

LICENÇAS PARENTAIS E DESIGUALDADE DE GÊNERO: A REPRODUÇÃO DA ASSIMETRIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

PARENTAL LEAVE AND GENDER INEQUALITY: THE REPRODUCTION OF ASYMMETRY IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

Recebido em	22/03/2026
Aprovado em	22/03/2026

José Claudio Monteiro de Brito Filho¹
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento²
Alice Beatriz Silva Leão³

RESUMO

O presente estudo analisa a assimetria entre a licença-maternidade e a licença-paternidade no Brasil, com ênfase em seus impactos sobre a igualdade de gênero no mercado de trabalho e sobre a corresponsabilidade parental no cuidado com os filhos. Busca-se compreender de que forma o desenho normativo das licenças parentais, historicamente marcado pela reduzida duração da licença-paternidade e recentemente alterado pela Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, contribui para a reprodução de estereótipos de gênero, para a sobrecarga feminina e para limitações profissionais impostas às mulheres. A pesquisa é de natureza teórica, com caráter exploratório e abordagem qualitativa, adotando o método hipotético-dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica e documental. Constatou-se que a distribuição assimétrica das licenças parentais reforça a associação histórica entre feminilidade e cuidado, contribuindo para a manutenção de desigualdades no ambiente laboral e para a permanência de uma lógica que atribui à mulher a centralidade das responsabilidades familiares. Verificou-se, ainda, que, embora a Lei nº 15.371/2026 represente avanço normativo ao regulamentar a licença-paternidade, instituir o salário-paternidade e ampliar gradualmente sua duração, o novo modelo preserva diferença expressiva em relação à licença-maternidade. O estudo conclui que o modelo brasileiro de licenças parentais demanda revisão crítica contínua, não para instituir equiparação integral entre regimes distintos, mas para avaliar se a redução prudente de uma assimetria ainda muito acentuada pode favorecer maior corresponsabilidade parental e maior justiça de gênero no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Igualdade de gênero; licença-paternidade; mercado de trabalho; direitos sociais.

ABSTRACT

This study analyzes the asymmetry between maternity and paternity leave in Brazil, emphasizing its impacts on gender equality in the labor market and on parental co-responsibility

¹ Doutor em Direito. Pós-doutor em Direito. Vice-coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (PPGD/CESUPA). Titular da Cadeira nº 26 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT).

² Doutoranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (PPGD/CESUPA). Professora da Graduação e da Pós-Graduação do CESUPA. Advogada no escritório André Eiró Advogados. Editora-gerente da Revista Jurídica CESUPA. Bolsista PROSUP-CAPEs.

³ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

in childcare. It seeks to understand how the normative design of parental leave, historically marked by the reduced duration of paternity leave and recently modified by Law No. 15,371 of March 31, 2026, contributes to the reproduction of gender stereotypes, the overburdening of women, and the professional limitations imposed on them. The research is theoretical in nature, exploratory in character, and adopts a qualitative approach, using the hypothetical-deductive method based on bibliographic and documentary research. The study found that the asymmetrical distribution of parental leave reinforces the historical association between femininity and caregiving, contributing to the persistence of inequalities in the workplace and to a social logic that places women at the center of family responsibilities. It was also found that, although Law No. 15,371/2026 represents an important normative advance by regulating paternity leave, creating paternity pay, and gradually extending its duration, the new framework preserves a significant difference in relation to maternity leave. The study concludes that the Brazilian parental leave model requires ongoing critical review, not to establish full parity between distinct legal regimes, but to assess whether a prudent reduction of a still very marked asymmetry may promote greater parental co-responsibility and greater gender justice in the labor market.

Keywords: Gender equality; paternity leave; labor market; social rights.

1 INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade de gênero no mundo do trabalho tem se intensificado nas últimas décadas, especialmente diante dos avanços legislativos e das mobilizações sociais em defesa dos direitos das mulheres. Apesar desses progressos, ainda persistem estruturas normativas e culturais que contribuem para a manutenção de desigualdades históricas, sobretudo quando se observa a forma como o cuidado familiar continua sendo distribuído entre homens e mulheres.

