

Pois bem. Em 2020, o relator da ADO nº 20/2012, Ministro Marco Aurélio, apresentou seu voto pela improcedência do pleito, tendo considerado que não existia lacuna legislativa, diante da previsão na ADCT, “pouco importando a passagem do tempo” (Brasil, 2023, p. 11). Entretanto, o Ministro Edson Fachin abriu divergência.

Em seu voto, o Ministro Edson Fachin reconheceu a existência de mora legislativa a partir de três premissas: (i) é essencial o reconhecimento da seriedade e importância da proteção à família e à infância como uma responsabilidade conjunta de homens e mulheres, contexto no qual os direitos fundamentais sociais à licença maternidade e à licença paternidade não podem ser considerados como benefícios da mãe ou do pai, mas como direitos de toda a comunidade social (Brasil, 2023, p. 20-21); (ii) é preciso alterar os “padrões comportamentais de homens e mulheres em relação à distribuição sexual do trabalho” (Brasil, 2023, p. 21)⁴; (iii) há necessidade de “atuação dos agentes políticos no fomento de políticas públicas que possibilitem a concretização dos direitos fundamentais, especialmente os sociais, como é o caso da licença paternidade, sempre de forma ativa e prospectiva” (Brasil, 2023, p. 25). O Ministro Edson Fachin concluiu pelo acolhimento da ação para declarar a mora legislativa e, até que sobreviesse a

⁴ Nessa premissa, o voto faz referência à Convenção 156 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, e ao fato que políticas públicas bem desenhadas, inclusive a relativa à licença paternidade, podem minorar o tratamento desigual ministrado às mulheres no mercado de trabalho.

respectiva regulamentação, para que fossem equiparados o direito à licença paternidade, no que coubesse, à licença maternidade.

O voto do Ministro Fachin foi acompanhado apenas em parte pelo Ministro Dias Toffoli, o qual não acolhia a sugerida equiparação entre as licenças, no que foi seguido pelo Ministro Gilmar Mendes. Os votos em questão foram colhidos em julgamento virtual, em outubro de 2020, em meio à pandemia. E, em 6.11.2020, o julgamento foi suspenso em razão de pedido de vista pelo Ministro Barroso.

Tendo o julgamento retornado à pauta, em junho de 2023, a Ministra Rosa Weber manifestou-se no sentido de que a licença paternidade atenderia aos interesses da infância e auxiliaria no desenvolvimento da autonomia dos casais e na superação dos estereótipos de gênero, em especial pela divisão de responsabilidades e compartilhamento de cuidados com o recém-nascido (Brasil, 2023, p. 90).

Em sua manifestação a Ministra Cármen Lúcia acompanhou o voto do Ministro Fachin. Por sua vez, o Ministro Alexandre de Moraes acompanhou o entendimento do Ministro Dias Tóffoli.

Já o Ministro Barroso destacou no voto apresentado que a diferença entre os prazos das licenças maternidade e paternidade produzem impactos negativos e desproporcionais sobre a igualdade de gênero e os direitos das crianças. Prejudica mulheres, porque mantém estereótipos de gênero que lhe atribuem a responsabilidade pelo cuidado dos filhos, dificultando sua inserção no mercado de trabalho e contribuindo para a sobrecarga feminina. Acarreta prejuízos aos homens, ao não proteger de forma suficiente seus direitos, em especial o de experimentar integralmente a convivência familiar. E afeta as crianças, ao dificultar a presença da figura paterna na primeira infância (Brasil, 2023, p. 52-63, parágrafos 22 a 46).

O diferencial do voto apresentado pelo Ministro Barroso se encontrava na definição do regramento provisório, pois o Ministro votou no sentido de que, caso permanecesse a mora após o prazo concedido, fossem “equiparados os prazos das licenças maternidade e paternidade até a edição da norma” (Brasil, 2023, p. 44). Todavia, posteriormente, diante da falta de consenso, o Ministro

Barroso modificou sua proposta inicial de julgamento no que dizia respeito à fixação de regra transitória, para estabelecer que, se o Congresso não legislasse ao final de 18 meses, o STF fixaria o prazo da licença paternidade, sanando a omissão legislativa, no que foi acompanhado pelos Ministros Cristiano Zanin, André Mendonça e Nunes Marques. Por fim, os demais Ministros aderiram à tese reformulada pelo Ministro Barroso.

Ao final, a ação foi julgada procedente, por maioria de votos, no dia 14 de dezembro de 2023⁵, com fixação, por unanimidade, da seguinte tese de julgamento: 1. Existe omissão inconstitucional relativamente à edição da lei regulamentadora da licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição. 2. Fica estabelecido o prazo de 18 meses para o Congresso Nacional sanar a omissão apontada, contados da publicação da ata de julgamento. 3. Não sobrevindo a lei regulamentadora no prazo acima estabelecido, caberá a este Tribunal fixar o período da licença paternidade (Brasil, 2023).

O julgamento proferido pelo Supremo Tribunal, que reconheceu a existência de omissão legislativa e estabeleceu prazo para que o Congresso Nacional regulamente a fruição do direito à licença-paternidade, pode ser considerado um marco para a desconstrução de padrões discriminatórios de gênero no direito brasileiro. O exame da questão a partir das responsabilidades familiares e de sua correlação com o direito à igualdade entre mulheres e homens evidenciam que ocorreu um julgamento com perspectiva de gênero, o que será objeto de análise no próximo capítulo.

4. A PARENTALIDADE EM PERSPECTIVA DE GÊNERO

O julgamento proferido pelo STF na ADO nº 20 resultou da constatação pela Corte de que desigualdades estruturais e estereótipos de gênero estão presentes na divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres o trabalho de cuidado e aos homens o trabalho produtivo. Além disso, originou-se em uma análise crítica do direito a partir de uma abordagem sensível ao gênero no

⁵ A ata de julgamento foi publicada em 19.12.2023, o acórdão respectivo em 2.4.2024 e a decisão transitou em julgado em 10.4.2024.

exercício da jurisdição e de uma leitura contextualizada da realidade social. Assim, embora os votos dos Ministros do STF não façam menção expressa à análise com perspectiva de gênero, é possível concluir que a decisão contém elementos que caracterizam os julgamentos com tal perspectiva.

Os votos estão permeados de razões que desmontam a naturalização do cuidado materno e evidenciam o papel do Estado na reprodução e manutenção de papéis sociais desiguais, que prejudicam as mulheres com uma sobrecarga desproporcional, impedem que os homens tenham pleno acesso à parentalidade e acarretam prejuízos ao pleno desenvolvimento das crianças e das famílias, a exemplo do voto do Ministro Barroso, que aborda o problema de forma pormenorizada.

A decisão do STF demonstra o engajamento da Corte com a eliminação das desigualdades na prática judicial e se articula com os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro quando aderiu à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), à Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) e à Convenção de Belém do Pará. Aliás, esses compromissos devem se refletir em ações concretas por parte do Judiciário, do Executivo e do Legislativo (Fachin, Saladini e Assad, p. 242-243).

A atuação com perspectiva de gênero – termo que passou a ser utilizado a partir da IV Convenção Mundial da Mulher, no ano de 1995, em Pequim – se incorpora à atividade jurisdicional como um método que “permite desvelar a presença de vulnerabilidades nas relações sociais e nos processos judiciais, assim como reconhecer as relações desproporcionais de poder no processo de elaboração das normas” (Assad, 2024). A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) vem adotando de forma reiterada a análise com perspectiva de gênero, além de determinar que os Estados a adotem, como ocorreu na sentença do caso *Márcia Barbosa de Souza vs. Brasil*, proferida em setembro de 2021 (Corte IDH, 2021, p. 62-63). A condenação do Estado brasileiro pela Corte IDH se constitui em um dos fundamentos para que o CNJ tenha determinado que todos os ramos do Poder Judiciário observem as diretrizes inseridas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero por meio da Resolução 492 (CNJ, 2023), documento com caráter orientador e que oferece

ferramentas teóricas e práticas para que magistradas e magistrados possam identificar desigualdades estruturais, estereótipos discriminatórios e impactos diferenciados das decisões judiciais sobre pessoas em situação de vulnerabilidade de gênero.

Os fundamentos apresentados nos votos dos Ministros na ADO nº 20 se estendem além da questão do sexo biológico e dos papéis tradicionais de mãe e pai na relação familiar, destacando, em diversos pontos, as novas estruturas familiares e a necessidade de dar tratamento equânime a todas as pessoas que se propõem ao trabalho reprodutivo, o que configura uma análise em perspectiva de gênero, e não apenas de sexo⁶. É nessa moldura que o STF reconhece a omissão legislativa: o fato de o ADCT prever uma norma provisória que é desproporcional e vinculada aos papéis de gênero tradicionais, que foi mantida por mais de três décadas, isolando os homens do cuidado com os filhos, sobrecarregando as mulheres e se esquecendo das demais estruturas familiares.

Importante pontuar que o voto do relator não reconhecia a omissão legislativa, porque existe a previsão da licença, ainda que diminuta e provisoriamente. Todavia, o STF acabou por reconhecer a existência de omissão legislativa inconstitucional partindo do pressuposto que a norma transitória do art. 10, §1º do ADCT consolida um modelo discriminatório que precisa ser revisto porque é anacrônico e viola o princípio da igualdade material, impedindo que os homens compartilhem, desde os primeiros dias de vida da criança, o exercício efetivo da parentalidade, e que seja aliviada a sobrecarga materna. Essa sobrecarga é um dos entraves essenciais no avanço da igualdade entre homens e mulheres⁷. O reconhecimento desses problemas estruturais nos fundamentos de uma norma

⁶ “O novo modelo familiar é pluralizado, compreendendo não apenas a tradicional família heteroparental (pai e mãe cisgêneros), mas também as famílias homo e transparentais (paternidade decorrente de uniões homoafetivas ou de casais transgêneros), monoparentais (família fundada entre pai ou mãe solteiros ou viúvos e seus filhos) ou anaparentais (entre irmãos ou parentes próximos sem vínculo de ascendência ou descendência entre si)” (Brasil, 2023, p. 85, voto da Ministra Rosa Weber).

⁷ “O modelo de licença-paternidade reduzido faz recair sobre a mulher uma carga excessiva de responsabilidade em relação aos cuidados com o recém-nascido, reforçando estereótipos de gênero incompatíveis com a igualdade de direitos entre homens e mulheres (CF, art. 5º, I), inconciliáveis com os valores de uma sociedade democrática e igualitária, livre de toda forma de discriminação (CF, art. 3º), conflitantes com a solidariedade e reciprocidade de direitos e deveres entre os pais (CF, art. 229) e avessos ao primado do livre planejamento familiar e à paternidade responsável (CF, art. 227, § 3º), tudo a perpetuar a discriminação de gênero e a desigualdade de direitos entre homens e mulheres” (Brasil, 2023, p. 92, voto da Ministra Rosa Weber).

que é aparentemente neutra e que considera, em tese, o papel biológico da genitora no trabalho de gestar e parir, dialoga diretamente com o Protocolo do CNJ, que orienta o Judiciário a compreender como os papéis atribuídos a homens e mulheres impactam a percepção e a aplicação do direito.

Nesse sentido, a decisão do STF tem efeitos potencialmente transformadores para pais, mães e filhos, especialmente porque as razões de decidir do acórdão indicam que uma licença paternidade constitucionalmente adequada teria que considerar o compartilhamento das responsabilidades familiares, e não poderia ser fundamentalmente desigual, como posto na norma provisória⁸ - apontando, assim, caminhos para o legislador, que deverá levar em consideração essa trilha, sob pena de aprovar norma que possa ser considerada inconstitucional. A inauguração de um novo entendimento sobre o alcance da licença paternidade descortina a possibilidade de materializar a parentalidade compartilhada e a construção da paternidade responsável, em consonância com os compromissos constitucionais e internacionais assumidos pelo Estado brasileiro. Nesse sentido, a decisão do STF é disruptiva e profundamente inovadora.

Por fim, crucial lembrar que, embora a decisão tenha sido proferida antes da aprovação da Política Nacional de Cuidados (Lei 15.069/2024), está alinhada com seus princípios, eis que propõe a corresponsabilidade pelo cuidado e avança no sentido de uma sociedade mais justa para mulheres, homens e crianças. É um sopro de esperança na vela do barco que navega no sentido da igualdade de gênero.

5. CONCLUSÃO

O presente artigo se dedicou a investigar, sob a ótica da igualdade substancial entre os gêneros, os efeitos da omissão legislativa na regulamentação da licença paternidade, tal como reconhecido pelo STF no julgamento da ADO

⁸ “Deve-se reconhecer que a margem de discricionariedade do legislador ordinário na regulamentação da licença paternidade é limitada pelas diretrizes constitucionais, em especial a necessidade de que o prazo estabelecido seja efetivo para realizar a igualdade de gênero (art. 5º, I, CF/88), e para o cumprimento dos deveres constitucionais de proteção familiar e à infância (arts. 6º, 7º, XX, 203, 226, 227 e 229 CF/88)” (Brasil, 2023, p. 44-45, voto do Ministro Barroso).

nº 20. Demonstrou que qualquer medida que venha a ser discutida em termos legislativos e que diga respeito ao trabalho de cuidado deverá ser formulada em perspectiva de gênero, sob pena de perpetuar desigualdades estruturais e reforçar estereótipos que impedem o pleno exercício da parentalidade compartilhada.

Para compreensão do problema, retomou-se o histórico normativo da licença-paternidade no Brasil, evidenciando sua construção marcada por assimetrias de gênero e pela exclusão do homem do espaço do cuidado. Também foi analisada a atuação do STF nesse julgamento como marco de ruptura e redefinição da paternidade no campo dos direitos fundamentais, sinalizando as potencialidades das decisões judiciais na superação de padrões discriminatórios.

A análise evidenciou que o prolongado descaso do legislador com o tema revela mais que um simples atraso: indica a falta de interesse em materializar o direito à igualdade entre mulheres e homens, que, embora prevista na Constituição de 1988, demanda arcabouço jurídico e políticas públicas para que se efetive. Tal omissão mantém as mulheres aprisionadas ao espaço privado, reforçando os papéis tradicionais de gênero que decorrem da formação patriarcal e sexista da sociedade brasileira e que atribui unicamente às mulheres, de forma compulsória, a tarefa de cuidar da prole. Ao impor a permanência das mulheres no espaço em que cuidam, as afasta de suas atividades profissionais, muitas vezes de forma irreversível. E, a pretexto de preservar a tradicional divisão sexual do trabalho, ao manter a assimetria entre as licenças concedidas a mães e a pais, o legislador suprime dos homens o direito de cuidar, de participar de forma efetiva da vida de seus filhos recém-chegados, de estabelecer vínculos. E isso afeta diretamente o exercício do direito à parentalidade, não promove a justiça reprodutiva e consolida as desigualdades.

Sem o compartilhamento de responsabilidades familiares relacionadas ao cuidado com a infância não é possível cumprir o comando constitucional de igualdade entre homens e mulheres. Nessa esteira, não há igualdade de gênero possível sem que o trabalho de cuidado seja compartilhado de forma adequada entre as pessoas de referência parental. O reconhecimento desse imperativo, agora incorporado ao julgamento da ADO nº 20, deve orientar não apenas a

atuação do legislador, mas também a formulação de políticas públicas e a prática jurisdicional. O cuidado é responsabilidade de todos.

6. REFERÊNCIAS

Assad, Sandra M. Flügel; SALADINI, Ana Paula Sefrin. Licença parental em perspectiva de gênero: aportes do Direito Comparado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 89, n. 4. Porto Alegre: LEX Editora, 2023.

Assad, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais*. 1. ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

Assad, Sandra M. Flügel; SALADINI, Ana Paula Sefrin. Análise Prospectiva da Proteção Jurídica ao Trabalho de Cuidado no Brasil. Proteção jurídica dos cuidados. Org. Sthefany Felipp dos Santos; coord. Flávia Piovesan, Inês Virgínia Soares, Melina Girardi Fachin e Vivian Barbour. 1 ed. P. 63-74. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025.

Brasil. *Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0229.htm#art473.

Acesso em: 1º jul. 2025.

Brasil. *Decreto nº 4.377/2002*. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 1º jul. 2025.

Brasil. *Lei 13.257, de 8 de março de 2016*. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância (...). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm.

Acesso em: 1º jul. 2025.

Brasil. Ministério da Fazenda. *Informações tributárias e sociais dos setores econômicos*: Anos calendário 2019 e 2020. Brasília: fevereiro de 2023. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/pessoas-juridicas-por-setor/estudos-setoriais-das-pessoas-juridicas/dados-setoriais-consolidados-2019-e-2020/dados-setoriais-consolidados-resumo-e-metodologia-2019-e-2020.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2025.

Brasil. Portal Receita Federal. *Programa Empresa Cidadã*. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidada>. Acesso em: 7 jul. 2025.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20*. Relator: Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello. Redator do acórdão: Ministro Luiz Edson Fachin. Brasília: STF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>. Acesso em: 1º jul. 2025.

Câmara dos Deputados. Decreto-lei n. 5+452, de 1º de maio de 1943 – Publicação Original. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940->

1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html.

Acesso em: 1º jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 1315/2023*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2247098&filename=PL%201315/2023. Acesso em: 2 jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 1374/2024*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2411417&filename=PL%201374/2024. Acesso em: 3 jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 1974/2021*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2019141&filename=PL%201974/2021. Acesso em: 3 jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 3935/2008*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=594922&filename=PL%203935/2008. Acesso em: 3 jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 6.068/2023*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2377702. Acesso em: 1º jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 6216/2023*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2382327&filename=PL%206216/2023. Acesso em: 3 jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 6219/2023*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2382341&filename=PL%206219/2023. Acesso em: 3 jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 6753/2010*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=732616&filename=PL%206753/2010. Acesso em: 3 jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 7824/2017*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1566843&filename=PL%207824/2017. Acesso em: 3 jul. 2025.

Câmara dos Deputados. *Resolução n. 17, de 1989*. Aprova o Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/regimento-interno-da-camara-dos-deputados/arquivos-1/RICD%20atualizado%20ate%20RCD%2016-2025.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

CNJ. *Resolução nº 255 de 4.9.2018*, texto compilado a partir da redação dada pela Resolução nº 418/2021. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/compilado17161720210921614a13616fec5.pdf. Acesso em: 3 jul. 2025.

CNJ. *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*. 1. ed. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021.

Corte IDH. *Caso Márcia Barbosa de Souza vs. Brasil*, Sentença de 7 de setembro de 2021. San José: CORTE IDH, 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf. Acesso em: 3 jul. 2025.

Fachin, Melina Girardi; Saladini, Ana Paula Sefrin; Assad, Sandra Mara Flügel. Fabricando Precedentes: o caso da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e a jurisprudência interamericana sobre direitos trabalhistas. *Normas Internacionais e Controle de Convencionalidade na Justiça do Trabalho: Interpretação e Aplicação*. Organização Kátia Magalhães Arruda et al; coordenação geral Kátia Magalhães Arruda. 1. ed. Coleção estudos ENAMAT, v. 15. Presidente Prudente, SP. Gráfica CS, 2025, p. 225-248.

ONU Brasil. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. *Agenda 2030*, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 7 jul. 2025.

ONU. *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. s. l.: ONU, 2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2025.

Saladini, Ana Paula Sefrin. *Trabalho invisível de cuidado: pobreza de tempo e desigualdade de gênero*. Brasília: 2024, Venturoli.

Supremo Tribunal Federal. *Acórdão proferido na ADO 20*: inteiro teor. Brasília: STF, [2023]. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://portal.stf.jus.br/proces-sos/downloadPeca.asp?id=15365772725&ext=.pdf](https://portal.stf.jus.br/proces-sos/downloadPeca.asp?id=15365772725&ext=.pdf). Acesso em: 7 jul. 2025.

