LICENÇA-PATERNIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO: UMA ANÁLISE DOS EFEITOS DA CORRESPONSABILIDADE PARENTAL NA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

PATERNITY LEAVE AND GENDER EQUALITY: AN ANALYSIS OF THE EFFECTS OF SHARED PARENTAL RESPONSIBILITY ON FEMALE LABOR MARKET PARTICIPATION IN BRAZIL

LICENCIA DE PATERNIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO: UN ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA CORRESPONSABILIDAD PARENTAL EN LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL EN BRASIL

Luanna Figueira[1]
Larissa Cabral dos Santos[2]
Guilherme Lucas Rodrigues dos Santos[3]

Resumo: O artigo analisa a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro a partir da assimetria entre licença-maternidade e licença-paternidade. O objetivo é examinar como essa disparidade contribui para a sobrecarga feminina, a manutenção da divisão sexual do trabalho e a limitação da corresponsabilidade parental no Brasil contemporâneo. Adota-se metodologia qualitativa, com pesquisa bibliográfica, análise da legislação vigente, dados do IBGE e projetos de lei em tramitação. Conclui-se que a licença-parental compartilhada é medida essencial para a promoção da igualdade de gênero e da parentalidade consciente.

Palavras-chave: Licença-parental; Igualdade de gênero; Mercado de trabalho; Parentalidade consciente; Direitos sociais.

Abstract: The article analyzes gender inequality in the Brazilian labor market based on the asymmetry between maternity leave and paternity leave. The objective is to examine how this disparity contributes to the overburdening of women, the maintenance of the sexual division of labor, and the limitation of parental co-responsibility in contemporary Brazil. A qualitative methodology is adopted, including bibliographic research, analysis of current legislation, IBGE data, and pending bills. It is concluded that shared parental leave is an essential measure for promoting gender equality and conscious parenting.

[1] Docente do curso de Direito, Unifeso. Advogada, Mestre em Políticas Sociais pela UENF e doutoranda em Sociologia e Direito, pela UFF. Pesquisadora do "Projeto Caminhos do Trabalho". E-mail: luanna_figueira@hotmail.com
[2] Mestranda em Sociologia do Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Graduada em Direito pelo Centro Universitário Serra dos Órgãos (UNIFESO). Pós-graduanda lato sensu em Direito Penal, Execução Penal e Criminologia Crítica pela FESUDEPERJ. E-mail: larissacabraldossantos16@gmail.com
[3] Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Graduado em Direito pelo Centro Universitário Serra dos Órgãos (UNIFESO). e-mail: guilhermedossantos@gmail.com

Keywords: Parental leave, Gender equality, Labor market, Conscious parenting, Social rights.

Resumen: El artículo analiza la desigualdad de género en el mercado laboral brasileño a partir de la asimetría entre la licencia por maternidad y la licencia por paternidad. El objetivo es examinar cómo esta disparidad contribuye a la sobrecarga femenina, al mantenimiento de la división sexual del trabajo y a la limitación de la corresponsabilidad parental en el Brasil contemporáneo. Se adopta una metodología cualitativa, con investigación bibliográfica, análisis de la legislación vigente, datos del IBGE y proyectos de ley en tramitación. Se concluye que la licencia parental compartida es una medida esencial para promover la igualdad de género y la parentalidad consciente.

Palabras clave: Licencia parental; Igualdad de género; Mercado laboral; Parentalidad consciente; Derechos sociales.

INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero no Brasil enfrenta entraves estruturais historicamente consolidados, decorrentes de construções sociais que atribuíram às mulheres a centralidade da esfera doméstica. Essa naturalização do trabalho reprodutivo e do cuidado, invisibilizado e não remunerado, restringiu a atuação feminina e contribuiu para a manutenção da lógica capitalista ao explorar uma atividade essencial sem reconhecimento econômico.

Com o avanço do século XX, a inserção feminina no mercado de trabalho ampliou o papel social da mulher, mas não foi acompanhada por uma redistribuição equivalente das responsabilidades domésticas. Tal assimetria resultou na consolidação da dupla jornada de trabalho, intensificando a sobrecarga feminina e aprofundando desigualdades de gênero.

Nesse cenário, embora a legislação brasileira preveja mecanismos de proteção, como a licença-maternidade de 120 dias, persiste uma disparidade significativa em relação à licença-paternidade, limitada a cinco dias.