Uma dessas estruturas diz respeito ao modo como o ordenamento jurídico brasileiro disciplina as licenças parentais. A licença-maternidade, prevista na Constituição Federal e regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode alcançar até 180 dias em determinadas hipóteses. A licença-paternidade, por sua vez, durante longo período permaneceu associada a um patamar significativamente mais restrito, vindo a ser recentemente regulamentada pela Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, que instituiu disciplina própria para o instituto, previu o salário-paternidade e estabeleceu ampliação gradual de sua duração. Ainda assim, o novo regime preserva diferença expressiva em relação à licença-maternidade, o que mantém atual o debate sobre a suficiência desse desenho normativo.

Essa diferença projeta efeitos relevantes não apenas sobre a organização da vida familiar, mas também sobre a dinâmica do mercado de trabalho. As mulheres, frequentemente identificadas como principais responsáveis pelo cuidado com os filhos, enfrentam maiores obstáculos para ingressar, permanecer e ascender profissionalmente.

Ao mesmo tempo, a reduzida participação juridicamente assegurada ao pai nos cuidados iniciais tende a limitar, na prática, o envolvimento paterno mais efetivo, dificultando a

consolidação de uma lógica de corresponsabilidade parental. Assim, o modelo brasileiro de licenças parentais, embora em processo de aperfeiçoamento normativo, continua a suscitar questionamentos quanto à sua suficiência para atender, de forma mais ampla, à proteção da convivência familiar e à redução de assimetrias de gênero.

Nesse contexto, torna-se relevante investigar a disciplina jurídica das licenças parentais a partir de uma dupla perspectiva. De um lado, é necessário examinar de que modo a assimetria entre licença-maternidade e licença-paternidade repercute sobre a igualdade de gênero no mercado de trabalho, especialmente ao reforçar estereótipos relacionados à divisão sexual do cuidado. De outro, impõe-se analisar em que medida o regime jurídico atualmente conferido à licença-paternidade se compatibiliza com a doutrina da proteção integral da criança, considerando a importância da presença e do envolvimento de ambos os genitores nos primeiros momentos da vida.

Diante desse cenário, o presente estudo busca responder à seguinte pergunta de pesquisa: como o modelo brasileiro de licenças parentais, historicamente marcado por forte assimetria entre maternidade e paternidade e recentemente alterado pela Lei nº 15.371/2026, impacta a igualdade de gênero no mercado de trabalho?

A hipótese central é a de que a assimetria entre licença-maternidade e licença-paternidade contribui para a manutenção de desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Acredita-se, contudo, que essa constatação não conduz, necessariamente, à defesa de equiparação integral entre as licenças, mas antes à necessidade de refletir criticamente sobre a conveniência de reduzir, com prudência e proporcionalidade, uma diferença ainda bastante acentuada entre os regimes, sem os limites institucionais da atuação estatal.

O objetivo geral da pesquisa é analisar criticamente a assimetria entre licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil, investigando seus impactos sobre a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Para alcançar esse propósito, o estudo está estruturado em cinco partes. A primeira corresponde à introdução, na qual são apresentados o problema, a hipótese, os objetivos e a justificativa da pesquisa. A segunda examina os conceitos, os fundamentos legais e a função social das licenças parentais no ordenamento jurídico brasileiro. A terceira analisa as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, com destaque para as diferenciações de tratamento entre homens e mulheres. A quarta investiga de que forma a distribuição assimétrica das licenças parentais pode contribuir para a reprodução dessas desigualdades, sem perder de vista os limites institucionais da atuação estatal. Por fim, a quinta parte apresenta as considerações finais.

A relevância do estudo se justifica pelo expressivo impacto social do tema. A forma como o cuidado parental é juridicamente estruturado interfere diretamente tanto na efetivação da igualdade de gênero no ambiente laboral quanto na promoção de uma convivência familiar mais equilibrada. Soma-se a isso o fato de que o debate sobre a suficiência da licença-paternidade e sobre eventuais formas de aperfeiçoamento do modelo brasileiro ganhou novo relevo com a superveniência da Lei nº 15.371/2026, o que torna a discussão especialmente pertinente.

Não se pretende, contudo, sustentar soluções abruptas nem a simples equiparação entre regimes jurídicos distintos, mas sim problematizar criticamente se a manutenção de diferença tão expressiva entre os prazos atualmente previstos ainda se mostra adequada diante das exigências contemporâneas de justiça de gênero, corresponsabilidade parental e proteção da criança.