LICENÇA-MATERNIDADE: A EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL NO CURSO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

MATERNITY LEAVE: THE EFFECTIVENESS OF THE FUNDAMENTAL RIGHT DURING THE PROBATIONARY PERIOD

Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli¹

Hellen Kostiuresko²

DOI: <https://doi.org/10.62140/ACHK776618229>

RESUMO: A licença-maternidade é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal às trabalhadoras, estando inclusas neste rol as servidoras públicas ocupantes de cargo efetivo, revelando-se como um importante instrumento de proteção à mãe, ao neonato, ao adotado e à unidade familiar. A fruição de tal benefício pela servidora pública em estágio probatório suscita controvérsia acerca da consideração de tal período para fins de sua avaliação. Para tanto, se faz uma abordagem do estágio probatório, que se caracteriza como um lapso temporal em que se avalia o servidor em efetivo exercício, seguindo para a análise do instituto da licença-maternidade. O aparente conflito surge diante da necessidade de compatibilizar o direito da servidora ao afastamento com o dever de ser avaliada durante o estágio probatório. O estudo conclui que tratar a licença-maternidade como uma interrupção, penaliza a mulher pelo gozo de um direito fundamental, violando os princípios da igualdade de gênero, da proteção à maternidade e da dignidade humana, dado que a maternidade deve ser compreendida como parte legítima da vida funcional da mulher, sem implicar prejuízos à sua carreira ou estabilidade no serviço público. No presente estudo foi utilizado o método dedutivo de abordagem, baseando-se em análises bibliográficas e objetivando construir uma pesquisa exploratória.

Palavras-chave: estágio probatório; licença-maternidade; igualdade de gênero; direito fundamental

Abstract: Maternity leave is a fundamental right guaranteed to female workers by the Federal Constitution, including public servants in permanent positions. It is an important instrument for protecting mothers, newborns, adopted children, and the family unit. The fruition of this benefit by a public servant on probation

¹ Doutora em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Membro permanente do Mestrado em Direito da UEPG, Professora adjunta e Procuradora-geral da UEPG. E-mail: afpfcampa@uepg.br

² Mestranda em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Bacharel em Direito pela mesma Instituição. Advogada. E-mail: hellenkostiuresko27@hotmail.com

generates controversies regarding whether this period is considered for evaluation purposes. For this, an approach is made to the probationary period, characterized as a period of time during which the employee is evaluated, and then proceeds to analyze the principle of maternity leave. The apparent conflict arises from the need to reconcile the employee's right to leave with the obligation to be evaluated during the probationary period. The study concludes that treating maternity leave as an interruption penalizes women for enjoying a fundamental right, violating the principles of gender equality, maternity protection, and human dignity. Motherhood should be understood as a legitimate part of a woman's working life, without compromising her career or stability in public service. This study used a deductive approach, based on bibliographic analysis, and aimed to construct an exploratory study.

KEY WORDS: probationary period; maternity leave; gender equality; fundamental right

1. INTRODUÇÃO

A maternidade é um evento único na vida das mulheres, repleto de expectativas, sentimentos e experiências, vivenciadas de formas que variam de pessoas para pessoas. As mudanças trazidas para a mulher, nas várias searas de sua vida, inclusive sob o aspecto profissional, fazem com que se torne um marco significativo, com impactos em todos os entes envolvidos nesse processo, desde a própria mãe, perpassando pelos entes familiares, pelos vínculos laborais e pela sociedade como um todo.

Considerando tais asserções, o objetivo deste estudo é verificar os impactos da licença-maternidade no estágio probatório das servidoras públicas ocupantes de cargo efetivo, à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da proteção à maternidade. Pretende-se demonstrar que o afastamento legal em razão da maternidade não pode ser interpretado como fator de interrupção do tempo de serviço, tampouco ensejar prejuízos funcionais à mulher, sob pena de institucionalização de uma discriminação velada e de reforço das desigualdades de gênero.

Para tanto, e como o recorte que se faz é com relação à licença-maternidade usufruída pela servidora pública ocupante de cargo efetivo, em estágio probatório, se iniciará fazendo uma abordagem deste instituto, tratando de seus elementos fundamentais, como o cumprimento do lapso temporal previsto em lei, aliada a imperativa avaliação de desempenho. Dando sequência a

análise proposta, se fará um estudo da licença-maternidade como um período de afastamento remunerado, devido às mulheres, em razão do nascimento ou adoção de um filho, ou ainda, em virtude de aborto não criminoso.

Como o cumprimento do período de estágio probatório e a consequente avaliação de desempenho são requisitos indispensáveis para a aquisição da estabilidade no serviço público, surge uma tensão quando tais exigências se deparam com o exercício do direito à licença-maternidade, constitucionalmente assegurado. A problemática central deste trabalho recai sobre se o tempo de afastamento da servidora pública ocupante de cargo efetivo, em razão da maternidade, pode ser computado como parte do estágio probatório, bem como sobre a possibilidade de avaliação funcional nesse período.

O caminho trilhado no presente estudo, utilizado em Ciências Sociais, pauta-se pela pesquisa qualitativa, através do método hermenêutico-dialético, utilizando dados retirados de fontes bibliográficas. Para tanto, parte-se do estudo do estágio probatório, com seus elementos fundamentais, seguido pelo estudo da licença-maternidade e seu regime jurídico. Por último, busca-se confrontar esses dois institutos com a perspectiva constitucional e de gênero.

Por meio desta pesquisa se busca a construção de uma compreensão crítica e constitucionalmente fundamentada sobre os objetos de estudo citados, evidenciando que a fruição desse direito não pode gerar prejuízos à servidora.

2. ESTÁGIO PROBATÓRIO NO SERVIÇO PÚBLICO

O estágio probatório se caracteriza como um lapso temporal em que se avalia o servidor em efetivo exercício, a fim de se observar o cumprimento de requisitos profissionais e de desempenho do cargo. Trata-se de um período de experiência, supervisionado pela Administração, com o intuito de verificação da adequação dos agentes públicos no desempenho da respectiva função. (Modesto, 2002).

A Constituição Federal de 1988, no art. 41, em sua redação original, previa a obrigatoriedade de cumprimento de um período de dois anos de estágio probatório, para que o servidor pudesse adquirir a estabilidade no serviço público. Essa forma permitia, na prática, que os servidores fossem efetivados e

adquirissem estabilidade apenas pelo decurso do tempo, sem que houvesse a necessidade de avaliação de desempenho. Ressalte-se que a mencionada estabilidade significa uma prerrogativa, prevista no próprio texto constitucional, atribuída aos servidores detentores de cargos de provimento efetivo, após a aprovação em concurso público e cumprimento do aludido estágio.

O texto do art. 41 da Constituição Federal foi alterado pela Emenda Constitucional n. 19, de 4 de junho de 1998, ampliando o lapso temporal para três anos de efetivo exercício, bem como impondo, no § 4º, como condição para a aquisição da estabilidade, a avaliação de desempenho a ser aferida por comissão instituída para esta finalidade. Isso permite a verificação de eficiência e adaptação às funções, cabendo a cada ente federativo definir aspectos relevantes desse processo, de acordo com suas características específicas, dentro dos parâmetros básicos previstos em norma.

Portanto, a atual conformação do estágio probatório se reveste de um importante instrumento para Administração Pública selecionar seu quadro da melhor forma, não se limitando ao conhecimento técnico, o qual já foi comprovado com a aprovação no concurso público. O instituto permite que se vá além, com a possibilidade de avaliação de outras qualidades e competências como idoneidade moral, assiduidade, responsabilidade e comprometimento, as quais só podem ser analisadas ao longo de certo tempo e quando o servidor já está desempenhando suas funções.(Araújo, 2007). Tal lapso também tem efetiva representatividade para o servidor, pois marca a aquisição da mencionada estabilidade e impossibilidade de dispensa *ad nutum*.

Diante disso, é possível afirmar que o estágio probatório, na forma prevista no art. 41, *caput* e § 4º da Constituição Federal, além de possibilitar a aquisição de estabilidade ao servidor público, retrata a oportunidade de manter no quadro funcional permanente da Administração Pública, apenas os trabalhadores que demonstrem determinado nível de desempenho (Amorim; Luz; Silva, 2011), se configurando como uma etapa complementar ao processo seletivo de servidores públicos.

Contudo, uma importante discussão que se trava é que, com a ausência de estabelecimento de normas específicas de avaliação e, com a abertura de

significativo espaço para que, cada ente da federação defina, em lei própria, os aspectos essenciais do processo, surgem controvérsias que abrangem, desde requisitos, comissão avaliadora, até a definição de critérios para estabilidade, exoneração ou suspensão do estágio probatório. Aliado a isso, a própria redação do art. acima citado, ao prever que estabilidade será adquirida após três anos de efetivo exercício, suscita discussão acerca do cômputo de períodos em que o servidor não esteja no desempenho de suas atribuições referentes ao cargo, como é o caso do afastamento para fruição de licença-maternidade, objeto do presente estudo, o que faz com que seja imperiosa a análise do instituto da licença-maternidade.

3. A LICENÇA-MATERNIDADE E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA

A licença-maternidade é um direito assegurado pela Constituição Federal, no art. 7º, XVIII, às trabalhadoras gestantes como forma de garantir proteção à maternidade, à saúde da mãe e ao desenvolvimento saudável do recém-nascido.

Com relação à evolução de tal direito no Brasil, pode-se destacar duas fases, quais sejam: a anterior e a posterior à efetiva aplicação dos critérios da Convenção Internacional 103 da OIT, relativa ao amparo à maternidade, datada do ano de 1952 (Delgado, 2020). Isso porque, até a década de 1970, a ordem jurídica nacional determinava que competia ao empregador arcar com os custos de todas as parcelas contratuais trabalhistas durante o período de afastamento da empregada. Foi somente com a edição da Lei n. 6.136 de 1974 que tal obrigação passou a ser de responsabilidade da Previdência Social, e o salário-maternidade passou a ter natureza previdenciária.

A licença-maternidade, na forma prevista no texto constitucional, é direito das trabalhadoras urbanas e rurais, tendo duração de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, o que reflete a preocupação do Estado com a proteção da mulher e do nascituro. O direito foi estendido à mãe adotiva, nos termos da Lei n. 12.010 de 2009.

Posteriormente, com o advento da Lei n. 11.770 de 2008, foi instituído o Programa Empresa Cidadã, que permite a ampliação da licença-maternidade

por mais 60 dias, totalizando 180 dias, para as empregadas de empresas que aderirem ao programa e para as servidoras públicas ocupantes de cargo efetivo, cujos entes da federação tiverem instituído o referido programa. Essa prorrogação visa incentivar a amamentação e o vínculo entre mãe e filho.

É importante observar que a Constituição Federal, no art. 10, II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. Tal direito foi estendido a quem detiver a guarda do seu filho, em caso de falecimento da genitora, nos termos da Lei Complementar n. 146, de 2014

Quanto ao afastamento das gestantes empregadas, este pode ser dar a partir do 28º dia antes do parto, até a data da ocorrência deste, devendo o empregador ser notificado mediante atestado médico (art. 392, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho). Em casos de aborto espontâneo ou não criminoso, a licença será de duas semanas (art. 395 da citada norma).

O objetivo da licença-maternidade é ambivalente, buscando tanto a proteção e o bem-estar da genitora, ou adotante, quanto à saúde psicológica e física da criança ou adolescente adotado, o que vem a garantir que esses primeiros momentos de convívio familiar se estabeleçam com os cuidados e afetividade devidos. Com isso, pode-se afirmar que o grande fundamento do instituto é a proteção da unidade familiar, o que encontra guarida no art. 227 da Constituição Federal, que prevê, em seu *caput*, como dever e prioridade deste ente, bem como da sociedade e do Estado, a garantia de todos os direitos para o bom desenvolvimento da criança, do adolescente e do jovem.

Ao se trazer o tema para o presente estudo, a licença-maternidade prevista no inciso XVIII da Constituição Federal foi estendida às servidoras públicas ocupantes de cargo público, nos termos do § 3º do mesmo artigo, garantindo que a mãe possa dedicar tempo integral aos cuidados dos filhos, sem prejuízo à sua remuneração o ao cargo público, mantendo todos os benefícios e adicionais inerentes a este.

Com relação à previsão normativa, cabe a cada ente da federação disciplinar o assunto, tendo como baliza o texto constitucional. No âmbito federal

a direito está previsto na Lei n. 8.112 de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Ressalte-se que tal direito foi estendido também a servidora pública contratada por prazo determinado, ou em cargo em comissão, inclusive com relação à garantia de emprego, conforme Tema n. 542 do Supremo Tribunal Federal: “A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença- maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicado, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado”. (Brasil, 2023).

Assim, trata-se da licença-maternidade de um direito indisponível e de um importante meio de proteção, não somente para a mãe trabalhadora, mas, sobretudo, para o nascituro, salvaguardando a unidade familiar prevista no art. 226 da Constituição Federal, aliada a assistência das necessidades essenciais da criança pela família, pelo Estado e pela sociedade, disciplinada no art. 227 da mesma norma.

O benefício ostenta uma dimensão plural, recaindo sobre a mãe, o nascituro e o infante, além de proteger a própria sociedade, considerada a defesa da família e a segurança à maternidade. A garantia do emprego estendida às empregadas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, assim como a ausência de prejuízo à remuneração, ao cargo público, aos benefícios e respectivos adicionais, inerente a vinculação com o serviço público são formas de garantir, não apenas a subsistência da trabalhadora gestante, como também a vida do nascituro e o desenvolvimento sadio do bebê em seus primeiros meses de vida.

Diante disso e como a discussão que se conduz se refere a discussão acerca do cômputo de tal período no prazo de estágio probatório, o qual é composto, conforme já tratado alhures, pelo elemento tempo, aliado a avaliação, se faz necessária a abordagem de tais institutos.

4. CONFLITO ENTRE AVALIAÇÃO FUNCIONAL E ESTÁGIO PROBATÓRIO

Como se abordou nos tópicos anteriores, a licença-maternidade no serviço público representa um direito fundamental, consagrado no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e estendido às servidoras públicas pelo art. 39, § 3º da mesma norma. Esse direito não apenas protege a saúde da mãe e da criança, mas concretiza os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e da igualdade de gênero no ambiente laboral. Ao lado disso, o estágio probatório visa assegurar que o servidor reúna as condições necessárias ao desempenho do cargo, por meio de uma avaliação funcional prevista no art. 41, § 4º, da Constituição Federal, mecanismo que busca garantir à Administração Pública a qualidade e a eficiência de seu corpo funcional, ao mesmo tempo em que resguarda o interesse público.

Entre os inúmeros desafios associados à conciliação entre maternidade e vida profissional, destaca-se a insuficiência do tempo legalmente previsto para o afastamento laboral destinado aos cuidados com o recém-nascido. No Brasil, a licença-maternidade, conforme estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho, é limitada a 120 dias, período inferior ao recomendado por organismos internacionais, como a Organização Mundial da Saúde e a Organização Pan-Americana de Saúde, que orientam pelo mínimo de 180 dias de aleitamento materno exclusivo (OMS, 2025). Soma-se a isso a carência de políticas públicas efetivas de suporte às mães, a precariedade das redes de apoio, sejam elas familiares, comunitárias ou contratadas, e o fenômeno da transferência dos cuidados infantis para terceiros, realidade que evidencia a necessidade de uma maior valorização social e institucional do cuidado na primeira infância (Sommer, 2022).

O aparente conflito surge diante da necessidade de compatibilizar o direito da servidora ao afastamento com o dever de ser avaliada durante o estágio probatório. No entanto, é preciso reconhecer que a licença-maternidade, sendo um afastamento legal e constitucionalmente assegurado, não pode gerar qualquer tipo de prejuízo funcional ou prolongamento do estágio probatório da mulher, sob pena de violação aos princípios da isonomia e da proteção especial à maternidade. Nessa perspectiva, a aplicação da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, especialmente em seus arts. 20 e 21, impõe à Administração e

ao julgador a obrigação de considerar as consequências práticas da decisão e de adotar soluções que promovam a segurança jurídica e a equidade, evitando interpretações que convertam o exercício de um direito em um fator de discriminação ou penalidade indireta, neste caso apenas o mero exercício do direito de maternar.

Defende-se, portanto, que o período de licença-maternidade deve ser computado para fins de contagem do estágio probatório e da avaliação funcional, uma vez que o afastamento decorre do exercício legítimo de um direito fundamental. A exclusão desse período ou a prorrogação do estágio, nesses casos, significaria impor uma penalidade indireta à servidora em razão da maternidade, criando um desestímulo ao exercício de um direito assegurado constitucionalmente e afetando a igualdade formal e material consagrada constitucionalmente (Bonavides, 2001). Além disso, essa prática seria incompatível com o compromisso internacional assumido pelo Brasil, no âmbito de tratados e convenções de direitos humanos que versam sobre a promoção da igualdade de gênero e a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), internalizada no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 4.377/2002.

Ademais, o estágio probatório deve ser entendido como um período em que se verifica a conduta funcional da servidora no contexto de seu vínculo com o serviço público, o que inclui o respeito às licenças legais e a observância de deveres e responsabilidades impostas pelo regime jurídico do cargo em que se encontra (Modesto, 2002). O afastamento para fins de licença-maternidade não compromete esses aspectos, tampouco traduz falta de dedicação ou desídia funcional, tendo em vista que o período de licença é de apenas seis meses. A servidora pública ocupante de cargo efetivo, ao usufruir da licença, não incorre em falta administrativa ou descumprimento de dever funcional, pois se trata de uma prerrogativa garantida constitucionalmente, cuja finalidade é justamente assegurar o bem-estar da mãe e da criança e, por consequência, proteger o interesse público mais amplo, que se reflete na saúde coletiva e na promoção da igualdade de gênero.

Essa interpretação se alinha ao princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, onde é priorizado pelo aplicador a maior eficácia da norma, no entanto sem alterar o seu conteúdo (Coelho, 2002), e à necessidade de promover a igualdade material no ambiente público. O Estado, ao adotar medidas que desonere a mulher trabalhadora de ônus decorrentes do exercício de seus direitos, contribui para a concretização dos objetivos fundamentais da República, especialmente no tocante à construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Além disso, esse posicionamento fortalece o compromisso do Estado brasileiro com a efetividade dos direitos sociais e das garantias fundamentais, assegurando que o exercício da maternidade, longe de ser um obstáculo à carreira profissional da mulher, seja devidamente protegido e incentivado como expressão da dignidade humana e do desenvolvimento social sustentável.

5. PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL E IGUALDADE DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto vetor da ordem constitucional brasileira, deve ser compreendida como um compromisso normativo ativo, que exige não apenas a abstenção de discriminação direta, mas sobretudo a correção de desigualdades estruturais e históricas que afetam a participação das mulheres no espaço público. No contexto do serviço público, essa exigência assume contornos específicos: não basta tratar igualmente situações desiguais, é imperativo reconhecer que a maternidade, enquanto experiência socialmente feminina, produz impactos funcionais que o direito não pode ignorar sob pena de neutralidade discriminatória.

O serviço público brasileiro é estruturado sob o paradigma da impessoalidade, da eficiência e da estabilidade funcional, com fulcro nos arts. 37 e 41 da Constituição Federal. Contudo, a aplicação mecânica desses princípios pode, inadvertidamente, perpetuar lógicas excludentes quando se omite diante das especificidades de gênero. É nesse ponto que a perspectiva dogmática constitucional feminista ganha centralidade: ela propõe uma leitura da Constituição capaz de revelar como normas aparentemente neutras podem operar como instrumentos de invisibilização das experiências femininas (Silva, 2021),

esse conhecimento deve estar presente no trabalho estatal em relação a aplicação de políticas públicas, mas também ser objeto de direito dessas servidoras.

A ideia de igualdade substantiva, consagrada no art. 5º, I, da Constituição Federal, não se realiza com o mero reconhecimento formal de paridade entre os sexos, também significa uma junção entre os direitos humanos e a política econômica. Ela demanda um esforço interpretativo e normativo voltado à transformação das estruturas que sustentam a desigualdade, especialmente no que diz respeito à divisão sexual do trabalho e à desvalorização das tarefas de cuidado (Guimarães, 2016). Nesse sentido, a análise da licença-maternidade no estágio probatório não pode se limitar à legalidade do afastamento funcional, mas deve enfrentar o modo como a institucionalidade pública responde (ou falha em responder) à realidade biológica e social das servidoras gestantes.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2021, representa uma inflexão relevante nesse panorama. Mais do que um guia técnico, o documento opera como um instrumento de normatização do olhar sobre o conflito de gênero no direito. Ele reconhece que o sistema jurídico foi historicamente construído a partir de uma racionalidade masculina, e por isso impõe ao julgador o dever de reexaminar premissas, conceitos e critérios com os quais interpreta e julga a realidade das mulheres. É proposto que se investigue ativamente se há efeitos desiguais derivados de regras aparentemente imparciais e que se privilegie a interpretação que melhor concretize a igualdade substantiva (CNJ, 2021). No entanto, tal entendimento está ligado principalmente ao sistema judiciário, excluindo as outras esferas de poder, como, por exemplo, a esfera administrativa.