Para o desenvolvimento do presente artigo, adota-se metodologia de natureza qualitativa, de caráter exploratório-descritivo, com abordagem teórico-interpretativa aliada ao método dogmático-jurídico. A seleção bibliográfica foi orientada pelo critério de pertinência temática, priorizando a literatura feminista e decolonial sobre o trabalho de cuidado (como Akotirene e Hirata) em diálogo com a dogmática jurídica constitucionalista. Os dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) foram interpretados sob a categoria analítica da divisão sexual do trabalho, buscando quantificar a

sobrecarga feminina no espaço doméstico. No tocante aos procedimentos jurídicos, a análise dos projetos de lei em tramitação (PL nº 139/2022 e PL nº 3.773/2023) e da ADO nº 20 consistiu no exame material de suas justificativas frente ao princípio da isonomia. Desse modo, o referencial teórico estabelece um diálogo interdisciplinar, contrapondo a norma jurídica posta à realidade sociológica do mercado de trabalho brasileiro.

Diante disso, a pesquisa analisa os impactos da corresponsabilidade parental, a partir da parentalidade consciente, na participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Sustenta-se que a reformulação do sistema de licenças, com a adoção da licença-parental compartilhada, constitui medida essencial para reduzir a sobrecarga feminina, desconstruir estereótipos de gênero e promover a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento profissional das mulheres.

O PAPEL DA MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

Desde os primórdios da sociedade, atribuiu-se naturalmente à mulher o papel de responsável pelas tarefas domésticas e pela educação dos filhos, restringindo-se sua existência, à esfera doméstica e familiar. Dessa forma, consolidou-se uma construção social do papel feminino pautada no gênero, equiparando-o a categorias como classe, etnia ou religião. Segundo Joan Scott (2012), "A situação de dependência e subordinação das esposas em relação aos maridos estava reconhecida por lei desde o Código Civil de 1916. Neste Código, o estado civil da mulher casada era equiparado ao 'dos menores, dos silvícolas, e dos alienados, ou seja, 'civilmente incapaz".

O papel de gênero atribuído às mulheres foi concebido como algo natural, atribuindo-lhes a responsabilidade pelas tarefas domésticas e pela criação dos filhos exclusivamente em razão de seu sexo. Dessa forma, consolidou-se uma função social restrita, na qual o trabalho invisível do cuidado é transmitido de geração em geração como um dever inerente ao feminino.

Esse trabalho doméstico foi naturalizado como uma característica própria das mulheres, em vez de ser reconhecido como uma forma de trabalho legítimo, pois historicamente foi destinado a não ser remunerado, perpetuando assim sua invisibilidade e contribuindo para a opressão de gênero em contextos patriarcais e capitalistas (Federici, 2019).

Tendo o trabalho doméstico como base, surge o capitalismo, que emergiu como um sistema econômico fundamentado na valorização do capital e na exploração da força de trabalho do proletariado, beneficiando um grupo restrito composto por homens brancos proprietários de bens. Esse sistema não apenas se sustenta sobre o trabalho não remunerado das mulheres no âmbito familiar, mas também tem como um de seus pilares a exploração do trabalho feminino nos lares (Zirbel; Ilze, 2025).

Tal exploração ocorre porque o trabalho doméstico, por ser indispensável, torna-se uma atividade da qual todos dependem, sendo realizada majoritariamente pelas mulheres de maneira gratuita, o que sustenta a lógica capitalista ao naturalizar e invisibilizar essa forma de trabalho essencial. Embora o trabalho doméstico não resulte em um salário, se trata do trabalho mais precioso que existe no mercado capitalista, pois é dele que é sustentada a força de trabalho e é dele que são criados "futuros" trabalhadores. Detrás de toda escola, fábrica, escritório, há o trabalho invisível de milhões de mulheres. (Hirata, 2016)

A partir do século XX, a participação da mão de obra feminina na sociedade capitalista provocou transformações nas relações sociais, tanto no âmbito familiar quanto no laboral. Essas alterações ocorreram em virtude da inserção da mulher para além do espaço doméstico e das relações restritas ao convívio familiar.

Todavia, essa compreensão não pode ser construída de forma universalizante. Conforme assinala Akotirene, a análise centrada exclusivamente no gênero desconsidera que mulheres negras e de classes populares sempre estiveram inseridas no mundo do trabalho, ainda que em condições historicamente marcadas pela exploração, pela informalidade e pela precarização (Akotirene, 2019). Desde o período escravocrata e no pós-abolição, essas mulheres foram sistematicamente direcionadas a atividades subalternizadas, como o trabalho doméstico e os serviços braçais, permanecendo à margem de direitos trabalhistas, proteção social e reconhecimento econômico (Akotirene, 2019).

Sob a perspectiva da interseccionalidade, raça, classe e gênero operam de forma indissociável na produção das desigualdades sociais. Akotirene destaca que o capitalismo, articulado ao racismo estrutural e ao cisheteropatriarcado, produz avenidas identitárias nas quais as mulheres negras são reiteradamente atingidas pela sobreposição dessas opressões, sendo empurradas para os postos mais instáveis, mal remunerados e socialmente desvalorizados do mercado de trabalho (Akotirene, 2019). Assim, a incorporação da força

de trabalho das mulheres negras ocorre não como mecanismo de emancipação, mas como reprodução da subalternidade estrutural.