Trata-se de uma pesquisa de natureza pura, com objetivos exploratórios. Quanto aos procedimentos metodológicos, adota-se a pesquisa bibliográfica e documental. A coleta de dados será realizada por meio da análise da Constituição Federal, da CLT, da Lei nº 15.371/2026, da legislação correlata e de literatura especializada sobre gênero, trabalho, parentalidade e direitos sociais. A abordagem será qualitativa, com a utilização do método hipotético-dedutivo para a construção das conclusões a partir da análise crítica do material levantado.

Registra-se, por fim, a utilização da ferramenta de inteligência artificial ChatGPT como apoio auxiliar na revisão ortográfica e no aprimoramento da fluidez, da coesão e da organização textual do presente trabalho, bem como na indicação preliminar de fontes para consulta. Seu uso restringiu-se, portanto, ao aperfeiçoamento formal da redação e ao apoio instrumental à pesquisa, sem substituição da elaboração intelectual, da definição do problema de pesquisa, da seleção final das fontes, da construção argumentativa, da análise crítica ou das conclusões desenvolvidas pelos autores.

2 DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: FORMAÇÃO HISTÓRICA, MANIFESTAÇÕES E FATORES DE REPRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho permanece como um desafio expressivo, mesmo diante dos avanços legais e sociais conquistados nas últimas décadas. As mulheres ainda enfrentam obstáculos para acessar determinadas funções, especialmente cargos de liderança, e convivem com diferenças salariais, sobrecarga de tarefas e menores oportunidades de crescimento profissional. Em diversos contextos, mesmo quando possuem

formação e qualificação equivalentes às dos homens, precisam empreender esforço significativamente maior para alcançar reconhecimento, estabilidade e valorização no ambiente de trabalho (Almeida, 2022).

A inserção da mulher no mercado de trabalho resulta de um processo histórico marcado por avanços graduais e resistências persistentes. Durante séculos, o espaço feminino foi associado quase exclusivamente ao ambiente doméstico, cabendo às mulheres atividades ligadas ao cuidado da casa e da família, enquanto o trabalho remunerado fora do lar era predominantemente reservado aos homens. Esse cenário começou a se modificar com a Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, quando a mão de obra feminina passou a ser incorporada de forma mais intensa às fábricas, ainda que em condições precárias, com baixa remuneração e escassa proteção jurídica (Lima, 2020).

As grandes guerras mundiais também representaram momentos relevantes de inflexão. Com a mobilização masculina para os campos de batalha, as mulheres passaram a ocupar postos antes inacessíveis, demonstrando sua capacidade de atuação em diferentes setores da economia. Entretanto, encerrados os conflitos, muitas foram pressionadas a retornar ao lar, o que revela a persistência de padrões culturais que condicionam sua participação no trabalho remunerado a circunstâncias históricas específicas, sem romper de forma definitiva com a lógica da divisão sexual do trabalho (Ferreira, 2021).

A partir da segunda metade do século XX, os movimentos feministas desempenharam papel decisivo na conquista de direitos trabalhistas, na ampliação do acesso à educação, na luta por igualdade salarial e por melhores condições de inserção profissional. Essas mobilizações contribuíram para mudanças legislativas e culturais importantes, promovendo maior presença feminina em diversos espaços produtivos. Ainda assim, os dados sobre remuneração, ocupação de cargos de chefia e divisão desigual das tarefas domésticas demonstram que a igualdade material continua distante de ser plenamente alcançada (Almeida, 2022).

Embora a Constituição Federal de 1988 assegure a igualdade entre homens e mulheres, essa paridade formal não se projeta plenamente sobre as práticas concretas do mercado de trabalho. Persistem expectativas sociais que atribuem à mulher o papel principal no cuidado com os filhos, com a casa e com familiares dependentes, o que repercute diretamente sobre sua trajetória profissional.

Como destaca Gomes (2021), essa cultura sustenta barreiras estruturais que desfavorecem as mulheres, sobretudo porque a elas ainda se imputa, de forma predominante, a responsabilidade pela conciliação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo.