No caso da licença-maternidade durante o estágio probatório, a perspectiva dogmática constitucional feminista exige o abandono de critérios puramente burocráticos ou formalistas de avaliação de desempenho. Trata-se, aqui, de rejeitar a lógica da penalidade disfarçada sob a aparência de isonomia, reconhecendo que a ausência decorrente da maternidade não compromete o mérito da servidora, mas expressa um direito protegido constitucionalmente. O raciocínio contrário implica responsabilizar a mulher pelo exercício da função

reprodutiva, sendo um tipo de sanção simbólica que relega à maternidade à condição de obstáculo profissional.

Essa constatação não se restringe ao plano individual. A maneira como o Estado estrutura seus regimes de pessoal comunica também valores sociais e exemplo para a iniciativa privada. Quando a maternidade é tratada como fator de interrupção da carreira, em vez de ser acolhida como parte do ciclo funcional legítimo da mulher servidora pública ocupante de cargo efetivo, o Estado reforça estigmas e desigualdades. No caso das mulheres que possuem ensino superior, surge a necessidade de conciliar a maternidade e o trabalho com base em uma preocupação em passar mais tempo com os filhos, também pela dupla-jornada de trabalho, as mulheres com graduação também são mais pressionadas a retornarem mais ativamente ao mercado de trabalho, sendo essa uma pressão interna da própria servidora (Ceribeli; Silva, 2017). Proteger a maternidade no serviço público é proteger a própria legitimidade democrática da Administração, fundada na inclusão e na justiça material.

Por fim, uma leitura constitucional comprometida com os direitos fundamentais demanda que a maternidade seja vista como parte integrante da vida funcional plena das mulheres. Isso exige não apenas compatibilizar licenças com critérios de avaliação, mas ressignificar os parâmetros de mérito à luz da realidade das servidoras. A igualdade de gênero, nesse contexto, não é concessão nem exceção: é o próprio conteúdo da legalidade constitucional.

6. CONCLUSÃO

A abordagem do tema maternidade implica em se considerar o entrelaçamento de relações pessoais, sociais e profissionais. Isso faz com que seja necessária uma análise de todo o processo vivenciado pela mulher e o caminho percorrido para a conquista de direitos, entre estes a licença-maternidade e suas consequências.

No presente estudo a opção feita foi a análise das implicações da licença-maternidade para a servidora pública ocupantes de cargo público, quando tal lapso temporal coincide com o período do estágio probatório, que consiste no período de início da carreira de um servidor público, com duração de três anos e

no qual são avaliadas a sua aptidão e capacidade para o exercício do cargo ao qual foi nomeado por concurso um período.

Foi evidenciado que o período de estágio probatório se reveste de um instrumento imprescindível, para que a Administração Pública possa manter em seu quadro efetivo os servidores que comprovem, para além da capacidade técnica, outros aspectos como o comprometimento, a idoneidade moral, a assiduidade e a responsabilidade, os quais somente podem ser avaliados após o efetivo exercício da função.

A partir de tais considerações e, como o período de observação para fins de avaliação do estágio probatório é de três anos após a posse do servidor, quando a mulher usufruiu de licença- maternidade neste lapso temporal, o mesmo deve ser computado para a referida análise.

Isso porque a licença-maternidade é um direito indisponível, servindo para proteção tanto da mãe trabalhadora, quanto do nascituro e do adotado, consolidando-se como um importante instrumento de salvaguardar a unidade familiar prezada pela Constituição Federal. Nesse sentido, a própria norma que disciplina o tema prevê que, quando do gozo de tal benesse, serão preservados todos os direitos, estando aí inclusos o cargo, a remuneração, os benefícios e respectivos adicionais, o que vem a agasalhar o entendimento acima exposto.

Neste contexto, a licença-maternidade deve ser compreendida como um direito fundamental, assegurado pela Constituição Federal, com a finalidade de proteger a mãe, a criança e a unidade familiar. Essa previsão legal e o reconhecimento de sua importância não garantem apenas o afastamento remunerado da servidora, como também asseguram que tal período não pode ser interpretado como desídia funcional.

A tentativa de tratar a licença-maternidade como interrupção do estágio probatório ou como fator impeditivo à estabilidade funcional representa uma penalidade indireta à mulher pelo exercício legítimo de um direito constitucionalmente protegido. Essa interpretação viola os princípios fundamentais como o da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade, da igualdade de gênero e da não discriminação. Além disso, afronta os

compromissos internacionais firmados pelo Brasil, como o da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).

Dessa forma, torna-se imperioso reconhecer que o afastamento decorrente da licença-maternidade deve ser computado como tempo válido de efetivo exercício para fins de estágio probatório. Não se trata apenas de assegurar um direito individual da servidora, mas de reafirmar o compromisso do Estado com a promoção da justiça social, da equidade e da construção de um serviço público inclusivo, que valorize e proteja a maternidade como parte legítima da vida funcional das mulheres.

7. REFERÊNCIAS

Amorim, Tania Nobre Gonçalves Ferreira; Luz, Luciana Cristina Silva da; Silva, Ladjane de Barros. Estágio probatório: contribuição efetiva para o servidor público? *Administração Pública e Gestão Social, Viçosa*, v. 3, n. 4, p. 273-295, out./dez. 2011 - <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/4063/2292>. Acesso em: 12 jul. 2025.

Araújo, Edmir Netto de. *Curso de Direito Administrativo*. 3ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

Bonavides, Paulo. *Teoria constitucional da democracia participativa*: por um direito constitucional de luta e resistência, por uma nova hermenêutica, por uma repolitização da legitimidade. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 2001. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35462557/Paulo_Bonavides_-_Teoria_Constitucional_da_Democracia_Participativa_-_Ano_2001-libre.pdf. Acesso em: 1 jul. 2025.

Brasil. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 16 set. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 1 jul. 2025.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. RE 0074377-84.2009.8.24.0000/SC. Rel. Min. Luiz Fux, julgamento em 23/10/2023, publicado no DJEN de 06/12/2023. Disponível <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4650144>. Acesso 13 jul. 2025.

Ceribeli, Harrison Bachion; SILVA, Edlane Regis da. *Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade*. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Rio de Janeiro, v. 11, n. 5, p. 116–139, out./dez. 2017. DOI: 10.12712/rpca.v11i5.11316. Disponível em:

<https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11316>. Acesso em: 6 jul. 2025.

Coelho, I. M. Métodos - Princípios de interpretação constitucional. *Revista de Direito Administrativo, [S. l.]*, v. 230, p. 163–186, 2002. DOI: 10.12660/rda.v230.2002.46340. Disponível em:

<https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/46340>. Acesso em: 1 jul. 2025.

Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19 ed. São Paulo: LTr, 2020.

Guimarães, Nadya Araujo. *A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho*. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 639–643, maio–ago. 2016. DOI: 10.1590/1805-9584-2016v24n2p639. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/bch5SNzcy4rYzrWGdc7SGDS/>. Acesso em: 6 jul. 2025.

Modesto, Paulo. *Estágio probatório: questões controversas*. In: *Revista Eletrônica de Direito do Estado*, nº10, Salvador-BA. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com/revista/REDE-10-ABRIL-2007-PAULO%20MODESTO.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2025.

Nações Unidas. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*. Nova York, 1979. Disponível em: <https://www.ohchr.org/pt/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. Acesso em: 1 jul. 2025.

Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS); Organização Mundial da Saúde (OMS). *Aleitamento materno e alimentação complementar*. Washington, DC: OPAS. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/aleitamento-materno-e-alimentacao-complementar>. Acesso em: 6 jul. 2025.

Peter da Silva, Christine Oliveira. *Por uma dogmática constitucional feminista*. *Suprema: Revista de Estudos Constitucionais*, Brasília, v. 1, n. 2, p. 151–189, jul./dez. 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/356943366_Por_uma_dogmatica_constitucional_feminista. Acesso em: 6 jul. 2025.

LICENÇA MATERNIDADE, PATERNIDADE E ADOTANTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

*MATERNITY, PATERNITY, AND ADOPTIVE LEAVE DURING
PROBATIONARY PERIOD*

Cecilia de Aguiar Leindorff¹

Miriam Olivia Knopik Ferraz²

DOI: <https://doi.org//10.62140/CLMF238783002>

RESUMO: Trata-se de análise sobre a constitucionalidade de dispositivo que suspenda o prazo do estágio probatório por motivo de licença maternidade, paternidade e adotante. Parte-se de uma reflexão técnica sobre os efeitos da decisão do Supremo Tribunal Federal em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5220. O precedente em análise fixa entendimento sobre a constitucionalidade no cômputo do período de licença à gestante durante o estágio probatório de servidor pelo imperativo da máxima efetividade dos direitos fundamentais. A autonomia regulatória em hipótese alguma é autorizada a fazê-la sem exercitar a hermenêutica do Direito e a hierarquia máxima dos preceitos Constitucionais, ou seja, a autonomia do regulador para dispor da matéria se restringe à obrigatoriedade de observar os preceitos constitucionais. A concessão do gozo pleno da licença maternidade/paternidade sem qualquer óbice é um dever do Estado, em especial, para com a criança. É meio essencial para manutenção de sua integridade nos seus primeiros dias de vida. Observou-se todo o arsenal decisório dos Tribunais brasileiros sobre os efeitos do acórdão exarado no STF. Também observou as orientações normativas exaradas. Por meio do método de estudo de casos, perpassa-se pela ótica do ordenamento jurídico complexo, em que uma decisão não pode ser tomada como reflexão isolada, possui efeitos limitados, mas ignorar seu impacto na lógica estrutural interpretativa do Direito, traz prejuízo aos titulares das garantias e viola os princípios administrativos. Externa-se uma perspectiva de mitigação preventiva de riscos à judicialização aos

¹ Mestre em Direito pela PUC/PR; Especialista em Direito Civil pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR; Bacharela em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR. Advogada e Consultora. ceciliaeindorf.agui@gmail.com.

² Pós-Doutoranda pela Universidade Federal de Santa Catarina. Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Dottoressa di Ricerca na Università di Roma - La Sapienza. Diretora Acadêmica da Associação Paranaense de Direito & Economia (ADEPAR). Membro da Delegação Brasileira da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Membro do Instituto Ítalo-brasileiro de Direito do Trabalho. Membro do Grupo de Estudos de Análise Econômica do Direito da PUCPR. Membro do Grupo de Pesquisa de Direito e Política Espacial da Universidade Católica de Santos. Professora da FAE Centro Universitário. Conselheira Geral da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná. Membro da Comissão de Direito do Trabalho, Direitos Culturais, e de Direito Empresarial da OABPR. Fundadora da NÔMA - Norma e Arte. Advogada e Sócia Fundadora do Knopik & Bertoincini Sociedade de Advogados: prof.miriamknopik@gmail.com.

órgãos públicos que utilizem o regime de contratação de efetivos com necessidade de estágio probatório, bem como a garantia da inexistência de violação à efetividade dos direitos fundamentais.

Palavras-chave: Licença Maternidade. Licença Paternidade. Licença Adotante. Estágio Probatório. ADI 5220. Efetividade de Direitos Fundamentais.

Abstract: This is an analysis of the constitutionality of a provision that suspends the probationary period due to maternity, paternity, or adoptive leave. It begins with a technical reflection on the effects of the decision of the Brazilian Federal Supreme Court (STF) in Direct Action of Unconstitutionality No. 5220. The precedent under analysis establishes the understanding of the constitutionality of counting the maternity leave period during a civil servant's probationary period, based on the imperative of ensuring the maximum effectiveness of fundamental rights. Regulatory autonomy is in no circumstance authorized to act without applying legal hermeneutics and respecting the supreme hierarchy of Constitutional principles. In other words, the regulator's autonomy to address the matter is restricted by the obligation to observe constitutional precepts. Granting the full and unrestricted exercise of maternity/paternity leave is a duty of the State, especially with regard to the child. It is an essential means of safeguarding the child's well-being during their first days of life. The entire body of judicial decisions from Brazilian courts concerning the effects of the ruling issued by the STF was observed, along with the relevant normative guidelines. Using the case study method, the analysis takes into account the complexity of the legal system, where no decision can be treated in isolation. Although its effects may be limited, ignoring its impact on the interpretative and structural logic of the law harms the holders of guarantees and violates administrative principles. A perspective of preventive risk mitigation related to judicialization is presented, particularly for public entities that employ civil servants under a probationary period. Additionally, it ensures the preservation of the effectiveness of fundamental rights.

Keywords: Maternity leave. Paternity leave. Adopter leave Probationary Period. ADI 5220. Effectiveness of Fundamental Rights.

1. INTRODUÇÃO

Trata-se de análise sobre a constitucionalidade da manutenção de ato normativo administrativo que interrompa o estágio probatório quando da licença maternidade após decisão consolidada do Supremo Tribunal Federal em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5220.

Passa-se pela análise sobre: *i.* a suspensão da contagem do estágio probatório em caso de licença (não) afrontaria a decisão do STF em ADI n.º 5.220/SP; *ii.* inaplicabilidade da transcendência dos motivos determinantes; *iii.*

autonomia federativa na disciplina da matéria; *iv*. revestimento do caráter punitivo e impossibilidade de avaliar o desempenho de servidor de licença.

Ocorre que tal lógica não se sustenta quando se observa a máxima efetividade dos direitos fundamentais e a lógica complexa estrutural do Direito brasileiro. Passa-se a realizar uma análise técnica e precisa que mitigue preventivamente riscos de judicialização aos órgãos públicos que persistirem em manter a suspensão.

2. ANÁLISE DO PRECEDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - ADI 5220

O precedente em análise refere-se à decisão do Supremo Tribunal Federal em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5220, no sentido de fixar entendimento sobre a constitucionalidade no cômputo do período de licença à gestante durante o estágio probatório de servidor pelo imperativo da máxima efetividade dos direitos fundamentais.³

O entendimento fixado, não diz expressamente que a suspensão do período do estágio em caso de licença é inconstitucional. No entanto, o fato do STF ter deixado de proferir juízo negativo, não afasta o entendimento lógico de

³ **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. REQUERIMENTO DE MEDIDA CAUTELAR. DIREITO CONSTITUCIONAL. AL. G DO INC. VII DO ART. 1º E DO ART. 8º DA LEI COMPLEMENTAR PAULISTA N. 1.199/2013. EMENDA PARLAMENTAR. INOVAÇÃO DO PROJETO DE LEI PARA TRATAR DE MATÉRIA DE INICIATIVA DO CHEFE DO PODER EXECUTIVO. AUMENTO DE DESPESA. REPRODUÇÃO OBRIGATÓRIA. INCONSTITUCIONALIDADE. CÔMPUTO DE LICENÇA À GESTANTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. MÁXIMA EFETIVIDADE DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. CONSTITUCIONALIDADE. AÇÃO JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE.** 1. Compete privativamente ao Chefe do Poder Executivo a iniciativa de leis dispostas sobre as matérias previstas nas als. a e c do inc. II do § 1º do art. 61 da Constituição da República, sendo vedado o aumento das despesas previstas por emendas parlamentares (inc. I do art. 63 da Constituição da República). 2. É inconstitucional emenda parlamentar que gere aumento de despesas a projeto de lei que compete privativamente ao Chefe do Poder Executivo estadual. 3. O disposto no art. 41 da Constituição da República, pelo qual se estabelece que a obtenção da estabilidade no serviço público ocorre após três anos de efetivo exercício, deve ser interpretado em consonância com os princípios constitucionais da igualdade de gênero, proteção à maternidade, dignidade da mulher e planejamento familiar. 4. É constitucional o cômputo do período de licença à gestante no período do estágio probatório da servidora pública pelo imperativo da máxima efetividade dos direitos fundamentais. 5. Ação direta conhecida e julgada parcialmente inconstitucional o disposto na al. g do inc. VII do art. 1º da Lei Complementar paulista n. 1.199/2013, na parte em que incluiu o recebimento da gratificação “pro labore” aos Agentes de Rendas Fiscais quando do “exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal e nos termos da Lei Complementar n. 343, de 6.1.1984” (Brasil, 2021).

que suspender o prazo de estágio probatório em caso de licença maternidade/paternidade afronta o imperativo da máxima efetividade dos direitos fundamentais.

Ou seja, permanecer na defesa de que há constitucionalidade reconhecida em não suspender por dar efetividade máxima à direitos, mas cegar-se da interpretação dos efeitos mediatos do precedente, qual seja, a negativa lógica sobre o inverso, é ignorar os riscos iminentes do órgão administrativo sofrer impetração de Mandado de Segurança ou Ação Direta de Inconstitucionalidade.

Da interpretação lógica, verifica-se que se houver suspensão do estágio probatório quando da concessão da licença maternidade/paternidade há violação direta aos direitos fundamentais.

Do revés não há riscos à administração pública se houver o cômputo do prazo da licença maternidade/paternidade no período do estágio probatório. O servidor ainda assim será submetido à avaliação, no entanto de forma adaptada. Ademais, passado o estágio probatório não se consagra o cargo público, ainda há possibilidade de perda de cargo conforme previsão do §1º do artigo 41 da Constituição Federal.

Veja-se que da leitura da decisão interpreta-se: **1.** O direito à licença maternidade/paternidade é um direito fundamental. **2.** A autoridade possui autonomia regulatória. **3.** A regulação infraconstitucional não pode impedir a máxima efetividade dos direitos fundamentais. **4.** A suspensão do prazo do estágio probatório por motivos de licença maternidade/paternidade viola a efetividade dos direitos fundamentais. **5.** O cômputo da licença no período do estágio probatório garante a leitura constitucional. **6.** Suspender o prazo do estágio probatório durante a licença maternidade/paternidade não está sob a lógica declarada constitucional. **7.** Infringir a ordem constitucional importará na inconstitucionalidade do ato.

Deve-se ater que no próprio dispositivo do acórdão o precedente refere-se diretamente a consolidar como constitucional o cômputo do prazo de licença no estágio probatório como máxima efetividade dos direitos fundamentais. Ou seja, não trata-se de fundamentos determinantes, mas sim na

decisão em si. É certo que não há efeito vinculante dos motivos determinantes, o que não seria o caso, mas esvaziar-se da interpretação que sugere um caminho a seguir não é juridicamente aconselhável.

Mesmo que não haja efeitos vinculantes da interpretação integral da decisão do STF, ignorar o caminho dado pelo Supremo à orientação devida das previsões infraconstitucionais em compatibilidade com a norma mãe, beira a insensatez, incorrendo em risco desnecessário à Administração Pública.

Também deve-se observar a impossibilidade jurídica da autonomia regulatória sobrepor a eficácia de direito fundamental. É intrínseco ao controle de constitucionalidade das leis a visão sistemática do Direito, observar a unidade do ordenamento com a consciência sobre a hierarquia entre os diversos tipos normativos (Bobbio, 2014, p. 38; Hart, 2001, p. 112).

Conforme preceitos de Hans Kelsen o axioma base do ordenamento, entendendo o Direito como uma ciência, reflete que a validade da norma comporta-se em corrente. Ou seja, a norma superior (na presente hipótese, a Constituição Federal) é aquela que valida a construção das demais, com natureza vinculante (Kelsen, 1998).

O Supremo Tribunal Federal por meio da ADI 5220 deu interpretação ao que se considera constitucional. Essa interpretação da constitucionalidade, por si só, deve nortear a validade da construção das demais normas infraconstitucionais.

Dessa forma, em que pese haja autonomia regulatória, esta deve ser compatível com os preceitos constitucionais, sob pena de ruir à lógica basilar do Direito. A autonomia regulatória em hipótese alguma é autorizada a exercer-se sem exercitar a hermenêutica do Direito e a hierarquia máxima dos preceitos Constitucionais.

Do precedente do Supremo Tribunal Federal resta indubitável que qualquer normativa que não observe os preceitos constitucionais destoa do sistema jurídico vigente.⁴ Em que pese o entendimento não diga expressamente

⁴ O disposto no art. 41 da Constituição da República, pelo qual se estabelece que a obtenção da estabilidade ocorre após três anos de efetivo exercício, **deve ser interpretado em consonância com os princípios constitucionais da igualdade de gênero, proteção à maternidade, dignidade da**

que é inconstitucional suspender, ele fixa a constitucionalidade de não suspender. Dessa forma, pela lógica basilar da sistemática do Direito, previsão que suspenda o prazo do estágio probatório em licença maternidade/paternidade não estará de acordo com a interpretação declaradamente constitucional.