Dessa forma, enquanto a inserção feminina no mercado formal é frequentemente apresentada como conquista histórica, para as mulheres negras essa inserção sempre se deu sob condições de precariedade e exclusão, evidenciando que as opressões não se distribuem de maneira homogênea entre as mulheres (Akotirene, 2019).

No contexto global, um marco decisivo para a inserção da mulher de classes mais altas no mercado de trabalho ocorreu com o início das guerras mundiais, uma vez que os homens deixaram seus postos para ir para as guerras. Tal cenário exigiu que as mulheres assumissem não apenas os negócios familiares, mas também as posições laborais anteriormente ocupadas pelos homens, promovendo uma significativa transformação na estrutura do trabalho e nas dinâmicas sociais relacionadas ao gênero. Essas mudanças marcaram uma nova fase na participação feminina no âmbito profissional, ampliando seu papel para além das limitações do espaço doméstico e das relações estritamente familiares. (Baylão *et al.*, 2014).

O avanço dos métodos contraceptivos, como o uso de anticoncepcionais e preservativos, também desempenhou papel fundamental na inserção das mulheres no mercado de trabalho, ao proporcionar maior controle sobre a natalidade e, consequentemente, ampliar a autonomia feminina em relação às decisões sobre planejamento familiar. Essa conquista possibilitou uma maior liberdade para a mulher se dedicar às atividades profissionais.

Ademais, o significativo aumento da presença feminina nas universidades representou um importante desdobramento dessa evolução, impactando diretamente a participação das mulheres em carreiras de prestígio, historicamente dominadas por homens. Tal transformação contribuiu para a redefinição dos espaços sociais e profissionais, evidenciando o avanço no processo de igualdade de gênero no contexto educacional e laborativo (Brasil, 2025).

CONQUISTAS SOCIAIS DA MULHER

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, tornou-se imperativa a proteção jurídica de seus direitos nesse âmbito, considerando a violência de gênero enfrentada no

ambiente profissional, tais como desigualdade salarial, assédio no ambiente profissional e segregação em cargos subalternos. Dessa forma, tornou-se indispensável que as mulheres, agora também como trabalhadoras, reivindicassem seus direitos por meio de movimentos sociais, buscando a melhoria das condições laborais.

Diversos direitos foram conquistados pelas mulheres ao longo do tempo, especialmente por meio da edição de normas jurídicas, tais como a garantia da igualdade salarial entre mulheres e homens (Lei nº 14.611/2023), a licença-maternidade (Lei nº 8.213/1991), a licença-paternidade (norma de natureza transitória prevista no art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias- ADCT), bem como políticas de enfrentamento ao assédio no ambiente de trabalho e ações afirmativas voltadas à ampliação da presença feminina em cargos de liderança, entre outras medidas.

Esses avanços normativos desempenham papel relevante na promoção da igualdade de gênero e no combate ao preconceito e à discriminação nas relações laborais, ao buscarem assegurar tratamento justo e compatível com o princípio constitucional da isonomia, consagrado no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88).

Não obstante, embora a legislação brasileira ofereça proteção significativa às mulheres no âmbito profissional, tal proteção ainda se revela insuficiente. Isso decorre, sobretudo, da ausência de uma percepção social adequada acerca das desigualdades estruturais, da fragilidade do diálogo institucional e da carência de políticas públicas eficazes capazes de garantir condições reais de segurança e equidade. Ademais, a normatização, por si só, mostra-se incapaz de promover as transformações sociais necessárias, o que torna imprescindíveis ações educativas e processos contínuos de conscientização social.

Dessa forma, a desconstrução dos estereótipos de gênero e a efetiva promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho constituem elementos centrais para a concretização da igualdade salarial e da equidade de gênero.

Durante longo período, crenças culturais associaram determinadas profissões e funções exclusivamente aos homens, limitando o acesso das mulheres a cargos de maior prestígio e remuneração. Como consequência, muitas profissionais enfrentaram dificuldades para alcançar posições de liderança e obter reconhecimento equivalente ao de seus colegas do sexo masculino, mesmo quando possuíam qualificações semelhantes, situação, que acaba por perdurar até os períodos contemporâneos.

Nesse contexto, torna-se fundamental a implementação de políticas públicas e práticas organizacionais que combatam a discriminação e promovam ambientes de trabalho mais inclusivos. Medidas como a valorização da diversidade, a transparência salarial, a ampliação da licença parental e o incentivo à participação feminina em áreas historicamente masculinizadas contribuem para reduzir as desigualdades existentes.

Assim, a construção de uma sociedade mais justa depende não apenas da garantia formal de direitos, mas também da transformação de padrões sociais que ainda perpetuam diferenças de tratamento entre homens e mulheres, padrões esses, que estão desenvolvidos na próxima sessão.