Esse debate adquire contornos ainda mais relevantes na contemporaneidade, uma vez que muitas dessas desigualdades permanecem naturalizadas ou invisibilizadas. A pandemia da COVID-19 tornou essa realidade ainda mais evidente ao acentuar a sobrecarga feminina nas tarefas de cuidado realizadas no espaço doméstico. Em muitos casos, mulheres perderam seus empregos, reduziram sua disponibilidade laboral ou abriram mão de oportunidades profissionais para atender às demandas familiares, o que expôs a fragilidade de um modelo social que continua distribuindo de forma assimétrica as responsabilidades parentais e domésticas (Souza, 2020).

Apesar desses avanços, os padrões tradicionais de gênero seguem influenciando a forma como homens e mulheres são percebidos e valorizados no ambiente profissional. A concepção de que o homem seria o provedor e a mulher a principal cuidadora continua presente em muitos contextos, dificultando a consolidação de um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário.

Como observa Gomes (2021), essas expectativas moldam de forma desigual as trajetórias profissionais, impondo às mulheres escolhas e renúncias que, via de regra, não são exigidas dos homens com a mesma intensidade.

As manifestações da desigualdade de gênero no trabalho são múltiplas e nem sempre explícitas. Elas se expressam desde diferenças salariais objetivas até formas sutis de discriminação presentes no cotidiano laboral. Mesmo quando veladas, essas desigualdades revelam a permanência de um sistema que favorece os homens e impõe barreiras à plena participação das mulheres em condições equitativas. Para compreender a complexidade desse fenômeno, é necessário identificar os principais mecanismos que sustentam essa diferenciação de tratamento.

Entre os exemplos mais recorrentes está a disparidade salarial entre homens e mulheres, conhecida como *gender pay gap*. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres recebem, em média, cerca de 78% do salário dos homens, mesmo quando possuem níveis de escolaridade equivalentes e exercem funções similares (IBGE, 2023).

Essa desigualdade decorre de fatores estruturais e culturais, entre os quais se destacam a menor valorização de ocupações tradicionalmente femininas e a maior incidência de interrupções na trajetória profissional das mulheres em razão da maternidade e de outras obrigações familiares (Ferreira, 2021).

No plano estrutural, o mercado de trabalho continua valorizando disponibilidade irrestrita, jornadas extensas e mobilidade, exigências que penalizam especialmente as pessoas sobre as quais recaem, de forma mais intensa, as responsabilidades do cuidado. No plano

cultural, persiste a noção de que o salário feminino seria complementar ao masculino, o que desvaloriza simbolicamente o trabalho das mulheres. Como observa Lima (2020), trata-se de lógica anacrônica, incompatível com a ordem constitucional comprometida com a igualdade e com a dignidade da pessoa humana.

Outro aspecto central da desigualdade de gênero no mercado de trabalho é a limitação do acesso das mulheres a cargos de liderança, fenômeno frequentemente descrito como “teto de vidro”. Trata-se de barreiras invisíveis, porém estruturais, que dificultam a ascensão profissional feminina, mesmo quando as trabalhadoras apresentam qualificação, experiência e desempenho compatíveis com os requisitos exigidos. Muitas vezes, as mulheres são preteridas em promoções em razão de estereótipos que associam a liderança a atributos tradicionalmente masculinos, como autoridade, firmeza e racionalidade. Como destaca Gomes (2021), exige-se das mulheres demonstração reiterada de competência para que sejam reconhecidas como aptas a liderar, exigência que raramente incide com a mesma intensidade sobre os homens.

Esse obstáculo torna-se ainda mais evidente em setores historicamente dominados por homens, como tecnologia, engenharia, finanças e alta gestão empresarial. Nesses contextos, a presença feminina em cargos de comando permanece reduzida e, muitas vezes, condicionada à adaptação a padrões de comportamento masculinizados. Mesmo em áreas com ampla participação feminina, como educação e saúde, os postos de chefia continuam sendo majoritariamente ocupados por homens, revelando que a desigualdade não é apenas quantitativa, mas também qualitativa (Almeida, 2022).