Ou seja, a autonomia do regulador deve observar a máxima eficiência dos direitos fundamentais e pelo entendimento, essa máxima se dará com o cômputo do prazo de licença no estágio probatório.

A autonomia do regulador para dispor da matéria se restringe à obrigatoriedade de observar os preceitos constitucionais. A observação da Ministra Cármen Lúcia sobre a autonomia federativa em seu voto, é justamente com o fito de apontar que o regulador deve observar a interpretação devida da Constituição.⁵

A própria decisão escancara o prejuízo ao direito fundamental da licença com a suspensão do estágio probatório, uma vez que diretamente fere o gozo pleno dos efeitos do fim de tal período (aquisição de estabilidade e progressão funcional).⁶

Nessa mesma lógica, a decisão também se nutre da máxima efetividade do direito fundamental quando remonta na fundamentação o entendimento exarado em sede de Recurso Extraordinário n. 1.058.333.⁷

mulher e planejamento familiar. Por isso é que há de ser considerado **constitucional o cômputo do período de licença à gestante no período do estágio probatório da servidora pública pelo imperativo da máxima efetividade dos direitos fundamentais**, sem se desigualar por preconceito, antes, adotando-se fator de relevância o que realce constitucional se tem no sistema jurídico vigente.

⁵ [...] 24. **A inclusão do período de licença-maternidade no curso de estágio probatório não pode ser interpretada fora do núcleo de direitos fundamentais.** Por ele se assegura o direito fundamental da licença à gestante e o direito de conquistar, no período, direitos trabalhistas, até mesmo para os servidores, dotando os direitos constitucionais de máxima efetividade. [...] (Brasil, 2021).

⁶ “[...] 21. No inc. I do art. 37 da Constituição da República, **assegura-se ampla acessibilidade a cargos, empregos e funções públicas**, vedando-se discriminações de gênero para acesso e permanência no serviço público. **A interpretação de que a situação de direitos funcionais decorrentes da avaliação em estágio probatório, aquisição da estabilidade e progressão funcional sejam suspensos no período de gozo da licença à gestante, ao adotante ou paternidade quando no período de estágio probatório ofenderia a igualdade material e a vedação de discriminação no ambiente de trabalho.** [...]” (Brasil, 2021).

⁷ No sentido de dotarem-se máxima efetividade as normas previstas no inc. I do art. 5º e no § 7º do art. 226 da Constituição da República, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 1.058.333, Relator o Ministro Luiz Fux, este Supremo Tribunal assentou ser **“constitucional a remarcação do teste de aptidão física de candidata que esteja grávida à época de sua**

Rememora-se que em sede de RE nº 1.058.333 que gerou tema de Repercussão Geral 973, consignou vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas que obstaculizem o planejamento familiar (art. 226, §7º).⁸

Se o legislador infraconstitucional não pode restringir nem de fato nem de direito a possibilidade de efetivação máxima do direito fundamental (no presente caso a licença maternidade/paternidade), a suspensão que atrasa a aquisição de direito de cargo público estável, representa por si só um óbice fático à saída de licença e por conseguinte incide em violação.

2. DANO À FAMÍLIA E AO PLANEJAMENTO FAMILIAR - INEXISTÊNCIA DE PREJUÍZO À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - AVALIAÇÃO ADAPTADA À EXCEÇÃO

A não suspensão do prazo do estágio probatório para servidor licenciado em caso de maternidade/paternidade, não implica na impossibilidade de avaliá-lo. Isto implicaria em injustiça. No entanto, em caso de servidor licenciado, a avaliação deve ser feita, mas sob adaptação.

Tomando como exemplo o que se aplica no Tribunal de Justiça do Paraná, conforme artigo 23 do Decreto nº 2.256/2013 alterado pelo art. 1º do Decreto nº 226/2021 e artigo 31 do Decreto nº 602/2022, avalia-se o licenciado das hipóteses que considera efetivo exercício (como é o caso da licença maternidade/paternidade) repetindo a pontuação recebida no período mais próximo do período avaliativo suspenso. Ou seja, a avaliação e a pontuação do servidor não deixam de existir, elas ocorrem em formato adaptado, mas mantendo justa a igualdade entre os servidores.

realização, independentemente da previsão expressa em edital do concurso público" (Brasil, 2020).

⁸ [...] **A Administração Pública, ainda que lhe incumba a estipulação de diversos requisitos editalícios, não pode escudar-se em uma pretensa discricionariedade para criar barreiras arbitrárias para o acesso às funções públicas, mormente quando disso decorre violação a direitos fundamentais e malfere o escopo do certame público, como no presente caso. [...]** (Brasil, 2020).

Gize-se que a licença maternidade representa apenas 16% do período total do estágio probatório. Inconcebível a ideia de que esse montante será capaz de invalidar 84% da atividade avaliada sem adaptação.

Veja-se que se no período mais próximo o avaliado tiver sido insatisfatório, tal lógica é aplicada a ele no período de licença. Ademais, o transcurso da licença não altera a capacidade plena do funcionário exercer a função neste caso, diferente do que pode ocorrer na hipóteses das demais licenças.

Se o servidor é hábil à vaga, mostrará seu desempenho com linearidade, da mesma forma que o fará se não for. Independentemente de se tornar um pai ou uma mãe.

A propósito, há estudos que comprovam que as mulheres melhoram seu desempenho a partir da maternidade, demonstrando maior desempenho cognitivo e aumentaram sua capacidade de tolerância ao estresse (Kinsley, 2011, 28-43).

Ademais, o fim do estágio probatório não canoniza o titular como servidor público vitalício. As possibilidades de perda de cargo existem, por inteligência do §1º do artigo 41 da Constituição Federal e §1º do artigo 36 da Constituição Estadual, e podem ser aventadas a qualquer tempo quando necessário por meio de: sentença judicial transitada em julgado; processo administrativo com ampla defesa; procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

No voto da Ministra Cármen Lúcia em ADI 5220 há orientação no sentido de que a expressão de “efetivo exercício” prevista no art. 41 da Constituição não veda a contagem do período de licença à gestante para fins de estágio probatório, não havendo prejuízo a Administração Pública em considerar tal período e ajustar sua avaliação.

Inclusive, conforme voto, é desarrazoado imaginar que a expressão “efetivo exercício” refletiria apenas todo e qualquer período em que o servidor

estivesse no desempenho de atribuições referentes ao cargo, o que levaria a exclusão do cômputo de, por exemplo, férias anuais.⁹

O fato do voto apontar que compete ao legislador infraconstitucional a definição das hipóteses consideradas como efetivo exercício, não se afasta da vinculação necessária dessas definições à interpretação do que é constitucional, ou seja, dar efetividade aos direitos fundamentais.

Nesse sentido, a continuação do voto da Ministra Cármen Lúcia expressamente aponta que a licença é direito fundamental assegurado pela Constituição, devendo a interpretação da legislação infraconstitucional ser no sentido de dotar-se de máxima efetividade, afastando-se qualquer entendimento que traduza seu pleno gozo e possa trazer prejuízos ao seu titular.¹⁰

É intrínseco à própria concepção de licença à maternidade/paternidade a inexistência de prejuízo do emprego e do salário (inteligência do artigo 7º, inc. XVIII da CF). Se não pode haver prejuízo ao emprego pelo próprio âmago do benefício, é lógico que qualquer atraso no atingimento da estabilidade e possibilidade de progressão de carreira por si só viola sua lógica.

Dessa forma, reveste-se de caráter punitivo a suspensão, vez que obstaculiza na prática o planejamento familiar. O constituinte expressamente vedou ato revestido de tal vício e assim consagrou o STF na interpretação que gerou Tema de Repercussão Geral nº 973.¹¹

⁹ [...] 18. A expressão “efetivo exercício” prevista no art. 41 da Constituição da República não veda a contagem do período de licença à gestante para fins de estágio probatório, competindo ao legislador infraconstitucional a definição das hipóteses consideradas como efetivo exercício. É desarrazoado conferir-se interpretação literal à expressão “efetivo exercício”, prevista no art. 41 da Constituição, pois conduziria a excluir do cômputo do estágio probatório todo e qualquer período em que o servidor não estivesse no desempenho de atribuições referentes ao cargo, como por exemplo, afastamentos por motivo de férias anuais, inequivocadamente contados como efetivo exercício para efeitos funcionais. [...] (Brasil, 2021).

¹⁰ [...] 19. [...] A licença à gestante, ao adotante e a licença paternidade são direitos fundamentais assegurados pela Constituição da República. A interpretação da legislação infraconstitucional deve ser no sentido de dotar-se de máxima efetividade às licenças em questão, afastando-se qualquer entendimento que traduza que o seu pleno gozo possa trazer prejuízos ao seu titular. [...] (Brasil, 2021).

¹¹ [...] 4) A família, mercê de ser a base da sociedade, tem especial proteção do Estado (artigo 226 da CRFB), sendo certo que a Constituição de República se posicionou expressamente a favor da proteção à maternidade (artigo 6º) e assegurou direito ao planejamento familiar (artigo 226, § 7º), além de encontrar especial tutela no direito de previdência social (artigo 201, II) e no direito de assistência social (artigo 203, I). [...] 6) O constituinte expressamente vedou qualquer forma

A Advocacia-Geral da União, da Consultoria-Geral da União e do Departamento de Coordenação e Orientação de Órgãos Jurídicos, proferiu entendimento de que a suspensão do estágio probatório é por si só medida restritiva de direito, incidindo em prejuízo por postergar a aquisição de direitos pelo servidor. Por essa natureza, a Administração Pública está submetida ao princípio da legalidade e, portanto, a suspensão do estágio probatório não pode ser interpretada ampliativamente pelo administrador, devendo sempre dar máxima efetividade às licenças em questão.¹²

Segundo entendimento da Advocacia Geral da União, suspender o prazo do estágio probatório e adiar a aquisição da estabilidade significa a imposição de tratamento discriminatório e intromissão indevida no planejamento familiar.

Desta forma a suspensão do prazo de estágio probatório nessa hipótese reveste-se de caráter punitivo, uma vez que gera prejuízo ao titular (atraso na possibilidade de progressão de carreira e estabilidade funcional), bem

coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas que obstaculize o planejamento familiar (art. 226, §7º), assim como assegurou o acesso às informações e meios para sua efetivação e impôs o dever de propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito. [...]13) A gravidez não se insere na categoria de “problema temporário de saúde” de que trata o Tema 335 de Repercussão Geral. É que a condição de gestante goza de proteção constitucional reforçada, por ter o constituinte estabelecido expressamente a proteção à maternidade, à família e ao planejamento familiar. [...] (Brasil, 2020).

¹² [...] III. A Administração Pública está submetida ao princípio da legalidade e, portanto, a suspensão do estágio probatório, por se tratar de medida restritiva de direito, não pode ser interpretada ampliativamente pelo administrador, a fim de se estender a hipóteses não previstas em lei que sejam capazes de gerar a suspensão do período de avaliação e, consequentemente, postergar a aquisição de direitos pelo servidor. IV. As licenças à gestante, à(ao) adotante e a licença paternidade são direitos fundamentais assegurados pela Constituição. Dessa forma, a interpretação da legislação infraconstitucional (da Lei n. 8.112/90) deve ser sempre no sentido de dar a máxima efetividade às licenças em questão, afastando qualquer entendimento que signifique que o seu pleno usufruto possa trazer prejuízos (pessoais, funcionais, etc.) ao seu titular (mãe, pai ou adotante). Na qualidade de direitos fundamentais, também obrigam os Poderes Públicos a criar, executar e manter uma série de normas, órgãos e procedimentos para a sua efetiva realização, de modo que é dever da Administração Pública criar todas as condições para que os atos e procedimentos de avaliação de estágio probatório sejam efetivados sem que isso implique restrições ao pleno desfrute das licenças à gestante, ao (à) adotante e à licença paternidade. [...] VI. O Supremo Tribunal Federal, no RE n.º 658.312/SC, afirmou que a igualdade entre os gêneros é um direito fundamental, cláusula pétrea de nosso ordenamento. A licença à gestante é uma licença gozada apenas pelas mulheres e, de fato, são inúmeras as carreiras do serviço público cuja legislação prevê progressão ou benefícios apenas após a confirmação no estágio probatório. Suspender o prazo do estágio probatório e adiar a aquisição da estabilidade para as mulheres significa a imposição de tratamento discriminatório às mulheres (artigo 5º, CF/88) e intromissão indevida no planejamento familiar (§ 7º, art. 226, CF/88).[...] (Brasil, 2016).

como impacta negativamente a constituição de família, assegurada na Carta Magna.

Além disso, em que pese haja o período de afastamento pela licença o servidor permaneceria avaliado, não gerando prejuízos ao funcionamento do serviço público ou impedimento a Administração Pública de demitir motivadamente o servidor.

3. LICENÇA MATERNIDADE, PATERNIDADE E ADOTANTE - DIREITO AMBIVALENTE

A licença maternidade/paternidade trata-se de direito fundamental do titular e do infante. A licença à gestante, como também ao adotante e à paternidade, é direito fundamental da criança, dos pais e da família, previstos na Constituição conforme artigo 7º, inc. XVIII, art. 226, §7º e art. 227.

Conforme aventou o artigo 226 da Constituição, a família é a base da sociedade e tem especial proteção do Estado que possui dever de propiciar meios de pleno exercício desse direito, com base nos princípios da dignidade e da paternidade responsável, sendo vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais que limitem seu exercício. O artigo 227 estabelece o dever do Estado em assegurar à criança com absoluta prioridade à convivência familiar, colocando à salvo de negligências.

Com o fito de concretizar tais direitos, nasce a previsão do artigo 7º, inc. XVIII, estabelecendo também como um direito do trabalhador, a licença à maternidade, como meio de efetivar a paternidade responsável, garantir a saúde da criança e priorizar a convivência familiar em sua máxima (nos primeiros dias de vida) evitando negligências.

Gize-se que em relação ao art. 7º, inc. XVIII há previsão do art. 39, §3º da Carta Magna no sentido de aplicar o direito à licença em questão também aos servidores públicos.

Quando se concede o benefício social de salário maternidade, também compreende-se com ambivalência, ou seja, busca tanto a proteção e o bem estar da genitora, quanto principalmente à saúde integral, psicológica e física da criança,

garantindo dessa forma que esses primeiros momentos do convívio familiar se estabeleçam com a cautela e afetividade devidas.

O Estatuto da Criança e do Adolescente prevê no caput de seu artigo 9º que é dever do Poder Público propiciar condições adequadas ao aleitamento materno, bem como o caput do artigo 19 do ECA expressamente escancara o direito da criança à convivência familiar.

Dessa forma é indubitável o perfil da licença maternidade/paternidade fixada como direito fundamental em duas vertentes: 1. direito da maternidade protegida e 2. direito da criança à saúde, aleitamento materno e convivência familiar (Maiolino; Cardoso, 2014).

Assim como já salientado, a licença à gestante, ao adotante e a licença paternidade são direitos fundamentais, e a interpretação da legislação infraconstitucional deve ser no sentido de dotar-se de máxima efetividade às licenças em questão, afastando-se qualquer entendimento que impeça (de direito ou de fato) o seu pleno gozo e assim, trazer prejuízos aos seus titulares, em especial à titularidade da criança.

A licença maternidade, na visão de Gilmar Mendes, é um direito fundamental de segunda geração, ou seja, que obriga a prestação positiva por parte do Estado tanto para com a mãe como para com a criança (Mendes, 2008).

No sentido de consagrar a licença à maternidade como um direito da criança, para além de um direito da mulher, tem-se o entendimento do Supremo Tribunal Federal exarado em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade nº5938.¹³

¹³ DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. **PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES.** 1. O conjunto dos **Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais**, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, **de observância obrigatória em um Estado Social de Direito**, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. **A Constituição Federal proclama importantes direitos** em seu artigo 6º, entre eles a **proteção à maternidade**, que é a ratio para inúmeros outros **direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante** e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres **caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo**

Resta claro que a proteção integral à criança e à maternidade, instrumentalizados pelo direito à licença, constituem direito irrenunciável e de observância obrigatória do Estado.

Dessa forma, além de se destacar das demais licenças, quando se reveste-se de caráter punitivo a suspensão do estágio probatório quando da licença maternidade/paternidade, pune-se em especial e de forma oblíqua a criança, vulnerável que deve ter especial cuidado estatal.

4. ORIENTAÇÕES NORMATIVAS E JURISPRUDÊNCIA SOBRE O TEMA.

Para além dos motivos acima expostos, de modo elucidar a discussão em sentido macro, traz-se jurisprudência, orientações normativas e disposições dos demais agentes reguladores sobre o tema.

Conforme Parecer-Plenário nº03/2016, da Advocacia-Geral da União, da Consultoria-Geral da União e do Departamento de Coordenação e Orientação de Órgãos Jurídicos, o afastamento para licença maternidade/paternidade é um exercício regular do direito do servidor, havendo de ser considerado período justificado de forma suficiente nas avaliações feitas pela Comissão constituída para essa finalidade. Ademais, o entendimento caracteriza a suspensão do período de estágio probatório quando da concessão de licença maternidade/paternidade como violação à efetivação dos direitos fundamentais da criança, da maternidade e da família (Brasil, 2021).

De acordo com o Parecer-Plenário nº00054/2021, da Advocacia-Geral da União, da Consultoria-Geral da União e do Departamento de Coordenação e Orientação de Órgãos Jurídicos, em sede dos autos SEI nº 00407.004714/2015-17 considerar a licença maternidade dentro do período de estágio probatório, reflete a interpretação sustentada pela Procuradoria-Geral Federal e pela

tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente (Brasil, 2019).

Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional no sentido de tal entendimento alinhar-se aos princípios da proteção da maternidade, da criança e da família, da igualdade e da razoabilidade, bem como é consonante com a legislação e a orientação jurisprudencial vigentes.

O Conselho Nacional do Ministério Público emitiu Resolução nº 280, de 12 de dezembro de 2023 (Brasil, 2023) sobre o cômputo do período de licença maternidade no estágio probatório. Conforme disposto na resolução, resta o entendimento expresso de que: **i.** a licença maternidade é um direito fundamental das mulheres e das crianças, que gozam de absoluta prioridade de proteção pela família, pela sociedade e pelo Estado; **ii.** a relevância do direito à convivência familiar durante todo o crescimento da criança e, especialmente, nos primeiros momentos de sua vida, quando há a efetiva construção de laços de afinidade e afetividade, com os primeiros processos de desenvolvimento neurológico, cognitivo, psicomotor e emocional; **iii.** os princípios constitucionais da proteção à maternidade, da dignidade da mulher e do planejamento familiar externam valores que possuem proeminência na interpretação e aplicação do direito; **iv.** a suspensão do período de estágio probatório durante o gozo de licença maternidade seria uma forma de discriminação contra as mulheres, prejudicando-as no processo de avaliação para a obtenção da vitaliciedade ou estabilidade.

O Superior Tribunal de Justiça, em que pese não seja competente para julgar matéria constitucional, quando questionado, exarou entendimento consolidado a aplicação da decisão do STF em ADI 5220, no sentido da inclusão do período de licença-maternidade no curso de estágio probatório não pode ser interpretada fora do núcleo de direitos fundamentais (Brasil, 2023).

A jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, entende que o cômputo do período da licença maternidade durante o tempo de estágio probatório é medida que atende os preceitos constitucionais, sendo declarado inconstitucional ato contrário. Ademais, o TJPR defende extrapolação do poder normativo e ofensa aos princípios da hierarquia das normas quando da previsão da suspensão do estágio quando da licença maternidade (Brasil, 2016).

O Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso entende que o ato administrativo que suspender o estágio probatório quando da licença maternidade

deverá ser declarado nulo, uma vez que viola os direitos fundamentais, e ignora interpretação constitucional dada pelo STF e STJ. Ademais, conforme a jurisprudência do TJMT o não reconhecimento da licença-maternidade como tempo de efetivo exercício configura abuso de poder (Brasil, 2024).

O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo possui jurisprudência no sentido de aplicar a interpretação integral da decisão em ADI 5220 do STF no sentido de caracterizar violação à efetividade dos direitos fundamentais a suspensão do prazo do estágio probatório quando da licença maternidade (Brasil, 2022).

O Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina considerou expressamente inconstitucional a suspensão do prazo do estágio probatório quando da licença maternidade, por força da interpretação dada pela ADI 5220, pela inteligência da máxima efetividade dos direitos fundamentais (Brasil, 2023).