DESIGUALDADE ENTRE LICENÇAS E INCONGRUÊNCIAS LEGISLATIVAS

A licença maternidade reconhece a importância do cuidado com o recém-nascido ou da criança que foi adotada, oferecendo o apoio necessário para as mães nesse momento, sendo que, está contido também na Consolidação das leis Trabalhistas em seu artigo 392: "A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário."

Nessa mesma perspectiva, instituiu-se a licença-paternidade, entendida como o período de afastamento remunerado do trabalho concedido ao pai, atualmente fixado em cinco dias, com a finalidade de possibilitar o cuidado com o recém-nascido e o apoio à mãe no período pós-parto. A CF/88 estabeleceu, de forma provisória, por meio do artigo 10, §1º, do ADCT, o prazo de cinco dias para a fruição da licença-paternidade, condicionando sua disciplina definitiva à edição de lei posterior.

Todavia, transcorridas mais de três décadas desde a promulgação da CF/88, observa-se a persistente omissão do Congresso Nacional quanto à regulamentação definitiva da matéria, o que revela um entrave normativo relevante à efetivação da corresponsabilidade parental e à promoção da igualdade de gênero no âmbito familiar e laboral.

Diante da persistente inércia legislativa quanto à regulamentação da licença-paternidade, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20, sustentando a omissão do Poder Legislativo em relação ao artigo 7º, inciso XIX, da CF/88, que é explícito ao determinar a edição de lei específica para disciplinar a licença-paternidade. Conforme esclarece o

Supremo Tribunal Federal (STF), a referida ação teve por finalidade enfrentar a ausência de normatização do direito fundamental à licença-paternidade, uma vez que "a Constituição Federal assegura o direito à licença-paternidade, cuja regulamentação permanece pendente, em razão da omissão legislativa" (Brasil, STF, 2023).

Nesse contexto, a ADO nº 20 buscou suprir a lacuna normativa decorrente dessa omissão, fenômeno identificado pela doutrina como "síndrome de inefetividade das normas constitucionais", caracterizada pela existência de comandos constitucionais formalmente vigentes, porém materialmente inaplicáveis em razão da ausência de regulamentação infraconstitucional (Brasil, STF, 2023)

Nessa perspectiva normativa, admite-se a prorrogação dos prazos das licenças apenas a um grupo restrito de trabalhadores vinculados a pessoas jurídicas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008. Nessa hipótese, a licença-paternidade pode ser ampliada por mais 15 dias, totalizando 20 dias, e a licença-maternidade por mais 60 dias, alcançando o período de 180 dias (Brasil, 2008, art. 1º, incisos I e II).

Essa medida, embora represente um avanço pontual no reconhecimento da corresponsabilidade parental, não alcança a maioria dos trabalhadores brasileiros, para os quais permanecem vigentes os prazos ordinários e profundamente díspares de cinco dias para a licença-paternidade e de 120 dias para a licença-maternidade. Mais do que uma lacuna normativa, essa omissão legislativa atua como um vetor de inconstitucionalidade, evidenciando uma política de Estado que subsidia a iniciativa privada ao transferir o custo do trabalho reprodutivo quase exclusivamente para as mulheres. Ao normatizar e manter prazos desproporcionais, o Estado viola materialmente o princípio da isonomia e perpetua a divisão sexual do trabalho de forma institucionalizada.

Desta forma, fica demonstrado que a ampliação dependente da adesão voluntária das empresas ao programa se configura como uma resposta paliativa, o que torna premente e plenamente justificada a intervenção jurisdicional para sanar essa grave distorção estrutural no ordenamento jurídico brasileiro

Já em caso de casais homoafetivos em circunstâncias da fertilização *in vitro* por exemplo, dentro da administração Pública Federal, segundo o Ministério da Economia (Brasil, 2021), a Nota Técnica SEI n°18585/2021 analisa a possibilidade que estes decidam entre si quem dos dois irá tirar a licença-parental (tendo direito inclusive, de gozar do salário proveniente da licença-maternidade), sendo vedado apenas que ambos recebam o benefício

de forma simultânea, onde, quando não houver a manifestação de quem irá tirar a licença, esta será concedida preferencialmente à parturiente, quando houver.

Isso evidencia uma grande desproporcionalidade entre os períodos de afastamento concedidos a mães e pais e o tratamento diferenciado de pais adotantes e pais biológicos, já que a ampliação dos benefícios atinge apenas uma parcela restrita da população, enquanto a maior parte dos trabalhadores segue com prazos desequilibrados.

A MULHER COMO CUIDADORA E A DUPLA JORNADA DE TRABALHO

Com a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal, houve a ampliação de sua participação na manutenção econômica do núcleo familiar, passando a compartilhar o provimento material da casa. Todavia, essa transformação não foi acompanhada por uma redistribuição proporcional das responsabilidades domésticas, uma vez que os homens se mantiveram, em grande medida, afastados das tarefas reprodutivas. Como consequência prática e material dessa dinâmica, consolidou-se a sobrecarga feminina, quantificada por dados estatísticos que evidenciam o esgotamento produtivo das trabalhadoras.