A segregação ocupacional constitui outra expressão relevante da desigualdade de gênero. Ela se manifesta na distribuição de profissões socialmente percebidas como “femininas” ou “masculinas”, reproduzindo estereótipos e limitando as escolhas profissionais das mulheres. Enquanto elas se concentram em áreas como educação infantil, enfermagem, serviços domésticos e secretariado, os homens predominam em setores como construção civil, engenharia, transporte e tecnologia da informação. Essa divisão tem repercussão direta sobre a remuneração, já que ocupações associadas ao feminino costumam receber menor valorização econômica e simbólica (Souza, 2020).

Além da diferença salarial, essa separação repercute no prestígio social atribuído a determinadas atividades. Conforme argumenta Carvalho (2018), funções exercidas majoritariamente por mulheres tendem a ser vistas como auxiliares, de apoio ou de cuidado, enquanto os homens permanecem mais presentes em cargos considerados estratégicos ou de comando. Essa lógica reforça a subvalorização do trabalho feminino e perpetua a associação

histórica entre mulher e esfera privada, em contraste com a identificação do homem com a esfera pública e produtiva.

Somam-se a esses fatores as práticas discriminatórias e os episódios de assédio moral e sexual, que atingem de forma desproporcional as mulheres no ambiente de trabalho. Muitas trabalhadoras enfrentam constrangimentos, comentários inadequados, insinuações e ameaças veladas que comprometem sua segurança emocional e seu desempenho profissional. A dificuldade de denunciar essas situações, seja por medo de retaliação, descrédito ou prejuízo à carreira, contribui para sua perpetuação silenciosa (Oliveira, 2022).

Dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2022) indicam que uma em cada quatro mulheres já sofreu algum tipo de assédio no trabalho, o que revela a urgência de respostas institucionais mais consistentes. Para Pereira (2023), a construção de ambientes laborais seguros e igualitários exige políticas internas efetivas, canais de denúncia confiáveis e processos formativos capazes de promover respeito, diversidade e equidade como valores organizacionais permanentes. O enfrentamento do assédio, portanto, não é questão periférica, mas elemento central de qualquer projeto sério de justiça no trabalho.

Mesmo com os avanços legais e sociais das últimas décadas, a desigualdade de gênero continua sendo reproduzida por fatores culturais e estruturais profundamente enraizados. Entre eles, destacam-se os estereótipos de gênero, a sobrecarga de responsabilidades familiares atribuídas às mulheres e a ausência de políticas organizacionais eficazes de apoio à parentalidade (Lima, 2020).

Os estereótipos de gênero funcionam como construções sociais que distribuem, de forma arbitrária, papéis distintos a homens e mulheres, restringindo suas possibilidades de atuação no espaço privado e no profissional. A ideia de que o homem seria naturalmente mais competitivo, racional e apto à liderança, enquanto a mulher seria mais emocional, cuidadora e vocacionada para funções de apoio, ainda influencia decisões de contratação, promoção e avaliação de desempenho. Como observa Ferreira (2021), mesmo quando não explicitadas, essas percepções moldam a forma como o potencial feminino é lido e valorizado nas relações de trabalho.

Outro fator decisivo para a manutenção da desigualdade é a sobrecarga feminina no âmbito doméstico. Mesmo quando inseridas em jornadas integrais de trabalho, muitas mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelos filhos, pela casa e pelo cuidado de pessoas dependentes. Essa jornada dupla, e por vezes tripla, compromete sua disponibilidade, sua produtividade e sua possibilidade de assumir postos que exigem maior dedicação temporal.

Segundo Gomes (2021), essa assimetria na divisão do cuidado constitui um dos principais obstáculos à igualdade de oportunidades no ambiente empresarial.

Esse quadro se agrava diante da ausência de políticas institucionais concretas de apoio à parentalidade. Muitas organizações ainda não oferecem mecanismos mínimos, como horários flexíveis, estruturas de apoio à amamentação, parcerias com creches ou incentivos à participação paterna no cuidado. A falta dessas medidas recai de forma mais intensa sobre as mulheres, que frequentemente reduzem carga horária, recusam promoções ou, em situações mais graves, deixam o mercado de trabalho após a maternidade. Como alerta Souza (2020), a negligência institucional diante das demandas familiares contribui para a exclusão de mulheres em momentos decisivos de sua trajetória profissional.