A partir da interpretação e aplicação da ADI 5220, a jurisprudência do Tribunal de Justiça de Minas Gerais é no sentido de que a suspensão do período do estágio probatório em virtude da fruição da licença à gestante representa verdadeiro tratamento discriminatório e afrontar os direitos à proteção à maternidade e ao planejamento familiar (Brasil, 2022). A jurisprudência do TJMG é composta, inclusive, por julgados de fevereiro do corrente ano (Brasil, 2025).

O Tribunal de Justiça do Estado de Goiás segue a mesma linha, entendendo que diante do precedente do Supremo Tribunal Federal em ADI nº 5.220/SP, o cômputo de licença à gestante em estágio probatório diante da máxima efetividade de direitos fundamentais não obstaculiza a análise dos requisitos legais em relação à estabilidade do servidor no cargo público (Brasil, 2024).

A jurisprudência do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios é no sentido de que em que pese assista razão aos entes federativos quando de sua autonomia legislativa para tratar do regime jurídico de seus servidores, esta não pode ser exercida quando sustentar disciplina normativa diversa da legislação federal. Ou seja, a autonomia regulatória se submete a norma constitucional e infraconstitucional federal, não podendo inovar quando da

previsão de suspensão do prazo do estágio probatório quando da licença maternidade (Brasil, 2020).

No mesmo sentido entende o Tribunal Regional Federal da 1ª Região que em 14 de fevereiro de 2024 julgou o feito nº 0059411-71.2012.4.01.3400, entendendo que o gozo da licença maternidade não se enquadra em hipótese de suspensão de estágio probatório, bem como taxativo o rol de possibilidades de suspensão não pertencendo à autoridade reguladora liberdade para inovar e acresce-la (Brasil, 2018).

Gize-se que demais autoridades optaram por seguir o rol taxativo da Lei nº 8.112/90 (Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais), bem como compreenderam de forma integral o entendimento do Supremo Tribunal Federal exarado em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5220.

A exemplo, tem-se a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, por meio da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, instituiu o regime jurídico dos funcionários públicos civis do Estado, e por meio do artigo 78 computa a licença maternidade dentro do período do estágio probatório.

Tomando como exemplo os atos das demais autoridades reguladoras, destaca-se o realizado pelo Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, assim como já mencionado optou por vincular-se à lógica do precedente fixado em ADI 5220, por meio de normativa própria, conforme Decreto Judiciário nº 226/2021 (Brasil, 2021) (ano em que se fixou o entendimento pelo STF), no §2º do artigo 2º do Decreto nº 140/2015 (Brasil, 2015). Nessa lógica, o TJPR não suspende o período de estágio probatório quando das licenças à gestante, à paternidade e à adotante.

5. CONCLUSÃO

Com base em toda análise, pode-se concluir que há autonomia do ente regulador em legislar sobre tais entornos, porém, assim como quedou-se expressamente registrado no entendimento, o exercício não pode se sobrepor à máxima efetividade dos direitos fundamentais.

Veja-se que a questão não cinge sobre “pode ser feito”. Há a brecha de fazê-lo porque não há declaração de inconstitucionalidade expressa. No entanto, se houver judicialização, e uma vez que já existe tal entendimento sobre a constitucionalidade, quando provocados, o STF e as demais Cortes, darão a continuidade da interpretação e registrarão a inconstitucionalidade lógica da interpretação superficial do precedente. Concluir dessa forma e apoiar-se nessa interpretação limitada, expõe o órgão público à risco desnecessário de judicialização.

Qualquer interpretação diversa do que foi expressamente apontado na ADI 5220 incide em alto risco de exposição negativa à judicialização.

A própria natureza da licença-maternidade ou paternidade pressupõe a garantia de que não haverá prejuízo ao vínculo empregatício nem à remuneração, conforme estabelece o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. Sendo assim, se o afastamento não pode implicar em perda do emprego, é coerente concluir que também não pode representar um obstáculo à aquisição da estabilidade ou ao avanço na carreira, sob pena de contrariar a finalidade do benefício.

A manutenção da suspensão do tempo de estágio probatório quando da licença maternidade/paternidade é negar proteção à família e ao planejamento familiar.

A concessão do gozo pleno da licença maternidade/paternidade sem qualquer óbice é um dever do Estado, em especial, para com a criança. É meio essencial para manutenção de sua integridade nos seus primeiros dias de vida.

Com base no conteúdo apresentado - jurisprudência, orientações normativas e disposições dos demais agentes reguladores sobre o tema - ao observar a discussão em sentido macro, comprova-se que a manutenção da suspensão da licença em sede de estágio probatório gera à Administração Pública risco desnecessário e negativo de judicialização.

6. REFERÊNCIAS

Advocacia-Geral Da União. Consultoria-Geral da União. Departamento de Coordenação e Orientação de Órgãos Jurídicos. *Parecer-Plenário n. 03/2016/CNU-*

DECOR/CGU/AGU, de 17 ago. 2016. Disponível em: https://sapiens.agu.gov.br/valida_publico?id=10354028. Acesso em: 26 fev. 2025.

Bobbio, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 2. ed. Tradução de Ari Marcelo Solon. São Paulo: Edipro, 2014.

Brasil. Conselho Nacional do Ministério Público. *Resolução n. 280*, de 12 de dezembro de 2023. Dispõe sobre o cômputo de licença maternidade no estágio probatório. Disponível em:

https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2023/dezembro/Resolu%C3%A7%C3%A3o_280_2023_computo_de_licen%C3%A7a_maternidade_no_est%C3%A1gio_probato%C3%B3rio.pdf. Acesso em: 25 de fev. de 2025.

Brasil. Justiça Federal da 1ª Região. Seção Judiciária do Distrito Federal. *Processo n. 0059411-71.2012.4.01.3400*. 5ª Vara Federal Cível. Distribuído em 15 fev. 2018.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5220*, rel. Min. Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, j. 15 mar. 2021, DJe n. 055, divulg. 22 mar. 2021, publ. 23 mar. 2021.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5938*, rel. Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 29 maio 2019, DJe n. 205, divulg. 20 set. 2019, publ. 23 set. 2019.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 1058333*, rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, j. 21 nov. 2018, DJe n. 185, divulg. 24 jul. 2020, publ. 27 jul. 2020.

Brasil. Superior Tribunal de Justiça. *Agravo Interno no Agravo em Recurso Especial n. 2.381.603/SP*, rel. Min. Francisco Falcão, Segunda Turma, j. 4 dez. 2023, DJe 6 dez. 2023.

Brasil. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. *Apelação Cível n. 0701911-82.2020.8.07.0018*. Rel. Des. Gislene Pinheiro. 7ª Turma Cível. Acórdão n. 1331085.

Brasil. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. *Processo n. 0709827-27.2020.8.07.0000*. Agravo de Instrumento. Rel. Des. Gislene Pinheiro. 7ª Turma Cível. Referência: 0701911-82.2020.8.07.0018.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. *Processo n. 5830824-33.2023.8.09.0051*. Rel. Des. Clauber Costa Abreu. 8ª Câmara Cível. Publicado em 19 fev. 2024.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso. *Processo nº 1002494-76.2023.8.11.0050*. Câmaras Isoladas Cíveis de Direito Público. Rel. Des. Anglizey Solivan de Oliveira. 2ª Câmara de Direito Público e Coletivo. Julgado em 19 nov. 2024. Publicado no DJE em 26 nov. 2024.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso. *Processo nº 1002562-26.2023.8.11.0050*. Câmaras Isoladas Cíveis de Direito Público. Rel. Des. José Luiz Leite Lindote. 1ª Câmara de Direito Público e Coletivo. Julgado em 4 dez. 2024. Publicado no DJE em 10 dez. 2024.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Agravo de Instrumento-Cv n. 1.0000.21.253912-6/002*. Rel. Des. Geraldo Augusto. 1ª Câmara Cível. Julgado em 22 nov. 2022. Publicado em 23 nov. 2022.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Agravo de Instrumento-Cv n. 1.0000.22.062032-2/001*. Rel. Des. Pedro Aleixo. 3ª Câmara Cível. Julgado em 7 mar. 2024. Publicado em 11 mar. 2024.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Agravo de Instrumento-Cv n. 1.0000.22.097571-8/001*, rel. Des. Armando Freire, 1ª Câmara Cível, j. 11 fev. 2025, publ. 18 fev. 2025.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Agravo de Instrumento-Cv n. 1.0000.22.111491-1/001*. Rel. Des. Armando Freire. 1ª Câmara Cível. Julgado em 11 fev. 2025. Publicado em 18 fev. 2025.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Agravo de Instrumento-Cv n. 1.0000.22.170499-2/001*. Rel. Des. Armando Freire. 1ª Câmara Cível. Julgado em 6 fev. 2025. Publicado em 10 fev. 2025.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. 1ª Câmara Cível. *Processo n. 0004626-59.2017.8.16.0159*. Rel. Des. Guilherme Luiz Gomes. Julgado em 7 fev. 2018.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. 4ª Câmara Cível. *Processo n. 1337908-5*. Rel. Des. Abraham Lincoln Calixto. Julgado em 5 abr. 2016.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. *Decreto Judiciário n. 140*, de 30 de janeiro de 2015. Disponível em: https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?sessionid=0ade4c2bc6835f00e50a8cc89b3e?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f3e8024066cc50f939612cc3b9d800f338bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e. Acesso em: 24 fev. 2025.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. *Decreto Judiciário n. 226*, de 2021. Disponível em: https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?sessionid=7ed96a54d5ca104ee9a1e247eb53?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f3e8024066cc50f93bb097962c23fd7e18bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e. Acesso em: 24 fev. 2025.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. *Processo n. 1460826-1*. Rel. Des. Abraham Lincoln Calixto. Julgado em 4 out. 2016.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. *Recurso Cível n. 5001715-50.2023.8.24.0031*. Rel. Des. Paulo Marcos de Farias. 1ª Turma Recursal. Julgado em 9 nov. 2023.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Ação Rescisória n. 2017621-10.2022.8.26.0000*. Rel. Des. Maria Laura Tavares. Julgado em 11 abr. 2022.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Apelação / Remessa Necessária n. 1014735-69.2023.8.26.0566*. Rel. Des. José Maria Câmara Junior. 8ª Câmara de Direito Público. Julgado em 13 jun. 2024.

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Direta de Inconstitucionalidade n. 2333759-42.2023.8.26.0000*. Rel. Des. Luis Fernando Nishi. Órgão Especial. Julgado em 4 dez. 2024.

Hart, H. L. A. *O conceito de direito*. 3. ed. Tradução de A. Ribeiro Mendes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

Kelsen, Hans. *Teoria pura do direito*. 6. ed. Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

Kinsley, Craig H.; MEYER, Elizabeth. *Como a chegada de um bebê transforma o cérebro de mães e pais*. *Mente e Cérebro*, São Paulo, ano XIX, n. 227, p. 28-43, dez. 2011.

Maiolino, I.; Cardoso, L. *A prorrogação da licença-maternidade: considerações sobre a Lei 11.770 de 2008*. *Caderno Virtual*, v. 2, n. 29, 2014. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/972>.

Acesso em: 27 fev. 2025.

Mendes, Gilmar Ferreira. *Curso de direito constitucional*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

REDESENHOS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO: A LICENÇA-PARENTAL SOB A LENTE DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO

REDESIGNS FOR GENDER EQUITY: PARENTAL LEAVE UNDER THE LENS OF THE SOCIAL FUNCTION OF THE CONTRACT

Silvana Souza Netto Mandalozzo¹

João Vítor Ladeira Chornobai²

DOI: <https://doi.org//10.62140/SMJC386249657>

RESUMO: Este trabalho, de natureza bibliográfica e documental, realiza uma análise crítica do contrato de trabalho, destacando-o não apenas como um acordo de vontades, mas como um instrumento jurídico fundamental, permeado pela função social. Esta abordagem se torna imperativa diante da complexidade das relações laborais contemporâneas, nas quais a tradicional autonomia privada se revela insuficiente para garantia da equidade. A pesquisa baseia-se em uma extensa revisão de doutrina jurídica consolidada e da legislação brasileira, buscando fundamentar a indispensável intervenção estatal na proteção da trabalhadora mulher. O texto explora as características singulares do contrato laboral, diferenciando-o de outras modalidades contratuais, e rastreia a evolução do princípio da função social, que impõe ao contrato um propósito ético e coletivo, ultrapassando os interesses meramente individuais das partes. A análise aprofunda-se nas persistentes desigualdades de gênero que ainda permeiam o mercado de trabalho brasileiro, demonstrando como estruturas aparentemente neutras contribuem para a fragilização da posição feminina. Em particular, identifica-se a gritante disparidade entre licenças-maternidade e paternidade como um fator crucial na perpetuação de estereótipos de gênero e na significativa dificuldade de inserção e permanência profissional feminina, gerando um custo social e econômico para as mulheres. Diante desse cenário, o artigo propõe a reestruturação das licenças parentais para um modelo mais equitativo e sugere que a função social do contrato de trabalho, aplicada de forma abrangente e proativa, pode e deve tornar-se um vetor indispensável para a concretização da igualdade de gênero. Isso implica uma interpretação legal inovadora que priorize, em todas as esferas, a dignidade humana e a justiça social nas relações laborais, transformando o contrato em ferramenta ativa de transformação social.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho; Função Social; Igualdade de Gênero; Licenças Parentais.

¹ Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professora associada da Universidade Estadual de Ponta Grossa. E-mail: smandalozzo@uol.com.br.

² Mestre e doutorando em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. E-mail: joaovlchornobai@gmail.com.

Abstract: This scientific paper, of a bibliographic and documentary nature, critically analyzes the employment contract, highlighting it not only as an agreement of wills but as a fundamental legal instrument permeated by its social function. This approach becomes imperative given the complexity of contemporary labor relations, where traditional private autonomy proves insufficient to guarantee equity. The research is based on an extensive review of consolidated legal doctrine, Brazilian and international legislation, seeking to justify the indispensable state intervention in the protection of working women. The text explores the singular characteristics of the labor contract, differentiating it from other contractual modalities, and traces the evolution of the principle of social function, which imposes an ethical and collective purpose on the contract, transcending the merely individual interests of the parties. The analysis delves into the persistent gender inequalities that still permeate the Brazilian labor market, demonstrating how seemingly neutral structures contribute to the weakening of women's positions. In particular, the striking disparity between maternity and paternity leaves is identified as a crucial factor in the perpetuation of gender stereotypes and the significant difficulty of women's professional insertion and retention, generating a social and economic cost for women. Given this scenario, the article proposes the restructuring of parental leaves for a more equitable model and suggests that the social function of the employment contract, applied comprehensively and proactively, can and should become an indispensable vector for the realization of gender equality. This implies an innovative legal interpretation that prioritizes, in all spheres, human dignity and social justice in labor relations, transforming the contract into an active tool for social transformation.

Keywords: Employment Contract; Social Function; Gender Equality; Parental Leave.

1. INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho, figura central nas relações laborais, transcende sua mera definição jurídica para se consolidar como um instrumento de organização social e econômica. Ao estabelecer um vínculo formal entre empregado e empregador, ele não apenas delinea direitos e deveres recíprocos, mas também reflete e influencia as dinâmicas sociais mais amplas, incorporando um princípio fundamental: o da função social. Essa funcionalização impõe que a liberdade de contratar seja exercida em conformidade com propósitos que vão além dos interesses individuais, abarcando a dignidade da pessoa humana e o bem-estar coletivo.

No entanto, apesar dos avanços legais e da constitucionalização de princípios como a igualdade, o mercado de trabalho ainda é palco de profundas desigualdades, em especial as de gênero. A persistência de barreiras à plena participação feminina e a disparidade na distribuição de responsabilidades familiares evidenciam que a legislação, por si só, nem sempre é suficiente para transformar realidades sociais enraizadas. Dentre os mecanismos que perpetuam essa desigualdade, destaca-se a atual configuração das licenças parentais, que, ao concentrar a responsabilidade do cuidado na figura materna, impacta a trajetória profissional das mulheres e reforça estereótipos.

Diante desse cenário, este artigo se propõe a analisar a intersecção entre a funcionalização do contrato de trabalho e a promoção da igualdade de gênero no Brasil, com foco na crítica e nas propostas de reestruturação das licenças parentais. Exploraremos como a aplicação do princípio da função social pode atuar como vetor para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, mitigando discriminações e garantindo a plena efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, homens e mulheres. O objetivo é demonstrar que o contrato de trabalho, permeado por sua função social, tem o potencial de ser um instrumento ativo na redefinição de papéis, contribuindo para uma sociedade mais igualitária e em consonância com os preceitos constitucionais.

2. PARA ALÉM DA VONTADE: A ESSÊNCIA E O PROPÓSITO SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, em sua essência, constitui um pilar fundamental nas relações laborais, sendo concebido como um tipo específico de negócio jurídico, que estabelece um vínculo legal entre uma pessoa física, designada como empregado, e outra pessoa física ou jurídica, que assume o papel de empregador (Martins, 2025, p. 102).

A pessoalidade do trabalho por parte do empregado e a continuidade da relação são elementos que solidificam a natureza peculiar do contrato de trabalho. Ele não se encerra após uma única tarefa, mas se estende por um período, exigindo que o contexto da relação contratual seja constantemente considerado ao longo de sua execução. Em suma, o contrato de trabalho é um negócio jurídico

singular, regido pelo direito laboral, que estabelece uma complexa teia de direitos e deveres para empregados e empregadores, sempre sob a supervisão e proteção do arcabouço legal vigente (Delgado, 2016, p. 562; Leite, 2025, p. 313).

Os efeitos jurídicos desse contrato não se restringem apenas à mera prestação de serviços, mas derivam diretamente do que foi acordado e estabelecido entre as partes. A efetivação jurídica do contrato se inicia com o acordo, ganhando plena eficácia no momento em que a prestação de trabalho é executada (Martins, 2025, p. 110).

O cerne dessa relação reside na definição e aplicação das condições de trabalho que regerão a interação entre as partes envolvidas (Martins, 2025, p. 102). Classifica-se, por conseguinte, como um negócio jurídico, que delinea um conjunto claro de direitos e deveres para empregados e empregadores, sob a égide do Direito do Trabalho (Leite, 2025, p. 313).

A liberdade de consentimento, tanto do empregado para se vincular a uma empresa, quanto da empresa para empregar, é um elemento substancial nesse processo (Martins, 2025, p. 110).

Tal qual qualquer outra relação qualquer relação contratual diversa, portanto, a formação desse vínculo é intrinsecamente ligada à manifestação de vontade das partes. É crucial entender que a existência do contrato de trabalho depende exclusivamente da concordância mútua entre o empregado e o empregador, que conforma um verdadeiro ajuste de vontades, um encontro de intenções que culmina na decisão de contratar (Martins, 2025, p. 110).

Contudo, apesar de ter se desenvolvido a partir dos contratos de locação de serviços do Direito Civil, o pacto laboral se especializou e ganhou contornos únicos, tornando-se uma figura jurídica distinta (Martins, 2025, p. 114).

É imperativo reconhecer que essa autonomia da vontade, presente na gênese do contrato, não é absoluta. Existe uma considerável intervenção do Estado na regulação dessas relações, limitando a liberdade das partes para salvaguardar os interesses do trabalhador. Essa interferência ocorre por meio de um robusto sistema de proteção ao trabalhador, onde normas de ordem pública incidem automaticamente sobre o contrato. Essas normativas têm o propósito de restringir a autonomia da vontade dos envolvidos no pacto laboral, garantindo

um patamar mínimo de direitos e condições que não podem ser flexibilizados por mero acordo entre as partes (Martins, 2025, p. 112).

Essa proteção especial é uma das grandes distinções do contrato de trabalho em relação a outros contratos civis, justificada pela posição de hipossuficiência do trabalhador, ou seja, sua menor capacidade de negociação frente ao empregador. É essa disparidade que legitima a intervenção estatal na regulamentação do conteúdo contratual e na delimitação da autonomia da vontade, mesmo que a formação do contrato ainda dependa do consentimento mútuo (Delgado, 2016, p. 562).

Tal raciocínio revela-se pertinente para que se denote a aplicabilidade das normas e princípios que orientam o Direito dos Contratos às relações laborais, desde que – por óbvio – não contrariem os comandos que decorrem da especialidade dos vínculos trabalhistas.