Segundo dados do IBGE (Estatísticas Sociais, 2023), no Brasil, o tempo dedicado pelas mulheres aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos é quase o dobro do tempo que os homens gastam nas mesmas tarefas, correspondendo a 21,3 horas semanais contra apenas 11 horas.

Nesta etapa da análise, mais do que reiterar a invisibilidade histórica dessa jornada, é preciso observar como a atual estrutura legislativa institucionaliza essa disparidade estatística. A inércia do Estado em regulamentar uma licença-paternidade paritária atua como um mecanismo ativo na manutenção dessa desigualdade de gênero. Ao conceder licenças de durações tão assimétricas, o sistema normativo chancelou a mulher como a única responsável pelo "trabalho do cuidado" (Hirata, 2016) nos primeiros meses de vida da criança.

Desse modo, a naturalização das mulheres como principais responsáveis pelo cuidado familiar, frequentemente classificadas no âmbito doméstico como "não trabalhadoras" (Hirata, 2016), é uma das formas mais eficazes de exploração do trabalho feminino pelo sistema econômico vigente. A dupla jornada deixa de ser apenas um fenômeno cultural e se revela uma engrenagem econômica: não se pode considerar o homem como

único provedor do núcleo familiar quando, no interior da esfera doméstica, há uma mulher organizando a casa e o cuidado cotidiano, viabilizando a inserção e a permanência ininterrupta do parceiro no trabalho externo.

O trabalho doméstico desempenhado pelas mulheres possui, portanto, um valor econômico concreto essencial à reprodução da vida social. A omissão legislativa frente a essa realidade restringe a participação mais ampla das trabalhadoras no mercado, limitando sua ascensão profissional ao sobrecarregá-las com horas de trabalho não remunerado e não reconhecido.

MATERNIDADE COMO EMPECILHO À CONTRATAÇÃO DE MULHERES

No início do século XX, nos Estados Unidos, a questão da licença-maternidade foi debatida pela primeira vez em um caso emblemático envolvendo Bridget Peixotto, professora que recorreu ao judiciário após ser demitida sob a alegação de negligência em suas obrigações laborais devido à necessidade de se ausentar para dar à luz. Em decisão histórica no ano de 1915, foi reconhecido que embora ela tenha sido acusada de negligência, tal acusação não se sustentou, pois, a culpa atribuída era apenas pelo fammerto de ter dado à luz, resultando em sua reintegração ao emprego após o Comissário Estadual reconhecer a injustiça cometida contra ela (NE10, 2013).

Já no Brasil, o estudo sobre os indicadores sociais das mulheres publicado no ano 2024, realizado com base nos dados da PNAD contínua de 2022 (IBGE, 2024), mostrou que o nível de ocupação de pessoas de 25 a 54 anos de idade, com ou sem crianças de até 6 anos de idade vivendo no domicílio, também demonstrou a disparidade entre os gêneros. O nível de ocupação de mulheres sem filhos foi de 66,2% e dos homens foi de 82,2% na mesma situação. Quando se tem a presença de filhos no domicílio, o nível de ocupação das mulheres decai para 56,6%, enquanto dos homens aumenta para 89,0%.

Ou seja, enquanto a taxa de empregos para homens após ter filhos aumenta, os das mulheres decai após a presença de filhos. Esses resultados deixam claro que a presença de filhos causa impactos mais significativos para as mulheres se comparado aos homens, tanto em relação ao mercado de trabalho, como quando se trata de trabalhos precários, à jornada parcial e ao trabalho autônomo (Guigisnki, 2019, p.17 *apud* Baía, 2024, p.123).

Dessa forma, as mulheres enfrentam desafios adicionais em relação aos homens, uma vez que, sob a perspectiva econômica, a licença-maternidade impõe ao empregador encargos maiores do que a contratação de um homem, pois, embora o salário-maternidade seja pago pela Previdência Social, este deve arcar com contribuições previdenciárias, depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) durante o afastamento e custos com a substituição temporária da colaboradora.

Segundo o estudo "*The Labor market consequences of maternity leave policies*", (Machado, Rodrigues Neto, 2017 *apud* Baía, 2024, p.120 a 121) a respeito do mercado de trabalho feminino brasileiro, indica que aproximadamente metade das mulheres é dispensada depois do período de estabilidade previsto na ADCT.

No referido estudo, foram analisadas as trajetórias de trabalho de mulheres entre 25 e 35 anos, com vínculo empregatício e que estiveram em licença-maternidade entre 2009 e 2012, totalizando cerca de 247.455 mulheres (excluídas as funcionárias do setor público), por 47 meses antes e depois do período da licença. O estudo foi feito como base a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) que é um conjunto de dados que computa as datas de admissão e data de início e do término da licença-maternidade.