Por essa razão, é fundamental que organizações públicas e privadas reconheçam a parentalidade como responsabilidade compartilhada, e não como encargo predominantemente feminino. A criação de ambientes laborais mais sensíveis à realidade familiar pode contribuir para reduzir parte dos obstáculos decorrentes da cultura tradicional de gênero. Como defende Almeida (2022), a construção de um mercado mais equitativo exige ruptura com padrões ultrapassados e adoção de políticas que valorizem, de forma equilibrada, tanto o desempenho profissional quanto o exercício da parentalidade.

Nesse sentido, diferentes iniciativas vêm sendo desenvolvidas nos últimos anos para enfrentar a desigualdade de gênero nas relações de trabalho. Tais medidas incluem ações estatais, programas internos de empresas e estratégias institucionais voltadas à promoção de ambientes mais justos e inclusivos. Contudo, conforme aponta Gomes (2021), embora tais avanços sejam relevantes, persistem limitações significativas quanto à sua efetividade e capacidade de produzir transformações estruturais duradouras.

No plano jurídico, o ordenamento brasileiro dispõe de dispositivos importantes de proteção à igualdade. A Constituição Federal, em seu art. 5º, I, estabelece a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. O art. 7º prevê direitos específicos relacionados à proteção da maternidade e da paternidade, enquanto a CLT proíbe discriminação por motivo de sexo no acesso ao emprego e na remuneração. Além disso, legislações recentes têm reforçado a exigência de igualdade salarial e de maior transparência nas relações de trabalho (Silva, 2019).

Entre as medidas afirmativas, destacam-se as cotas de gênero, especialmente em órgãos públicos e conselhos administrativos, destinadas a corrigir desequilíbrios históricos na ocupação de espaços de decisão. Como explica Lima (2020), embora tenham natureza transitória, tais medidas cumprem papel relevante ao ampliar a presença feminina em posições antes inacessíveis e ao produzir referências simbólicas importantes para as novas gerações.

No setor privado, observa-se a adoção crescente de programas de diversidade e inclusão voltados ao enfrentamento das desigualdades estruturais. Esses programas envolvem treinamentos sobre vieses inconscientes, revisão de critérios de seleção e promoção, definição de metas para inclusão de mulheres em cargos de liderança e criação de mecanismos de apoio à parentalidade. Para Ferreira (2021), quando implementadas com seriedade, essas iniciativas podem contribuir para transformações culturais relevantes, desde que não se limitem ao plano discursivo ou ao marketing institucional.

Apesar desses avanços, ainda subsistem obstáculos importantes. A aplicação da legislação nem sempre é eficaz, a fiscalização de práticas discriminatórias permanece insuficiente e muitas organizações tratam a pauta da diversidade de modo superficial. Como observa Almeida (2022), o combate à desigualdade de gênero exige comprometimento institucional contínuo, metas concretas, monitoramento efetivo e disposição real para enfrentar padrões historicamente enraizados.

Dessa forma, as ações voltadas à equidade de gênero não podem ser pontuais nem isoladas, mas devem compor política articulada entre Estado, setor privado e sociedade civil. Mais do que promover o ingresso da mulher no mercado de trabalho, é necessário assegurar sua permanência e valorização em condições equitativas. Somente por meio desse esforço conjunto será possível transformar estruturas que ainda mantêm mulheres em posição de desvantagem nas relações laborais (Oliveira, 2022).

Ainda que exista arcabouço normativo relevante e iniciativas institucionais importantes, persiste um descompasso entre os avanços formais e a realidade vivida pelas mulheres no cotidiano profissional. Muitos direitos são reconhecidos no plano jurídico, mas encontram obstáculos estruturais, culturais e institucionais em sua concretização. A desigualdade, portanto, não decorre apenas da ausência de normas, mas também da dificuldade de efetivá-las em contextos marcados pela resistência à mudança e pela preservação de privilégios historicamente consolidados (Lima, 2020).

Medidas como a licença-maternidade, a vedação de discriminação por sexo, a igualdade salarial e as cotas de gênero representam conquistas relevantes, mas não bastam, isoladamente, para romper a lógica estrutural que sustenta a desigualdade. Sem mecanismos adequados de fiscalização, acompanhamento e transformação cultural, essas normas tornam-se parciais e insuficientes. Além disso, políticas empresariais de inclusão frequentemente alcançam apenas níveis intermediários, sem alterar de forma substancial a composição dos espaços mais elevados de poder (Ferreira, 2021).