Salienta-se, neste sentido, que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 8º, § 1º, admite a aplicação subsidiária do direito comum ao Direito do Trabalho (Brasil, 2017), incorporando ao seu sistema próprio a concepção do diálogo das fontes, ratificada pela previsão inserta em artigo 1º, § 1º, da chamada Lei da Liberdade Econômica, que impõe a aplicação de suas previsões às mais diversas áreas do Direito (Brasil, 2019), reforçando o interesse do legislador na conformação sistemática das normas que se impõem sobre as relações privadas.

E não obstante não se ignorem as críticas que se fazem à extensão desta nova lei às relações de trabalho, e que se reconheçam as especificidades já sinalizadas, próprias do sistema trabalhista, o que se quer – aqui – é evidenciar a possibilidade de aplicação dos princípios do direito contratual às relações de trabalho, dedicando-se especial atenção ao princípio da função social do contrato.

De acordo com Nalin (2008, p. 215), “funcionalizar, sobretudo, em nosso contexto, é atribuir ao instituto jurídico uma utilidade ou impor-lhe um papel social [...]”, “[...] na perspectiva da Carta de 1988, significa oxigenar as bases (estruturas) fundamentais do Direito com elementos externos à sua própria ciência [...] com o objetivo de atender às respostas da sociedade, em favor de uma ordem jurídica e social mais justa” (Nalin, 2008, p. 215). E é tal a exigência que se

impõe sobre o contrato, para o qual a função perseguida é a social (Nalin, 2008, p. 215).

A função social do contrato, neste contexto, emerge como um princípio jurídico fundamental que transcende a mera manifestação da autonomia da vontade das partes, impondo que a liberdade de contratar seja exercida em conformidade com propósitos mais amplos que os interesses puramente individuais, abrangendo aspectos como a dignidade humana e o bem-estar social.

Tartuce (2007, p. 232) defende que a função social é o princípio que busca analisar o contrato a partir do ambiente social que o cerca, exercendo sua eficácia não apenas entre os contratantes, mas também para além deles. A ordem constitucional contemporânea, embora evite o intervencionismo estatal direto na economia, não permite que a liberdade negocial privada se desvie para empreendimentos abusivos, que sejam incompatíveis com o bem-estar social e os valores éticos da comunidade (Theodoro Júnior, 2014, p. 37).

A constante evolução axiológica do Direito, que migra para um paradigma protetivo, busca assegurar a máxima efetivação da igualdade nas relações privadas, em face das interferências constitucionais, que demandariam a realização da igualdade material, tornando a observância dos princípios constitucionais – como igualdade material, justiça social, solidariedade e dignidade da pessoa humana – obrigatória para as partes, culminando no que se denomina autonomia privada com responsabilidade social (Silva; *et al*, 2021, p. 72).

A essencialidade do princípio no sistema contratual constitucionalizado, nesta toada, é evidenciada pelas disposições constantes no Código Civil (Brasil, 2002) que estabelece, em seu art. 2.035, parágrafo único, que nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, como os que asseguram a função social da propriedade e dos contratos, bem como – em seu art. 421 – ao afirmar expressamente que "a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato" (Brasil, 2019).

Neste cenário, a aplicação do princípio manifestar-se-ia em uma "dupla eficácia": uma eficácia interna, que orienta as obrigações e condutas entre as partes contratantes, e uma eficácia externa, voltada para a proteção de interesses coletivos e difusos. Mesmo que um contrato seja benéfico para os envolvidos, sua

validade pode ser comprometida se desrespeitar valores basilares da ordem jurídica (Rulli Neto, 2013, p. 203). Isso significa que, além dos efeitos esperados pelas partes, buscam-se resultados e vantagens concretas para a sociedade (Rulli Neto, 2013, p. 192). Nesse sentido, o princípio da função social não se restringe ao relacionamento entre os contratantes, mas foca nos reflexos do negócio perante o meio social (Theodoro Júnior, 2014, p. 13).

Este conceito ganha uma relevância acentuada no âmbito do contrato de trabalho, em relação ao qual sua aplicabilidade é – já há algum tempo – pacificamente reconhecida (Brasil, 2011). Conforme defende Leite (2025, p. 311) [...] por meio do diálogo das fontes do Direito Civil e do Direito do Trabalho, o princípio da função social do contrato com muito mais razão deve ser aplicado ao contrato de trabalho [...].

Embora a CLT não mencione expressamente a função social do contrato de trabalho, doutrina e jurisprudência concordam com sua incidência neste universo. A ausência de menção expressa não impede sua aplicação, que se justifica pela natureza do contrato de trabalho, uma espécie contratual que deve atender a essa função (Almeida; Pedaes; Pin, 2024, p. 81).

O princípio da função social exige que os contratos, além de serem formalmente válidos e juridicamente eficazes, possuam uma legitimidade ética e social intrínseca. No contexto trabalhista, isso implica um respeito irrestrito ao papel que a relação empregatícia desempenha na promoção da inclusão social, na garantia da renda do trabalhador e na manutenção da estabilidade econômica. Desse modo, a atividade econômica não pode ser dissociada dos direitos sociais e da dignidade da pessoa humana, que atuam como balizadores da liberdade contratual.

A lógica é clara: se o contrato é um veículo de manifestação do direito de propriedade, e a propriedade, conforme o art. 5º, inciso XXIII, da Constituição (Brasil, 1988), deve atender à sua função social, é natural que o contrato de trabalho, sendo uma espécie contratual, também seja permeado por esse princípio (Almeida; Pedaes; Pin, 2024, p. 82).

É crucial reconhecer a hipossuficiência do trabalhador na relação laboral, o que demanda a busca por instrumentos jurídicos que diminuam essa

desigualdade, promovendo equilíbrio e justiça, em consonância com a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (Almeida; Pedaes; Pin, 2024, p. 82) (Brasil, 1988).

A doutrina reforça que, pela força do princípio da máxima efetividade das normas constitucionais, qualquer violação a direitos fundamentais dos trabalhadores implica também uma violação à função social do contrato de trabalho (Leite, 2025, p. 311).

Neste contexto, quando da interpretação das normas contratuais, especialmente em matéria trabalhista, o juiz deve considerar o contrato como um conjunto significativo, considerando a função social que lhes é atribuída. As circunstâncias do desenvolvimento e execução contratual devem ser visualizadas como um todo (Martins-Costa, 1999, p. 430).

Em suma, a função social do contrato no âmbito trabalhista é um pilar que garante a eticidade, a justiça e a proteção dos direitos fundamentais, superando a mera formalidade legal para assegurar que as relações de trabalho contribuam efetivamente para o bem-estar coletivo.

3. GÊNERO E TRABALHO: ENTRE O ARCABOUÇO LEGAL E A REALIDADE DAS DESIGUALDADES

É imperativo reconhecer como esse princípio se entrelaça com um dos mais fundamentais objetivos da República Federativa do Brasil: a promoção da igualdade de gênero, em especial no contexto das relações de trabalho. A Constituição Federal (Brasil, 1988) é clara ao consagrar a igualdade entre os sexos em seus artigos 3º, inciso IV, e 5º, inciso I. Mais especificamente, no âmbito laboral, o artigo 7º garante a proteção do mercado de trabalho da mulher e a proibição de qualquer discriminação salarial ou nos critérios de admissão.

Essa busca por equidade não é recente; o art. 377 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), por exemplo, já em 1943, estabelecia que as medidas de proteção ao trabalho feminino são de ordem pública e não justificam, em hipótese alguma, a redução salarial, ressaltando a relevância da proteção jurídica à mulher trabalhadora também em solo infraconstitucional.

Contudo, apesar do arcabouço legal, a realidade ainda revela desafios significativos. A persistência de desigualdades no mercado de trabalho é evidente, mesmo em setores tradicionalmente associados ao universo feminino. Observa-se que em profissões como costura e cozinha, embora a maioria dos trabalhadores seja mulher em níveis mais simples e de menor remuneração, essa proporção se inverte quando as funções se tornam mais qualificadas e bem pagas, com a predominância masculina em postos de chefia e alta costura (Thomé, 2009, p. 43). Esse fenômeno demonstra uma barreira invisível, porém concreta, à ascensão profissional das mulheres.

Pode-se afirmar que um dos principais fatores que perpetuam a disparidade de gênero nas relações de emprego é a sobrecarga de responsabilidades domésticas e de cuidado com os filhos que recai desproporcionalmente sobre as mulheres (Thomé, 2009, p. 44). A dificuldade de conciliar a vida familiar e profissional é um obstáculo histórico à igualdade efetiva, pois a diferenciação de papéis no seio familiar se reflete diretamente nas dinâmicas de gênero no ambiente de trabalho (Thomé, 2009, p. 44).

Para mitigar esses impactos, a legislação brasileira prevê uma série de direitos às mães, como a licença-maternidade de 120 dias (com possibilidade de extensão por mais 60 dias pagos pela empresa), estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salário-família e o direito a creche ou auxílio-creche por parte da empresa (Gomes; Dias; Barroso, 2022, p. 893-894).

Contudo, as desigualdades no mercado laboral parecem figurar como meros sintomas de desigualdades que se revelam no âmbito das relações familiares, e a efetivação de uma divisão mais igualitária do trabalho doméstico depende de mudanças comportamentais que ocorrem em um ritmo mais lento do que aquelas de natureza normativa (Gomes; Dias; Barroso, 2022, p. 895).

Ainda assim, há um outro fator com o qual se deparam as mulheres que vivenciam a realidade do mercado laboral. Em razão das garantias que o Estado lhes confere, não raras vezes são vistas como representações de um custo e risco elevados, multiplicando as relações de opressão e intensificando as desigualdades materiais (Thomé, 2009, p. 44).

Para redução de tais desigualdades, argumenta-se que as políticas devem ser guiadas por dois princípios essenciais: o desenvolvimento de serviços coletivos que socializem parte dos custos dos cuidados com a família, para que estes não recaiam apenas sobre as mulheres; e a implementação de mecanismos que promovam uma divisão mais igualitária das tarefas domésticas, desvinculando os custos diretamente das trabalhadoras (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009, p. 855).

A concepção de que as atribuições de cuidado e responsabilidade familiar são definidas em razão do gênero faz com que recaiam apenas sobre as mulheres as garantias que se voltam à proteção da família. Ou seja, não obstante se somem políticas públicas e previsões legislativas que visam a proteção da mulher trabalhadora, são – tais ações – também representativas de custos, compartilhados pelo Estado e pelos empregadores quando das contratações, e que se expressam não em razão da proteção da mulher em si mesma, mas enquanto responsável pela manutenção da estabilidade doméstica.

Realidade reveladora da fragilização imposta pelos mecanismos hoje vigentes reside no indicativo de que há imediata queda no emprego das mães ao fim da licença-maternidade e, depois de 24 meses, metade delas saem do mercado – na maior parte das vezes, por iniciativa do empregador (Machado; Pinho Neto, 2016, p. 14), evidenciando a insuficiência das proteções que supostamente lhes concede igualdade material.

Nessa perspectiva, é fundamental que os benefícios atualmente previstos para as mulheres na legislação, visando garantir seus direitos, sejam revistos, revelando-se – como alternativa possível – que sejam estendidos aos trabalhadores homens, cujas responsabilidades familiares hão de ser também reconhecidas (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009, p. 855).

Isso reforça a ideia de que a função social do contrato, ao ser aplicada nas relações de trabalho, deve atuar como um instrumento ativo na promoção da igualdade de gênero, combatendo discriminações e criando um ambiente onde as responsabilidades familiares sejam compartilhadas, permitindo a plena participação das mulheres no mercado de trabalho e na sociedade, em consonância com os preceitos constitucionais.

4. LICENÇAS PARENTAIS: O NÓ DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO EMPREGO

No centro do debate acerca da normatização dos elementos de fragilização da mulher no mercado de trabalho, figuram as licenças parentais.

A distinção marcante entre as licenças-maternidade e paternidade no Brasil configura um desafio significativo à igualdade de gênero, perpetuando estereótipos e impactando negativamente a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho. Historicamente, a legislação brasileira concentrou os benefícios de afastamento remunerado quase exclusivamente na figura da mãe, consolidando uma cultura em que a responsabilidade primária pelo cuidado dos recém-nascidos e das crianças pequenas recai predominantemente sobre as mulheres (Saladini; Assad, 2023, p. 79-80).

Atualmente, a licença-maternidade é um benefício previdenciário que garante à mãe um afastamento remunerado de 120 dias, conforme previsto na Constituição Federal (art. 7º, XVIII) (Brasil, 1988) e na CLT (art. 392) (Brasil, 1943). Este período pode ser estendido por mais 60 dias caso a empregadora seja pessoa jurídica e participe do programa Empresa Cidadã, estabelecido pela Lei 11.770/2008.

O Brasil, inclusive, destaca-se globalmente por oferecer um dos mais longos períodos de licença-maternidade (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009, p. 857). Essa proteção à maternidade é reconhecida como um direito social fundamental pela Constituição, exigindo que o Estado implemente medidas protetivas em favor da gestante e do nascituro (Nascimento; Villas Bôas, 2016, p. 161). Contudo, até os dias atuais, a proteção à maternidade não foi substituída por uma abordagem mais abrangente de parentalidade (Saladini; Assad, 2023, p. 78).

Em contrapartida, a licença-paternidade no Brasil é consideravelmente mais curta. A Constituição de 1988 aumentou-a para os atuais cinco dias, mas ela ainda se mostra exígua em comparação à licença-maternidade, reiterando a noção de que a maternidade é um destino feminino e o cuidado uma habilidade inata das mulheres (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009, p. 857).

O pai tem direito a um afastamento remunerado de apenas cinco dias após o nascimento do filho, conforme o art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) (Brasil, 1988) – ressaltando-se a extensão por outros 15 dias conferidos também pela Lei 11.770/2008. A previsão das ADTC, que deveria ser regulamentada por lei específica (art. 7, XIX, CF), ainda vigora sem nova promulgação, não obstante o julgamento da ADO n.º 20, pelo Supremo Tribunal, que determinou houvesse deliberação legislativa acerca de tal omissão normativa (Brasil, 2023).

Historicamente, tal brevidade do direito ao afastamento reflete uma visão que atribuía ao pai uma responsabilidade meramente burocrática, limitada ao registro civil da criança, enquanto todas as responsabilidades de cuidado eram delegadas à mãe (Saladini; Assad, 2023, p. 78).

Essa disparidade entre os períodos de licença não apenas desestimula a participação ativa dos pais nos cuidados iniciais com os filhos, mas também fortalece a percepção de que o trabalho feminino acarreta um custo mais elevado para os empregadores, gerando discriminação tanto na contratação quanto na manutenção dos contratos de trabalho para as mulheres (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009, p. 857; Saladini; Assad, 2023, p. 79-80).

A ausência de medidas efetivas que permitam a conciliação entre as atividades profissionais e a vida familiar para ambos os pais, apesar de o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) prever direitos e deveres iguais e responsabilidade compartilhada no cuidado dos filhos, acaba por prejudicar o desenvolvimento da carreira profissional da mulher (Saladini; Assad, 2023, p. 79-80). Essa situação reflete uma concepção social que frequentemente enquadra o homem em papéis de provedor e protetor, ou em uma posição ambivalente de ajuda no ambiente doméstico, sem uma assunção plena e autônoma das responsabilidades de cuidado, que continuam centradas na figura materna (Matos; Oliveira; Natividade, 2016, p. 357).

No entanto, a maior participação do pai no cuidado dos filhos pode trazer benefícios significativos, como o aumento do período de amamentação, um maior envolvimento paterno no desenvolvimento sociocognitivo das crianças e, potencialmente, a promoção da igualdade de gênero nas atividades familiares e

domésticas (Almeida et al, 2016, p. 515). Uma licença parental mais longa para os pais poderia gerar ainda mais resultados positivos (Gomes; Dias; Barroso, 2022, p. 894).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por exemplo, sugere que o nível de desenvolvimento do Brasil permitiria a discussão e adoção da licença parental em substituição às licenças de maternidade e paternidade, visando remover a mulher, ao menos parcialmente, do foco da discriminação decorrente da maternidade. Contudo, a efetiva disponibilidade dos pais para assumir o cuidado durante o período de licença ainda é um fator a ser considerado (Gomes; Dias; Barroso, 2022, p. 909).

A Constituição Federal (Brasil, 1988), em seu art. 227, estabelece que o cuidado com as crianças é um dever compartilhado do Estado, da sociedade e da família – abrangendo tanto mães quanto pais. Isso significa que homens e mulheres possuem o mesmo dever e capacidade de cuidar de seus filhos (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009, p. 857).

A implementação de licenças compartilhadas representaria, neste cenário, uma ação proativa do Estado para garantir esse mesmo dever e direito de cuidado, contribuindo para a redefinição de valores e expectativas em relação aos papéis de homens e mulheres na sociedade e na família (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009, p. 857). Embora não caiba ao Estado determinar a divisão de tarefas familiares, ele tem o papel de assegurar que as famílias tenham a possibilidade de adotar um modelo mais igualitário (Izquierdo, 2007, p. 70). Exemplos como a legislação sueca demonstram a viabilidade de sistemas que visam desenvolver pais para quem a relação com a criança é central e fonte de satisfação pessoal (Matos; Oliveira; Natividade, 2016, p. 357).

No Brasil, diversas – e também recentes – são as propostas de alteração legislativas que incorporam as críticas às licenças parentais vigentes. As Propostas de Emenda Constitucional (PEC) n.º 176 e 229 buscam alterar o texto constitucional de modo a permitir – respectivamente – que a licença-maternidade seja compartilhada entre a mãe e o pai ou que as licenças-maternidade e paternidade sejam substituídas pela licença parental compartilhada; congregando, em ambos os casos, a noção de que são comuns as obrigações resultantes da

parentalidade e – consequentemente – o direito ao exercício do afastamento remunerado, hoje concentrados sobre a mulher.

Em âmbito infraconstitucional, tramita o Projeto de Lei n.º 3.773/2023 (Brasil, 2023), que – por meio da alteração do sistema normativo vigente – permitiria a permuta entre pais e mães dos períodos de licença-paternidade e de licença-maternidade, reconhecendo o compartilhamento das atribuições parentais e a consequente possibilidade de deliberação do casal acerca do gozo dos benefícios conferidos em lei, fazendo com que compartilhem, perante o mercado, a possibilidade de afastamento, e – consequentemente – os “custos e riscos” decorrentes da contratação.

Entretanto, até mesmo referido projeto já não mais sustenta, com a mesma robustez, o objetivo que lhe originou, haja vista o parecer emitido pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa que busca a alterá-lo de modo a limitar o aumento gradual da licença-paternidade para o número final de sessenta dias, sem mais compartilhá-la com a licença-maternidade.

Não obstante não tenha havido deliberação final sobre qualquer um deles, sabe-se que a atualização normativa seria insuficiente para que se efetivassem as transformações sociais pretendidas, porquanto pouco provavelmente passariam a ser igualmente compartilhadas as responsabilidades e atribuições domésticas. Ainda assim, a ampliação e reestruturação das licenças parentais seriam, neste contexto, cruciais para que a função social do contrato de trabalho, em consonância com os preceitos constitucionais, se inclinasse em direção à busca contínua pela realização da igualdade de gênero.

Ao reconhecer o cuidado com os filhos como uma responsabilidade compartilhada e criar mecanismos legais que incentivem a participação paterna, é possível mitigar a discriminação feminina no mercado de trabalho e construir uma sociedade mais equitativa e justa para todos.

Neste contexto, concebendo-se a funcionalização do contrato como uma necessidade de que as relações obrigacionais realizem contributos externos, que não de garantir a efetividade dos direitos sociais para além dos interesses dos próprios contratantes – sob pena de nulidade – pode-se admitir que o contrato

de trabalho instrumentalize a desigualdade de gênero e a fragilize a mulher no campo das relações de trabalho?

Se tanto a propriedade quanto os contratos devem atender a uma função social, como expressamente previsto nos artigos 5º, XXIII, e 421 do Código Civil (Brasil, 2002), obrigam-se a servir de instrumento para a efetivação dos direitos fundamentais; se, às mulheres, deve ser garantida igualdade material e assegurada a proteção no mercado de trabalho (Brasil, 1988), impõe-se aos contratos a obrigação de realiza-los (Silva; *et al.*, 2021, p. 72).

Como, neste caso, admitir que não o façam?

Venosa (2025, p. 82) descreve a função social do contrato como uma "norma aberta ou genérica", a ser preenchida pelo julgador em cada caso concreto, cabendo ao interessado apontar e ao juiz decidir sobre a adequação social de um contrato. É, por conseguinte, central a figura do julgador.