A pesquisa demostra que o emprego permaneceu estável até o quarto mês após o início da licença, cumprindo as determinações indicadas pela legislação vigente, mas houve uma queda acentuada após o período de proteção ao emprego da mulher após o término desse período, ou seja, os empregadores esperam o período de estabilidade passar, para então demitir a mulher após ter se tornado mãe.

PARENTALIDADE CONSCIENTE COMO FORMA DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE ENTRE OS GÊNEROS

Parentalidade consciente é o nome dado ao vínculo entre uma pessoa e uma criança ou adolescente o qual ela é responsável. Alguns dos aspectos que envolvem a relação de Parentalidade positiva são as garantias dos cuidados básicos da criança, além de fornecer educação, cuidados com a saúde, apoio emocional e material, independentemente do estado civil de seu responsável ou de sua orientação sexual, sendo igualmente importantes a função dos genitores para com os cuidados com o filho (Siegel; Hartzell, 2014).

A parentalidade constitui-se como uma forma de criar filhos baseada na construção de vínculos profundos entre os membros da família, respeitando os limites de cada um e

evitando a concentração unilateral das responsabilidades, de modo que tanto as necessidades quanto as emoções da criança e dos pais sejam reconhecidas e acolhidas, sempre com foco no melhor interesse da criança.

Essa abordagem, que se alinha ao conceito de parentalidade compartilhada, envolve o engajamento ativo de ambos os genitores na educação e no cuidado, resultando no desenvolvimento superior da inteligência emocional da criança, uma vez que crescer em um ambiente onde ambos os pais participam de forma equitativa favorece a construção de conexões emocionais seguras e duradouras.

Cabe destacar que o direito à convivência familiar encontra amparo na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que institui o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). O referido diploma legal estabelece, em seu artigo 70, que é dever de todos prevenir a ocorrência de ameaça ou violação dos direitos da criança e do adolescente, reafirmando a corresponsabilidade social na proteção integral desse grupo vulnerável.

Nesse sentido, ao tratar das medidas destinadas à prevenção da violência e à promoção de um ambiente familiar saudável, o ECA dispõe expressamente: “XII - a promoção de programas educacionais que disseminem valores éticos de irrestrito respeito à dignidade da pessoa humana, bem como de programas de fortalecimento da parentalidade positiva, da educação sem castigos físicos e de ações de prevenção e enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a criança e adolescente” (Brasil, 1990, art. 70-A, XII).

O sistema atual de licenças parentais no Brasil perpetua situações de opressão resultantes de estereótipos de gênero e da maternidade, uma vez que a diferença nos prazos de afastamento entre homens e mulheres impõe às mulheres uma carga excessiva de responsabilidade pelos cuidados com o recém-nascido, mantendo estruturas sociais desatualizadas e incompatíveis com o direito fundamental à igualdade entre os gêneros.

Tal sistema contraria também a proteção constitucional ao trabalho da mulher, restringe o pleno exercício da paternidade responsável por parte dos homens e prejudica o direito fundamental da criança à convivência familiar nos primeiros meses de vida.

Essa omissão também traz o prejuízo da proteção ao direito da criança, pois a presença da figura paterna na primeira infância contribui para o seu melhor desenvolvimento, vide arts. 6°, 203, inciso I e 227 da CF/88, isso pois não possibilita o convívio familiar de forma efetiva, em desacordo com o que está expresso no art. 227° da CF/88: “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".

Além de que é impossível o exercício da parentalidade de forma solidária e recíproca de direitos e deveres entre os pais, conforme previsto no art. 229 da CF/88, onde estabelece que os pais devem criar, educar e assistir os filhos menores, da forma que está estabelecida na legislação atual.

Entre as proposições legislativas em tramitação, destaca-se o Projeto de Lei nº 139/2022, de autoria do senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP), que propõe a unificação da licença parental, permitindo a livre distribuição do período de afastamento entre os genitores, com o objetivo de promover a igualdade parental e o planejamento familiar, prevendo uma licença única de 240 dias, com garantia mínima de 180 dias à licença-maternidade, em conformidade com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (Brasil, 2022).

Outro projeto em tramitação é o Projeto de Lei nº 3.773/2023, de autoria do senador Jorge Kajuru (PSB/GO), que propõe a equiparação entre a licença-maternidade e a licença-paternidade, com a adoção da denominação "licença-parental", a fim de assegurar o compartilhamento do período de afastamento laboral para o cuidado de filhos recém-nascidos ou recém-adotados, sem prejuízo do cargo ou da função (Brasil, 2023).