Diante desse cenário, torna-se evidente que a superação da desigualdade de gênero no trabalho exige não apenas ajustes normativos, mas também transformação cultural profunda. Estereótipos persistentes, expectativas sociais assimétricas e padrões historicamente sedimentados continuam orientando decisões e práticas no ambiente profissional. Como destaca Almeida (2022), não basta assegurar oportunidades formais; é indispensável criar condições reais para que homens e mulheres possam delas usufruir em bases efetivamente equitativas.

Nesse processo, educação e conscientização ocupam papel estratégico. Desde a infância, é importante promover valores de igualdade, respeito e justiça, combatendo preconceitos e ampliando a percepção social sobre os papéis de gênero. A inserção desses temas nos espaços formativos, a preparação de lideranças comprometidas com a equidade e a difusão de campanhas educativas consistentes constituem caminhos relevantes para a construção de ambientes mais inclusivos e plurais (Souza, 2020).

Por fim, é necessário compreender que a desigualdade de gênero não constitui problema meramente individual, mas fenômeno estrutural e coletivo. Seu enfrentamento exige a participação ativa do Estado, das empresas, das escolas, das famílias e dos meios de comunicação em compromisso ético e político com a equidade. A construção de um mercado de trabalho mais justo depende do reconhecimento das desigualdades existentes, da valorização da diversidade e da disposição efetiva para enfrentá-las com seriedade e consistência (Oliveira, 2022).

A análise da desigualdade de gênero no mercado de trabalho demonstra que, apesar de avanços relevantes em termos legais e institucionais, os obstáculos enfrentados pelas mulheres permanecem consistentes e estruturais. Diferenças salariais, restrição ao acesso a cargos de liderança, segregação ocupacional, discriminação e assédio revelam que a equidade de gênero ainda não se converteu em realidade concreta para grande parte das trabalhadoras brasileiras (Gomes, 2021).

Constata-se, assim, que, embora haja igualdade formal de direitos, práticas discriminatórias continuam sendo reproduzidas por estereótipos de gênero, pela divisão desigual das responsabilidades familiares e pela insuficiência de políticas institucionais voltadas à corresponsabilidade parental. Esse dado é particularmente importante para a presente pesquisa, pois demonstra que a forma como o cuidado é socialmente distribuído interfere diretamente na autonomia, na permanência e na ascensão profissional das mulheres (Almeida, 2022).

Diante desse panorama, verifica-se que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não decorre apenas de práticas discriminatórias isoladas, mas de estruturas sociais,

culturais e institucionais que continuam distribuindo de forma desigual as responsabilidades familiares e o tempo de cuidado. A permanência dessa lógica ajuda a compreender por que, mesmo sob um regime formal de igualdade, mulheres ainda enfrentam maiores barreiras de acesso, permanência e ascensão profissional.

É justamente nesse ponto que a análise das licenças-maternidade e paternidade se torna central, pois a forma como o ordenamento jurídico disciplina a parentalidade interfere diretamente na repartição do cuidado e, por consequência, na reprodução ou no enfrentamento dessas assimetrias.

Por isso, passa-se, a seguir, ao exame da função social das licenças parentais no ordenamento jurídico brasileiro, a fim de compreender de que maneira sua conformação normativa repercute sobre a família, o trabalho e a igualdade de gênero.

3 LICENÇAS-MATERNIDADE E PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: FUNDAMENTOS, DISCIPLINA E FUNÇÃO SOCIAL

A proteção à maternidade e à paternidade configura-se como um dos pilares do Direito do Trabalho, por representar projeção direta dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção da família.

A Constituição Federal de 1988, ao reconhecer em seu art. 6º a proteção à maternidade e à infância como direitos sociais, evidencia que o Estado deve instituir mecanismos voltados à tutela da família em momentos de especial sensibilidade, como a gestação, o parto, a adoção e o nascimento de filhos (Silva, 2019).