Essa abertura interpretativa atribui aos operadores do Direito, em especial aos magistrados, a tarefa de harmonizar as normas infraconstitucionais com os princípios constitucionais. Por conseguinte, eventualmente, enquanto guardião do “poder do Estado de conhecer, analisar e decidir, com força cogente, as lides de natureza trabalhista” (Lima; Silva, 2019, p. 305), caberia à Justiça do Trabalho fornecer elementos para construção de uma igualdade efetiva? Poderia, ela, conferir os contornos de uma licença-parental ainda não normatizada?

A partir do reconhecimento da função social do contrato de trabalho, é possível sustentar que a concessão de uma licença-parental ampla e igualitária representa não apenas uma medida de justiça social, mas um imperativo jurídico decorrente da própria lógica contratual funcionalizada. Em outras palavras, a igualdade de gênero nas relações laborais não depende apenas de novas leis, mas pode — e deve — ser promovida por meio da interpretação evolutiva dos contratos de trabalho.

Nesse sentido, diante da inércia legislativa em reformular o regime jurídico das licenças, caberia ao Poder Judiciário, especialmente à Justiça do Trabalho, desempenhar um papel ativo na promoção dos direitos fundamentais, conservando a missão de assegurar a concretização dos direitos sociais,

interpretando o contrato de trabalho de forma a garantir sua compatibilidade com a dignidade da pessoa humana, a igualdade material e a função social do trabalho.

A adoção da licença-parental como efeito interpretativo do contrato de trabalho, corresponderia a resultado hermenêutica constitucional voltada à máxima efetividade dos direitos fundamentais.

Poderá ser, portanto, a atuação da Justiça do Trabalho, um vetor essencial para a concretização dos direitos fundamentais e para a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa, inclusive no que tange à igualdade de gênero nas relações laborais, preenchendo as lacunas normativas com base nos princípios constitucionais e na função social do contrato, pavimentando o caminho para uma aplicação mais humanizada e adaptada às exigências sociais contemporâneas.

5. CONCLUSÃO

A análise do contrato de trabalho sob a perspectiva de sua função social revela uma evolução jurídica fundamental que transcende a mera relação privada, posicionando-o como um pilar para a concretização de direitos fundamentais e a promoção da justiça social. Ao reconhecer que a autonomia da vontade não é absoluta e que o Estado deve intervir para salvaguardar os interesses da parte hipossuficiente – o trabalhador –, o direito laboral pavimentou o caminho para que o contrato de trabalho se tornasse um veículo para a dignidade da pessoa humana e o bem-estar coletivo, conforme evidenciado pela Constituição Federal e pelo Código Civil. A aplicação desse princípio exige que as relações empregatícias não se restrinjam à formalidade legal, mas busquem uma legitimidade ética e social intrínseca.

Contudo, a persistência de profundas desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro demonstra que, mesmo com um robusto arcabouço legal, a efetivação da igualdade material ainda é um desafio. A sobrecarga de responsabilidades domésticas e de cuidado que recai desproporcionalmente sobre as mulheres, aliada à disparidade entre as licenças-maternidade e paternidade, perpetua estereótipos e fragiliza a inserção e permanência feminina no ambiente profissional. Essa dicotomia entre a ampla proteção à maternidade e a quase

inexistente licença-paternidade cria um custo social e econômico que recai sobre as mulheres, levando muitas vezes à sua exclusão do mercado de trabalho.

A proposta de transição para um modelo de licença parental compartilhada emerge, portanto, como uma medida essencial para reequilibrar essas responsabilidades e combater a discriminação institucionalizada. Ao incentivar a participação paterna ativa e desvincular o "custo" da parentalidade exclusivamente da figura feminina, essa mudança normativa, em consonância com a função social do contrato, pode ser um poderoso catalisador para a igualdade de gênero. A instrumentalização do contrato de trabalho para fins que promovam a equidade e a dignidade exige uma atuação proativa de todos os atores sociais, incluindo o Judiciário.

A funcionalização do contrato de trabalho, aliada à hermenêutica constitucional dos direitos sociais, permite concluir que a licença-parental é não apenas uma política desejável, mas uma decorrência lógica e necessária do modelo jurídico vigente. Sua implementação, mesmo que pela via interpretativa judicial, representa um passo decisivo na concretização da igualdade de gênero e na efetivação do princípio da função social do contrato de trabalho.

6. REFERÊNCIAS

Almeida, V. H.; Pedaes, K. S.; Pin, L. E. N. (In)aplicabilidade do princípio da função social ao contrato de trabalho: uma perspectiva a partir da doutrina e da jurisprudência. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, Pouso Alegre, v. 40, n. 1, p. 73-92, jan/jun 2024.

Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, 05 out 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

Acesso em: 24 maio 2025.

Brasil. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Rio de Janeiro, 09 ago 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 maio 2025.

Brasil. Emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 nov 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm>. Acesso em: 05 jun 2025.

Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 14 jul 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 11 jun 2025.

Brasil. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 20 set 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 11 jun 2025.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão em Recurso de Revista* n.º 92040-95.2005.5.01.0026. Recorrente: Constantino Paleólogo Fonseca de Almeida. Recorrido: Banco do Brasil S.A. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 25 de março de 2011. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2008&numProcInt=128063&dataPublicacaoStr=25/03/2011%2007:00:00&origem=documento&nia=5459533>>. Acesso em: 26 jun 2025.

Gomes, A. V. M.; Dias, E. R.; Barros, 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, vol. 15, n. 01, p. 889-911, 2022.

Gomes, Orlando. *Contratos*. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

Izquierdo, Raquel Aguilera. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, n. extra 2, p. 69/119, 2007.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2025.

Lima, Vanderlei Schneider de; SILVA, Lenir Aparecida Mainardes da. O princípio do acesso à justiça e a reforma trabalhista – a Justiça do Trabalho sob fogo cruzado entre a proteção e a desregulamentação. In: BACELLAR, R. M. B.; *et al.* (Org.). *Constituição de 1988 e Reforma Trabalhista: interpretações e análises – estudo em homenagem ao professor e advogado Carlos Roberto Ribas Santiago*, capítulo 13. Curitiba: Instituto Memória, 2019.

Machado, Cecília; Pinho Neto, Valdemar Rodrigues de. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Disponível: <<https://repositorio.fgv.br/bitstreams/43de8bd0-cf35-4299-bdd2-9c511ee5b8d9/download>>. Acesso em: 22 jun 2025.

Martins, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 41. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2025

Martins-Costa, Judith. *A boa-fé no direito privado: sistema e tópica no processo obrigacional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

Matos, A. C. H.; Oliveira, L. Z.; Natividade, J. P. K. F. Licença parental como agenda para a igualdade de gênero: diálogos entre os modelos sueco e brasileiro. *Revista da Faculdade de Direito – UFPR*, Curitiba, vol. 61, n. 3, p. 345-363, set/dez 2016.

NALIN, Paulo. *Do contrato: conceito pós-moderno; em busca de sua formulação na perspectiva civil-constitucional*. 2. ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2008.

Nascimento, Grasielle Augusta Ferreira; Bôas, Regina Vera Villas. Proteção da Mulher: Direito Individual e Social à Igualdade de Condições no Mercado de Trabalho e ao Direito à Maternidade. *Conpedi Law Review*, Florianópolis, v. 1, n. 6, p. 156–172, 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459>. Acesso em: 22 jun 2025.

Pinheiro, L; Galiza, M.; Fontoura, N. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. *Estudos Feministas*, Florianópolis, vol. 17, n. 3, set/dez 2009.

Rulli Neto, Antônio. *Função social do contrato*. 1. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2013.

Saladini, Ana Paula Sefrin; ASSAD, Sandra Mara Flügel. *Licença parental em perspectiva de gênero: aportes do direito comparado*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, vol. 89, n. 4, p. 65-86, out./dez. 2023

Silva, Giselly P.; et al. *A função social do contrato*. São Paulo: Almedina Brasil, 2021.

Tartuce, Flávio. *Função social dos contratos*. São Paulo: Renovar, 2007.

Theodoro Júnior, Humberto. *O contrato e sua função social*. 4. ed. 2014. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

Venosa, Silvio de Salvo. *Direito civil: contratos*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2025.

LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE EM RELAÇÕES HOMOAFETIVAS NO BRASIL: PERSPECTIVAS TEÓRICAS, DESAFIOS JURISPRUDENCIAIS E PROPOSTAS PARA A ISONOMIA E O MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA

MATERNITY AND PATERNITY LEAVE IN HOMO.AFFECTIVE RELATIONSHIPS IN BRAZIL: THEORETICAL PERSPECTIVES, JURISPRUDENTIAL CHALLENGES, AND PROPOSALS FOR ISONOMY AND THE BEST INTEREST OF THE CHILD

João Carlos Melo Figueiredo¹

DOI: <https://doi.org/10.62140/JCMF692210464>

RESUMO: A presente pesquisa tem como objetivo geral compreender o arcabouço jurídico e a jurisprudência brasileira concernente às licenças maternidade, licença paternidade em relações homoafetivas. O artigo parte-se das seguintes indagações: Em que medida o ordenamento jurídico brasileiro e a jurisprudência têm garantido a plena isonomia e o melhor interesse da criança no que tange às licenças maternidade e paternidade para famílias homoafetivas, considerando a diversidade de papéis de gênero e as diferentes formas de parentalidade nessas uniões? Quais são os desafios e as propostas para a construção de um modelo de licença maternidade e paternidade que efetivamente contemple as especificidades e necessidades das relações homoafetivas? A presente pesquisa utiliza-se da análise metodológica lógico-dedutiva, baseada na análise documental normativa, bem como na pesquisa bibliográfica em repositórios que abordam o tema. Para tanto, são enfrentados os seguintes objetivos específicos: (i) Analisar relações homoafetivas; (ii) Realizar um mapeamento acerca das licenças maternidade e paternidade no Direito brasileiro; (iii) Análise de eixos de proposta de reformas legislativas e de políticas públicas que visem a criação de um regime de licença paternidade e maternidade flexível e não discriminatório. Dos argumentos utilizados, extrai-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.277 que iniciou as mudanças no ordenamento jurídico no que tange a relações homoafetivas no Brasil. Conclui-se que a notória divergência jurisprudencial acerca das licenças para casais homoafetivos, reflexo da imposição de papéis de gênero, gera profunda insegurança jurídica. A superação deste cenário demanda uma reforma legislativa que supere a dicotomia atual, instituindo uma licença parental universal. Tal medida é essencial para garantir a isonomia e, primordialmente, atender ao melhor interesse da criança.

¹ Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Membro do Grupo de Estudos de Análise Econômica do Direito (GRAED), membro do Laboratório das Relações entre Democracias e Empresas (LARDEM) vinculado à Clínica de Direitos Humanos PUC/PR. Pesquisador no Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho vinculado ao Instituto Ibero Americano de Estudos Jurídicos (IBEROJUR) e da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: <joaoc3667@icloud.com>, Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1071276754267036> ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4970-0362>

PALAVRAS-CHAVE: Conjugalidades homoafetivas; Licença-maternidade; Licença-paternidade; Relações de gênero; Homoparentalidade

ABSTRACT: The general objective of this research is to understand the Brazilian legal framework and case law regarding maternity and paternity leave in same-sex relationships. The article addresses the following questions: To what extent have the Brazilian legal system and case law guaranteed full equality and the best interests of the child regarding maternity and paternity leave for same-sex families, considering the diversity of gender roles and the different forms of parenting in these unions? What are the challenges and proposals for building a maternity and paternity leave model that effectively addresses the specificities and needs of same-sex relationships? This research uses a logical-deductive methodological analysis, based on normative documentary analysis, as well as bibliographic research in repositories addressing the topic. To this end, the following specific objectives are addressed: (i) Analyze same-sex relationships; (ii) Map maternity and paternity leave in Brazilian law; (iii) Analysis of proposed legislative reforms and public policies aimed at creating a flexible and non-discriminatory paternity and maternity leave system. The arguments used include Direct Action of Unconstitutionality (ADI) No. 4,277, which initiated changes to the legal system regarding same-sex relationships in Brazil. The conclusion is that the notable divergence in case law regarding leave for same-sex couples, reflecting the imposition of gender roles, creates profound legal uncertainty. Overcoming this situation requires legislative reform that overcomes the current dichotomy, establishing universal parental leave. Such a measure is essential to guarantee equality and, above all, to serve the best interests of the child.

KEY WORDS: Same-sex marriages; Maternity leave; Paternity leave; Gender relations; Homoparenting

1. INTRODUÇÃO

A concepção tradicional de família, historicamente alicerçada no modelo patriarcal e matrimonial, tem passado por profundas transformações no ordenamento jurídico e na sociedade brasileira.

No Brasil, o reconhecimento das uniões e famílias homoafetivas obteve marco fundamental, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.277 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2011. Com efeito vinculante e *erga omnes*, a mais alta corte do país conferiu à união homoafetiva o status de entidade familiar, equiparando-a, para todos os fins de direito, à união estável entre um homem e uma mulher. A partir dessa decisão paradigmática, os

casais homoafetivos tiveram o reconhecimento de uma gama de direitos civis até então restritos às famílias heteronormativas. A decisão do STF representou um avanço significativo na garantia da isonomia e da dignidade da pessoa humana, princípios basilares da Constituição Federal de 1988.

Entretanto, observa-se que os institutos jurídicos do aparelho estatal, concebidos com o propósito de harmonizar as esferas laboral e familiar, notadamente as licenças maternidade e paternidade, paradoxalmente contribuem para a manutenção da discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Este fenômeno é acentuado pela significativa disparidade na duração dos períodos de afastamento concedidos a mães e pais.

A formulação de tais mecanismos no ordenamento jurídico brasileiro fundamentou-se em um modelo social tradicional, que pressupõe e ainda perpetua uma rígida divisão sexual do trabalho, o atual modelo por se basear no modelo tradicional não é mais suficiente para tutela das mais diversas demandas e formas de entidades familiares.

É nesse cenário de descompasso entre a legislação e as formações que o presente artigo se insere, tendo como objetivo geral compreender o arcabouço jurídico e a jurisprudência brasileira concernente às licenças maternidade e paternidade em relações homoafetivas. O artigo parte das seguintes indagações: em que medida o ordenamento jurídico e a jurisprudência têm garantido a plena isonomia e o melhor interesse da criança no que tange às licenças para famílias homoafetivas, considerando a diversidade de papéis de gênero e as diferentes formas de parentalidade? Quais são os desafios e as propostas para a construção de um modelo que efetivamente contemple as especificidades dessas relações?

Para responder a tais questões, a pesquisa utiliza-se da análise metodológica lógico-dedutiva, baseada na análise documental normativa e na pesquisa bibliográfica. Para tanto, são enfrentados os seguintes objetivos específicos (i) Analisar relações homoafetivas; (ii) Realizar um mapeamento acerca das licenças maternidade e paternidade no Direito brasileiro; (iii) analisar eixos de propostas de reformas legislativas e de políticas públicas que visem a criação de um regime de licença parental flexível e não discriminatório.

2. RECONFIGURAÇÕES FAMILIARES: UM ESTUDO DA PLURALIDADE DE ENTIDADES FAMILIARES

Para iniciar a análise, é fundamental estabelecer a delimitação conceitual entre gênero e identidade de gênero. Inicialmente, recorre-se à distinção basilar entre sexo e gênero, na qual, conforme leciona Piscitelli (2009, p. 124), "[...] sexo está vinculado à biologia (hormônios, genes, sistema nervoso e morfologia) e gênero tem relação com a cultura (psicologia, sociologia, incluindo aqui todo aprendizado vivido desde o nascimento)". O gênero, portanto, é aqui compreendido como um construto social e cultural, desvinculado de um determinismo biológico.

A partir dessa premissa, a identidade de gênero refere-se à profunda e interna percepção que um indivíduo tem de si como pertencente, ou não, a um determinado gênero. Trata-se do reconhecimento íntimo de suas características como femininas, masculinas, uma combinação de ambas ou nenhuma delas, independentemente do sexo que lhe foi atribuído no nascimento. Essa noção de identidade é corroborada por Hall (2014, p. 13), que a descreve como uma "celebração móvel", sendo "formada e transformada continuamente em relação às formas pelas quais somos representados ou interpelados nos sistemas culturais que nos rodeiam". Evidencia-se, assim, que as mesmas condições sociais que moldam as concepções de gênero interferem diretamente na construção identitária dos sujeitos.

Adicionalmente, a compreensão contemporânea do espectro de gênero transcende o binarismo, abarcando identidades como transgênero² e cisgênero³. Isso implica o reconhecimento de que os corpos podem ser alterados em relação às suas características biológicas e que as definições de gênero devem ser inclusivas. De fato, ao "falar de gênero não podemos restringir-nos a homens e

² Transgêneros são aqueles cuja identidade de gênero diverge do sexo que lhes foi atribuído no nascimento. Em outras palavras, trata-se de pessoas que, nascidas com determinada morfologia biológica (seja ela masculina ou feminina), identificam-se psicológica e identitariamente com o gênero oposto ou com uma identidade de gênero não-binária. (Piscitelli, 2009).

³ Cisgênero designa os indivíduos cuja identidade de gênero está em consonância com o sexo atribuído no momento do nascimento. (Piscitelli, 2009).

mulheres, a masculino e feminino. É necessário incluir todas essas categorias de pessoas" (Piscitelli, 2009, p. 145).

Neste contexto, a entidade familiar emerge como um exemplo proeminente. Assim como o gênero, a família não é uma instituição estática, mas sim um construto social dinâmico, que ao longo da história tem passado por sucessivas reconfigurações intrinsecamente associadas às transformações mais amplas da sociedade, da cultura e, fundamentalmente, das próprias concepções sobre identidade (Castells, 1999; Poster, 1979; Wagner, 2011).

Desta forma, na contemporaneidade, a diversidade de formas de famílias que existem, é cada vez evidente na nossa sociedade, diante desta quebra do modelo tradicional, entende-se que a expressão “Direito de Família” não é mais cabível perante nossa realidade, assim dando lugar a expressão “Direitos das Famílias”, que não busca substituir um modelo antigo, mas reconhecer as várias formas de entidades familiares que existem atualmente.

Um marco paradigmático na garantia dos direitos civis à população LGBTQIAP+⁴ no Brasil foi o julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.277 e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132 pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Em 2011, a Corte máxima conferiu ao artigo 1.723 do Código Civil uma "interpretação conforme a Constituição para dele excluir todo significado que impeça o reconhecimento da união contínua, pública e duradoura entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar" (BRASIL, 2011). Essa decisão não alterou o texto da lei, mas reorientou seu sentido para alinhá-lo aos preceitos fundamentais da Carta Magna, estendendo às uniões homoafetivas o mesmo regime de direitos e deveres das uniões estáveis heteroafetivas.

A fundamentação do acórdão é plural e ancora-se em princípios constitucionais basilares. Primeiramente, o STF atuou em sua função

⁴ Adota-se a sigla LGBTQIAP+ para designar o espectro da diversidade sexual e de gênero (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais, pansexuais etc.). A escolha fundamenta-se em sua abrangência conceitual e uso corrente na literatura acadêmica. Contudo, reconhece-se a existência de terminologias históricas distintas (MHB, MGL, GLT, GLTT, GLTTT, GLBT, LGBT, LGBTI), que poderão ser mencionadas em respeito às fontes originais citadas e seus respectivos contextos temporais. (Chagas, 2022).

contramajoritária, que consiste no dever de proteger os direitos fundamentais de grupos minoritários contra eventuais restrições impostas por valores ou convenções da maioria. Garante-se, assim, que a dignidade e os direitos de uma minoria não sejam subjugados por preconceitos sociais, afirmando a supremacia da Constituição sobre as vontades populares.

Ademais, a decisão fundamentou-se no princípio da isonomia e na vedação explícita ao preconceito e à discriminação. O Tribunal estabeleceu que a proibição de discriminar em razão do sexo (art. 3º, IV, da CF) abrange a orientação sexual. A Corte também invocou o princípio da liberdade, derivado da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), que assegura a autonomia individual para a busca da felicidade e a livre escolha do projeto de vida e da entidade familiar à qual se deseja pertencer.