Teoricamente, seria o suficiente a previsão legal que verse sobre o tema licença parental para a promoção da parentalidade consciente dentro dos lares brasileiros, no entanto, nenhum Poder Estatal tem como interferir nas relações privadas com o intuito de obrigá-los a exercer efetivamente a paternidade responsável, mas, o que não pode acontecer é a atuação do poder público em obstar que se atinja o princípio constitucional de igualdade de gênero, perpetuando injustiças e preconceitos.

BENEFÍCIOS DA PARENTALIDADE CONSCIENTE PARA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Considerando o direito constitucional do melhor interesse da criança, que visa assegurar seu desenvolvimento em múltiplas dimensões e no longo prazo, é fundamental que

o pai dedique maior tempo ao cuidado e ao desenvolvimento do filho, pois a interação parental possui efeitos positivos no desenvolvimento sociocognitivo da criança; além disso, o tempo adicional que o pai despende ao compartilhar as tarefas de cuidado com a mãe contribui para a redução da desigualdade de gênero e para o enfrentamento da dupla jornada de trabalho historicamente imposta às mulheres, promovendo um equilíbrio mais justo nas responsabilidades familiares e fortalecendo o vínculo afetivo no ambiente familiar.

Quando o pai tem direito a uma licença-paternidade maior, a mãe sofre menos a chamada penalização profissional pela maternidade (Freitas, 2024). O equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado diminui a sobrecarga e estresse gerado pela maternidade, uma vez que, com o companheiro envolvido, o estresse e o risco de depressão pós-parto decaem, além de reduzir o desgaste físico e emocional. Uma maior participação do genitor com o bebê, gera um maior envolvimento dos homens na tarefa de cuidado.

Desse modo, a regulamentação da licença-paternidade que estimula os pais a assumirem suas responsabilidades no cuidado infantil, contribui para a promoção da igualdade de gênero e da paternidade responsável. É de suma importância reduzir a sobrecarga de trabalho das mulheres por meio de uma distribuição mais equilibrada das tarefas relacionadas ao cuidado dos filhos. O artigo 5º, inciso I, da CF/88 impõe ao Estado o dever de agir positivamente para combater essas desigualdades e garantir direitos que promovam essa equidade.

A ampliação da licença-paternidade favorece a equidade de gênero no mercado de trabalho ao promover a divisão das responsabilidades familiares, contribuindo para a ascensão profissional das mulheres e para o aumento de sua presença em cargos de liderança.

Ajustar essa desigualdade é urgente e harmoniza-se com os avanços legais recentes, como a lei 14.826/2024, que estabelece a responsabilidade do Estado em promover a parentalidade positiva, incentivando a participação ativa dos genitores (independentemente do sexo) aos cuidados das crianças, promovendo a corresponsabilização social entre homens e mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida demonstra que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é indissociável da divisão sexual do trabalho, que historicamente delegou

às mulheres a centralidade do cuidado e do ambiente doméstico. Essa construção social, amparada por séculos de invisibilização do trabalho reprodutivo, foi naturalizada como uma obrigação inerente ao feminino, servindo de base para a exploração capitalista e limitando a autonomia profissional das mulheres. Mesmo com a crescente inserção feminina no mercado formal ao longo do século XX, a ausência de uma redistribuição equitativa das tarefas domésticas consolidou a dupla jornada, evidenciada pelo fato de que as mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens aos afazeres do lar.

A pesquisa evidencia que a assimetria entre as licenças maternidade e paternidade é um dos principais entraves à igualdade, pois reforça o estereótipo da mulher como única cuidadora e do homem como provedor periférico. Enquanto a licença-maternidade é de 120 dias, a licença-paternidade permanece restrita, chegando no máximo a 20 dias (em caso de empresa Cidadã), fruto de uma omissão legislativa que perdura há mais de três décadas, caracterizando o que o Supremo Tribunal Federal identifica como uma "síndrome de inefetividade das normas constitucionais". Essa disparidade não apenas sobrecarrega as mães, mas também resulta na penalização profissional da maternidade, manifestada em maiores dificuldades de contratação e na demissão de quase metade das mulheres após o término do período de estabilidade.

Ademais, é imperativo considerar que as opressões não atingem as mulheres de forma homogênea. Sob a ótica da interseccionalidade, observa-se que mulheres negras e de classes populares enfrentam uma precarização ainda mais acentuada, sendo historicamente empurradas para postos de trabalho informais e subalternizados, onde o acesso a direitos como a licença-maternidade é muitas vezes inexistente.

Portanto, a transição para um modelo de licença-parental compartilhada, nos moldes das propostas legislativas em trâmite (PL nº 139/2022 e PL nº 3.773/2023), transcende a mera concessão de um benefício trabalhista; trata-se de um imperativo constitucional. A manutenção do atual cenário consolida uma inconstitucionalidade material, na qual o Estado chancela a penalização da mulher no mercado de trabalho sob a justificativa biológica da maternidade. A implementação da parentalidade consciente, assegurada por prazos isonômicos de afastamento, é o único mecanismo jurídico capaz de desarticular o estereótipo do cuidado como função exclusivamente feminina.

Conclui-se, assim, que a superação dessa síndrome de inefetividade normativa exige não apenas a atuação do Poder Legislativo, mas um repensar estrutural das relações de

gênero, garantindo-se que o princípio da igualdade material alcance, efetivamente, a esfera privada e as relações de trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade.** São Paulo: Pólen, 2019.

BAÍA, Camila de Paula Guimarães, **A Desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Editora Mizuno. 2024.

BAYLÃO, André Luis da Silva, SCHETTINO; Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado brasileiro**, 2014, p.2. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf Acesso em 24 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Desafios da mulher no mercado de trabalho:** desigualdade de gênero e racismo persistem. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/marco/desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-desigualdade-de-genero-e-racismo-persistem Acesso em: 22 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. **Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm Acesso em: 22 out. 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: 22 out. 2025.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL**.** Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 06 jun. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Informações à sociedade: licença-paternidade. Brasília**, DF: STF, 2023. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Informac807a771oasociedadeLicencapaternidade_v2.pdf Acesso em: 13 dez. 2025.

BRASIL**.** Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã, altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Técnica SEI nº 18.585/2021/ME- Concessão de licença de proteção à criança - licenças à gestante, à adotante e à paternidade**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23171 Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20.** Relator: Min. Marco Aurélio. Reqte. (s) Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde- CNTS, Intdo. (a/s) Presidente da República, Senado Federal, Brasília-DF, abr. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299 Acesso em: 25 nov. 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, ano 128, nº 135, p. 1-80, 16 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm Acesso em: 06 jun. 2025.

BRASIL. Lei n°14.826, de 24 de maio de 2022. Institui a parentalidade positiva e o direito ao brincar como estratégias intersetoriais de prevenção à violência contra crianças; e altera a Lei nº 14.344, de 24 de maio de 2022. **Diário Oficial da União**, Brasídila- DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14826.htm Acesso em: 01 Dez. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 139 de 2022**. Dispõe sobre a ampliação da licença-maternidade e da licença-paternidade e sobre o direito de opção dos pais e mães à livre distribuição, entre si, do tempo das referidas licenças. Brasília-DF, 2022. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9065404&disposition=inline Acesso em: 01 dez. 2025

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3.773 de 2023**. 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). Brasília-DF, 2023. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9426279&disposition=inline Acesso em: 01 dez. 2025.

FEDERICI, Silvia**. O ponto zero da revolução**. Elefante editora, 2019.

FREITAS, Paula. Estudo revela que mulheres com filhos ainda são penalizadas na carreira. **Revista VEJA**. São Paulo, 03 jun. 2024. Disponível em: https://veja.abril.com.br/comportamento/estudo-revela-que-mulheres-com-filhos-ainda-sao-penalizadas-na-carreira Acesso em 01 Dez. 2025

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado, **Revista Internacional de Direitos Humanos**- vol. 13, 2016. Disponível em: https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/5-sur-24-por-helena-hirata.pdf Acesso em 14 out. 2025

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2024. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf , Acesso em: 01 dez. 2025

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas Sociais. Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência IBGE**, [*S. I.*], 31 de jul. 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas Acesso em: 01 dez. 2025

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Consultoria Legislativa, Brasília, julho 2019. Disponível em: https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwriipctTUBo8QEAIaTz6Qt.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1750254126/RO=10/RU=https%3a%2f%2fbd.camara.leg.br%2fbd%2fbitstreams%2f852e9727-25c3-447a-bd92-b5950092014b%2fdownload/RK=2/RS=v_m2HiZaKISQu2SPPhI7JjbzPMo- Acesso em: 24 nov.2025

NE10. Conheça a história que deu origem à licença-maternidade. **UOL**. São Paulo, 11 mai. 2013. Disponível em: https://ne10.uol.com.br/canal/noticias/mundo/noticia/2013/05/11/conheca-a-historia-que-deu-origem-a-licenca-maternidade-418141.php Acesso em: 01 dez. 2025

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica,** 2008. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667 Acesso em: 24 nov. 2025.

SIEGEL, Daniel J. HARTZELL, Mary**. Parentalidade Consciente**. [S.I.], 2014. Disponível em: https://cdn.bookey.app/files/pdf/book/pt/parentalidade-consciente.pdf Acesso em: 24 out.
2025

ZIRBEL, Ilze. Ondas do Feminismo. Blogs de Ciência da Universidade Estadual de Campinas: **Mulheres na Filosofia**, v. 7., n° 2, 2021, p.10-31. Disponível em:

https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/wp-content/uploads/sites/178/2021/03/Ondas-do-Feminismo.pdf Acesso em: 24 nov. 2025.