A decisão representou um avanço crucial, mas o passo seguinte foi dado pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ). No julgamento do Recurso Especial nº 1.183.378/RS, também em 2011, a Quarta Turma do STJ enfrentou a questão da habilitação para o casamento civil. O Tribunal entendeu que, se a união homoafetiva é reconhecida como entidade familiar com os mesmos direitos da união estável, seria incoerente negar o direito à sua conversão em casamento, direito este facilitado pela própria Constituição (art. 226, § 3º). O Ministro Luis Felipe Salomão, relator do caso, argumentou que não há na legislação uma "vedação expressa" e que uma "vedação implícita seria constitucionalmente inaceitável", pois feriria diretamente os princípios da dignidade humana e da igualdade (BRASIL, 2012). Essa decisão foi fundamental para consolidar o entendimento que culminou na Resolução nº 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que obrigou todos os cartórios do país a celebrar o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo.

Nessa conjuntura, a análise das configurações familiares, notadamente as homoparentais, torna-se indissociável da aplicação do princípio do melhor interesse da criança e da garantia de seu direito fundamental à convivência familiar. Ambos os preceitos são consagrados tanto no plano internacional, por meio da Convenção sobre os Direitos da Criança (Art. 3º e 9º), quanto no

ordenamento jurídico brasileiro, na Constituição Federal (Art. 227) e como eixo central do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990, Art. 19).

Este arcabouço normativo postula que todas as ações e decisões concernentes a crianças e adolescentes, sejam elas tomadas por instituições públicas ou privadas, tribunais, autoridades administrativas ou órgãos legislativos, devem priorizar, de forma absoluta, o seu bem-estar e desenvolvimento integral. A aplicação deste postulado implica uma avaliação focada na qualidade dos vínculos afetivos, na capacidade de prover cuidado, segurança material, suporte emocional e um ambiente propício ao pleno desenvolvimento da personalidade da criança. Assim, o direito de pertencer a uma família é medido pelo afeto e pela proteção, desvinculando o conceito de "melhor interesse" de quaisquer pré-concepções morais, sociais ou discriminatórias sobre a orientação sexual ou identidade de gênero dos genitores.

Sendo assim, união homoafetiva passou a ter o status de entidade familiar, sendo juridicamente equiparada, para todos os efeitos, à união estável constituída entre homem e mulher. Contudo, apesar da existência desse status legal e do inequívoco avanço no plano jurídico, encontra-se barreiras na esfera social, onde se apresenta a heteronormatividade. Este é o sistema de crenças, regras e comportamentos que privilegia a orientação sexual heterossexual e a identidade de gênero binária (Júnior, 2018).

Nesse sistema, a heterossexualidade é considerada a norma no que diz respeito às relações pessoais, e as pessoas que não se encaixam nesse padrão são excluídas, marginalizadas ou discriminadas. O sistema heteronormativo é rico em privilégios, sendo o privilégio hétero uma base desigual de direitos e oportunidades que as pessoas heterossexuais desfrutam (Carvalho, 2019), enquanto as pessoas LGBTQIAPN+ sofrem desigualdades ou mesmo violência.

Quando se fala em heteronormatividade em famílias homoparentais, enfrenta-se o problema de internalização e aplicação de papéis da lógica binária de gênero – onde um parceiro assume um papel “masculino” e o outro, um papel mais “feminino” em um arranjo familiar composto por pessoas do mesmo sexo.

O desafio central, transcende a esfera legal e reside no campo social e cultural. A superação da discriminação e da internalização de papéis de gênero

binários nos arranjos homoparentais demanda, para além da letra da lei, uma profunda transformação que desestabilize as estruturas heteronormativas arraigadas, permitindo que a diversidade celebrada no plano jurídico se concretize, de fato, na vivência cotidiana.

3. A CONFIGURAÇÃO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O ordenamento jurídico brasileiro prevê as licenças maternidade e paternidade como direitos fundamentais dos trabalhadores no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (CF/88). A licença-maternidade é assegurada à gestante com duração de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (inciso XVIII), garantia detalhada pelo artigo 392 da CLT. Já a licença-paternidade é prevista no inciso XIX do mesmo artigo constitucional. Uma das maiores discrepâncias entre os dois benefícios, no entanto, reside na sua duração, pois enquanto a proteção à maternidade garante 120 dias, o prazo da licença-paternidade foi fixado em caráter provisório em apenas cinco dias pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT, Art. 10, § 1º).

Em 2013, a Lei nº 12.873, de 2013, promoveu alterações substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91), estendendo a titularidade da licença e do salário-maternidade ao segurado do sexo masculino em hipóteses taxativas. O direito é assegurado nos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção. Contudo, a legislação impõe uma restrição relevante para as adoções conjuntas, estabelecendo que o benefício será deferido a apenas um dos adotantes, independentemente da orientação sexual do casal. Adicionalmente, a norma contempla a sucessão do direito ao benefício na hipótese de falecimento da genitora, garantindo ao cônjuge ou companheiro supérstite o gozo da licença pelo período remanescente a que a mãe faria jus, ou pela sua totalidade, caso o óbito ocorra em decorrência do parto.

A promulgação da Lei nº 12.873/2013 representou um marco na modernização da legislação previdenciária e trabalhista, alinhando-a às novas configurações familiares e ao princípio da proteção integral da criança. Ao

estender ao homem adotante o direito à licença-maternidade e ao respectivo salário-maternidade, a referida lei deslocou o foco do benefício da figura materna para a necessidade de cuidado do infante, reforçando a função social de tais institutos.

Ademais, a lei assegurou expressamente a aplicação isonômica do benefício aos casais homoafetivos, garantindo que o direito de cuidado e a formação de vínculos afetivos iniciais sejam universalizados, independentemente da orientação sexual e da configuração parental. Tal medida constitui um avanço inequívoco na concretização dos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana no âmbito do direito de família.

Entretanto, quando pensamos e casais homoafetivos no que diz a respeito das licenças maternidade e paternidade, qual período de licença terá? Se forem dois pais, ambos terão direito ao mesmo período de licença? Quando forem das mães, terão também o mesmo período de licença?

No que tange a isso, tanto a CLT e a Lei 12.873 de 2013 conseguem apenas responder que em caso de adoção por dois homens, um terá o direito de licença-maternidade, já quando trata-se de duas mulheres que adotam, somente uma terá o direito à licença-maternidade.

Desta forma, nota-se quando se fala de casais homoafetivos, a lei de certa forma é bem omissa ainda mais quando se pensa nas várias formas de casais homossexuais terem filhos⁵.

4. REPENSANDO A PARENTALIDADE E O TRABALHO: PROPOSTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA UM REGIME DE LICENÇA NÃO DISCRIMINATÓRIO NO BRASIL

Embora as novas e múltiplas configurações familiares sejam uma realidade social inegável na contemporaneidade, como suscitado anteriormente, o arcabouço jurídico que as ampara permanece defasado. No que tange especificamente às licenças parentais para casais homoafetivos, não há uma

⁵ De forma exemplificativa: ter filhos de uma relação heterossexual anterior; adoção; reprodução humana assistida.

legislação protetiva exclusiva e desenhada para suas especificidades. O acesso a esse direito fundamental depende, em grande medida, de uma interpretação extensiva e análoga das licenças maternidade e paternidade, institutos concebidos sob uma matriz estritamente heterossexual e biológica.

A Lei nº 12.873/2013, ao possibilitar a concessão da licença-maternidade ao homem adotante, representou um avanço significativo, sinalizando um deslocamento do foco da figura da gestante para a necessidade de cuidado com a criança. Contudo, essa mesma lei se revela omissa e insuficiente ao se restringir aos casos de adoção, deixando uma lacuna jurídica considerável no que se refere a outras formas de filiação cada vez mais comuns, como as técnicas de reprodução assistida e a gestação por substituição, frequentemente utilizadas por casais homoafetivos.

É precisamente nesta lacuna que a lógica heteronormativa se manifesta com maior vigor. A tentativa de enquadrar as famílias homoafetivas no modelo binário de "licença-maternidade" para um e "licença-paternidade" para outro é, em si, um ato de imposição de papéis. Essa abordagem força o casal a designar, artificialmente, um "cuidador principal" — que assumiria o papel socialmente atribuído à mãe — e um "cuidador secundário", espelhando a divisão de trabalho parental tradicional. Tal prática não apenas desconsidera a dinâmica de corresponsabilidade do casal, como também revela uma profunda incapacidade do sistema legal em conceber o cuidado parental para além dos papéis de gênero preestabelecidos.

A própria jurisprudência dos tribunais superiores revela-se um campo de disputa e divergência. A tentativa de enquadrar as famílias homoafetivas no modelo binário de "licença-maternidade" para um e "licença-paternidade" para outro, impondo papéis de "cuidador principal" e "secundário", materializa-se de forma exemplar na decisão do Supremo Tribunal Federal (STF).

No julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1.211.446, com repercussão geral, o STF, embora tenha garantido à mãe não gestante o direito à licença-maternidade, condicionou essa garantia: caso a companheira gestante já usufrua do benefício, a outra terá direito a um período equivalente apenas ao da licença-paternidade. Tal tese reitera o paradigma heteronormativo, pois, ao invés

de reconhecer a corresponsabilidade parental isonômica, distribui os direitos de forma hierárquica, perpetuando a divisão de papéis de gênero.

Em um sentido diametralmente oposto, e evidenciando a ausência de um entendimento unificado, decisões de instâncias inferiores desafiam essa lógica. Exemplo notório é o acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia que, mantendo decisão de primeira instância, concedeu o benefício da licença-maternidade para ambas as mães. Este julgado prioriza o princípio da proteção integral da criança e a isonomia parental, afastando-se da imposição de papéis. Essa divergência entre as cortes demonstra que a ausência de uma legislação específica submete as famílias homoafetivas a um estado de insegurança jurídica, onde a garantia de seus direitos fundamentais depende da interpretação ideológica do julgador.

Diante deste cenário de insegurança jurídica e da insuficiência do modelo atual em abarcar a complexidade das relações familiares, uma das principais políticas públicas e reformas legislativas a serem consideradas é a superação da dicotomia "licença-maternidade versus licença-paternidade". A proposta mais coerente com os preceitos constitucionais seria, portanto, a criação de uma licença parental universal e equitativa. Este novo instituto seria concebido para atender, primordialmente, ao maior interesse da criança, garantindo-lhe o direito ao cuidado, ao afeto e à convivência com todos os seus genitores nos primeiros meses de vida.

Ao mesmo tempo, tal medida validaria e conferiria dignidade às novas entidades familiares, rompendo com a matriz heteronormativa e reconhecendo a pluralidade dos arranjos parentais. Por fim, a licença parental concretizaria o princípio da isonomia em sua plenitude, eliminando a hierarquia entre cuidadores e promovendo a corresponsabilidade parental, independentemente de gênero, orientação sexual ou do modo de filiação. No Brasil, essa discussão já se reflete em propostas legislativas em tramitação, como o Projeto de Lei nº 139, de 2022, que visa ampliar as licenças e permitir a livre distribuição do tempo entre os pais, e o Projeto de Lei nº 3773, de 2023, que, entre outras medidas, propõe a criação de um "salário parentalidade" que seria um benefício custeado pela Previdência

Social e a permuta dos períodos de licença entre genitores, indicando os primeiros passos em direção a uma necessária modernização da legislação.

5. CONCLUSÃO

A trajetória argumentativa deste artigo demonstrou o descompasso fundamental entre a realidade plural das famílias homoafetivas no Brasil e o arcabouço jurídico que rege as licenças parentais. Partindo do reconhecimento da união homoafetiva como entidade familiar pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 4.277, constatou-se que a legislação ordinária, a exemplo da Lei nº 12.873/2013, permanece atrelada a uma matriz heteronormativa. Embora tenha representado um avanço ao focar no cuidado com a criança, tal legislação se mostra insuficiente ao não abranger formas de filiação, perpetuando uma discriminação estrutural.

A análise da jurisprudência revelou um cenário de profunda insegurança jurídica, onde a ausência de lei específica submete as famílias a interpretações judiciais divergentes. De um lado, decisões como a do STF no RE 1.211.446, embora avancem ao reconhecer direitos, o fazem reforçando a lógica binária de um "cuidador principal" e um "secundário", impondo papéis de gênero a relações que não se estruturam dessa forma. De outro, julgados como o do TRT da Bahia apontam para uma via mais isonômica ao conceder o benefício a ambas as mães, priorizando o princípio da proteção integral da criança.

Conclui-se, portanto, que a superação desse impasse não reside em novas interpretações analógicas, mas na urgência de uma reforma legislativa estrutural. A criação de uma licença parental universal e equitativa surge como a proposta mais coerente para solucionar a questão, alinhando o ordenamento jurídico à realidade social. Essa discussão, longe de ser meramente teórica, já ecoa no Congresso Nacional por meio de iniciativas como os Projetos de Lei nº 139 de 2022 e nº 3773 de 2023, que propõem a flexibilização e a permuta dos períodos de licença. Tais propostas, ainda que iniciais, sinalizam um caminho para a validação da pluralidade dos arranjos parentais e para a concretização da isonomia.

Em última análise, a efetivação da dignidade das famílias homoafetivas depende da desvinculação dos direitos parentais de papéis de gênero

preestabelecidos, promovendo a corresponsabilidade e, fundamentalmente, atendendo ao princípio do maior interesse da criança. A construção de um arcabouço jurídico que reflita, com fidedignidade, a diversidade das relações humanas não é apenas uma necessidade, mas um imperativo de justiça.

6. REFERÊNCIAS

Brasil. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10, jul 2025.

Brasil. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10, jul 2025

Brasil. *Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 27 jul. 2025.

Brasil. *Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990*. Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 nov. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm. Acesso em: 27 jul. 2025.

Brasil. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 10, jul 2025.

Brasil. *Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013*. Altera as Leis nos 9.656, de 3 de junho de 1998, 10.185, de 12 de fevereiro de 2001, 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 out. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm. Acesso em: 10, jul 2025

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 1.211.446*, com repercussão geral reconhecida — licença-maternidade para mãe não gestante em união homoafetiva. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF: STF, jul-ago. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 10 jul. 2025.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.277 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 132*, julgadas em 5 maio 2011 — reconhecimento da união estável homoafetiva como entidade familiar. Relator: Min. Carlos Ayres Britto. Brasília, DF: STF, 05 maio 2011. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 10 jul. 2025

Brasil. Superior Tribunal de Justiça. *Inexistência de vedação expressa a multiparentalidade: possibilidade de registro de dupla maternidade socioafetiva*. Revista

Eletrônica da Jurisprudência do STJ, Brasília, jul. 2021. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ATC?seq=18538707&tipo=0>. Acesso em: 27 jul. 2025.

Brasil. Conselho Nacional de Justiça. *Provimento n. 63, de 14 de novembro de 2017*. Dispõe sobre o registro de nascimento e emissão da certidão de nascimento do filho de casal homoafetivo e sobre o reconhecimento voluntário da parentalidade. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>. Acesso em: 27 jul. 2025.

Carvalho, Thiago Diniz de Castro. *A invisibilidade do privilégio: uma reflexão sobre a estrutura do poder do privilégio através da arte do cartaz*. 2019. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Évora, Évora, 2019.

Castells, Manuel. *O fim do patriarcalismo: movimentos sociais, família e sexualidade na era da informação*. In: Castells, Manuel (Org.). *O poder da identidade*. Tradução de Klaus B. Gerhardt. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

Chagas, Leonardo Borges Rodrigues. *TERMINOLOGIA LGBTQIAP+ EM LINGUAGENS DE INDEXAÇÃO: uma análise discursiva crítica dos registros de autoridade de assunto da UFMG*. 2022. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciência da Informação, Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/49137/4/Dissertação_Leonardo%20Borges.pdf. Acesso em: 10 jul. 2025.

Hall, Stuart. *A identidade em questão*. In: HALL, Stuart (Org.). *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Lamparina, 2014. p. 9-16.

Hall, Stuart. *Nascimento e morte do sujeito moderno*. In: HALL, Stuart (Org.). *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Lamparina, 2014. p. 17-28.

Oliveira, Gabriela Pires de. *Princípio do melhor interesse da criança: como definir a guarda dos filhos?* IBDFAM – Instituto Brasileiro de Direito de Família, [s. l.], 14 out. 2021. Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/artigos/1653/Princípio+do+melhor+interesse+da+criança%3A+como+definir+a+guarda+dos+filhos%3F>. Acesso em: 27 jul. 2025.

Piscitelli, Adriana. *Gênero: a história de um conceito*. In: ALMEIDA, H. B.; SZWAKO, J. (Org.). *Diferenças, igualdade*. Campinas: Berlendis, 2009. p. 116-150.

Poster, Mark. *Teoria crítica da família*. Tradução de Antônio Cabral. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

Souza Junior, Paulo Roberto. *A QUESTÃO DE GÊNERO, SEXUALIDADE E ORIENTAÇÃO SEXUAL NA ATUAL BASE NACIONAL COMUM CURRICULAR (BNCC) E O MOVIMENTO LGBTQI+*. Revista de Gênero, Sexualidade e Direito, Florianópolis, Brasil, v. 4, n. 1, p. 1–21, 2018. DOI: 10.26668/2525-9849/Index_Law_Journals/2018.v4i1.3924. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/3924>. Acesso em: 15 jul. 2025.

Prado Rocha Rosa, Eli Bruno. *Cisbeteronormatividade como instituição total*. Cadernos PET-Filosofia, [S. l.], v. 18, n. 2, 2020. DOI: 10.5380/petfilo.v18i2.68171. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/petfilo/article/view/68171>. Acesso em: 15 jul. 2025.

Projeto de Lei Nº 3773, DE 2023. *Dispõe sobre a licença-paternidade, institui o salário-parentalidade, permite permuta dos períodos de licença entre pais e mães e altera legislação trabalhista e previdenciária*. Brasília: Senado Federal, Gabinete do Senador Jorge Kajuru. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/158967>. Acesso em: 27 jul. 2025.

Projeto DE LEI Nº 139, DE 2022. *Dispõe sobre a ampliação da licença-maternidade e licença-paternidade e o direito de opção dos pais e mães à livre distribuição dos respectivos prazos*. Brasília: Senado Federal, Gabinete do Senador Randolfe Rodrigues. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/151577>. Acesso em: 27 jul. 2025.

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. *Casal lésbico tem direito; licença-maternidade garantido para cada mãe*. Recife, PE: TRT5, 2025. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/casal-lesbico-tem-direito-licenca-maternidade-garantido-para-cada-mae>. Acesso em: 10 jul. 2025.

Uziel, Anna Paula; Ferreira, Igor Torres Oliveira; Medeiros, Luciana Soares de; Antonio, Carlos Alexandre de Oliveira; Tavares, Marcelo; Moraes, Mariana Borges de; Andrade, Rafael; Machado, Renata Seixas. Parentalidade e conjugalidade: aparições no movimento homossexual. Horizontes Antropológicos, [S.L.], v. 12, n. 26, p. 203-227, dez. 2006. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s0104_71832006000200009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/4536qSvbnMLCSMLjnhB7Mcn/?lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2025.

Wagner, Adriana. *Desafios psicossociais da família contemporânea: pesquisas e reflexões*. Porto Alegre: Artmed, 2011.

Em um mundo em constante transformação, onde modelos familiares se pluralizam e identidades se afirmam, esta obra dedica-se a um dos eixos mais sensíveis e estruturantes da vida humana: o direito ao cuidado. Reunindo juristas e pesquisadores internacionais, o livro examina a licença-maternidade e a licença parental a partir de múltiplas perspectivas jurídicas, sociais e antropológicas, revelando os desafios enfrentados por diferentes sistemas legais diante das novas configurações familiares. A coletânea percorre experiências estrangeiras, passando por diversos países, e analisa como cada ordenamento enfrenta questões relativas à igualdade de gênero, à corresponsabilidade familiar e à proteção do nascimento. Mais do que um estudo técnico, o livro provoca reflexões éticas e políticas sobre o sentido social da parentalidade. Ao problematizar narrativas legais, expor discriminações estruturais e propor caminhos para a construção de uma licença parental universal e igualitária, reafirma o cuidado como valor democrático e condição essencial para a dignidade humana. O resultado é um convite ao diálogo, à crítica e à reconstrução de um direito comprometido com a diversidade, com a justiça e com a centralidade da criança na proteção jurídica.

INSTITUIÇÕES APOIADORAS



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

GOVERNO DE
SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO
DO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO SUSTENTÁVEL



IBEROJUR
INSTITUTO IBEROAMERICANO
DE ESTUDOS JURÍDICOS



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**