Nesse contexto, as licenças parentais surgem como instrumentos jurídicos relevantes para a concretização dessas garantias. Ao autorizarem o afastamento temporário do trabalho sem prejuízo do vínculo empregatício e da remuneração, tais licenças possibilitam o exercício da parentalidade em condições minimamente compatíveis com a dignidade da pessoa humana, com a preservação da subsistência familiar e com a organização da vida doméstica em momento de intensa reorganização afetiva e material (Gomes, 2021).

Não se trata apenas de mecanismo de tutela biológica ou assistencial, mas de instrumento jurídico que reconhece a parentalidade como dimensão socialmente relevante e constitucionalmente protegida (Gomes, 2021).

A função dessas licenças, contudo, não se esgota na proteção individual da mãe ou do pai. Elas também se conectam à proteção da família, à promoção da convivência familiar e à organização do cuidado nos primeiros momentos de vida da criança ou de integração do filho adotado ao núcleo familiar.

Sob essa ótica, a disciplina jurídica das licenças parentais deve ser compreendida não apenas como prerrogativa trabalhista dos genitores, mas também como mecanismo que interfere diretamente na formação dos vínculos familiares, na distribuição concreta das responsabilidades parentais e na estruturação das rotinas domésticas em período especialmente sensível (Carvalho, 2018).

Além disso, as licenças parentais possuem evidente repercussão sobre a igualdade de gênero no mundo do trabalho. A forma como o ordenamento distribui o tempo juridicamente protegido para o cuidado repercute sobre a divisão concreta das responsabilidades familiares e influencia a posição ocupada por homens e mulheres no mercado de trabalho (Lima, 2020).

Ainda que a proteção à maternidade possua razões biológicas, sociais e constitucionais próprias, a excessiva concentração do cuidado inicial na figura materna, somada à reduzida participação juridicamente assegurada ao pai, pode contribuir para a manutenção de papéis tradicionalmente assimétricos. Por isso, a análise da função social das licenças parentais exige a articulação entre proteção da família, corresponsabilidade parental e prevenção de efeitos que reforcem desigualdades de gênero nas relações laborais (Lima, 2020).

A licença-maternidade, em especial, constitui direito fundamental social assegurado à mulher trabalhadora. Prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, garante o afastamento de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, com o objetivo de assegurar condições adequadas de recuperação física após o parto, de amparo ao recém-nascido e de preservação do vínculo familiar (Brasil, 1988).

Trata-se de medida que cumpre função protetiva robusta, tanto em relação à saúde da mulher quanto em relação à organização inicial do cuidado familiar, sendo plenamente compatível com a centralidade constitucional conferida à maternidade e à infância (Silva, 2019).

No plano infraconstitucional, a licença-maternidade é regulamentada principalmente pelos arts. 392 a 396 da Consolidação das Leis do Trabalho. Esses dispositivos disciplinam o início do afastamento, o pagamento do salário-maternidade, a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, bem como o direito a intervalos destinados à amamentação até que a criança complete seis meses de vida (Brasil, 1943).

Tais previsões demonstram o esforço normativo de compatibilizar o exercício da maternidade com a permanência da mulher no mercado de trabalho, conferindo-lhe proteção jurídica mínima diante de um período de maior exigência biológica, emocional e social (Carvalho, 2018).

Com a promulgação da Lei nº 11.770/2008, instituiu-se a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias para empregadas de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã, totalizando até 180 dias de afastamento (Brasil, 2008). Essa ampliação está vinculada, entre outros fundamentos, à importância da amamentação exclusiva nos primeiros seis meses de vida e ao fortalecimento dos vínculos entre mãe e filho.

Nessa perspectiva, a medida não se dirige apenas à mulher trabalhadora, mas também à efetivação de condições mais adequadas de cuidado e reorganização familiar, especialmente no período de maior dependência do recém-nascido (Gomes, 2021).

Outro avanço relevante foi a extensão da licença-maternidade aos casos de adoção ou guarda judicial, nos termos do art. 392-A da CLT. Ao assegurar à adotante ou guardiã o mesmo período de afastamento garantido à gestante, independentemente da idade da criança, o ordenamento jurídico amplia a proteção da parentalidade para além do modelo biológico e reconhece a centralidade do vínculo socioafetivo na formação familiar (Brasil, 1943).

Essa previsão também reforça a ideia de que a finalidade da licença não se resume à recuperação física da gestante, mas envolve, igualmente, a necessidade de adaptação, cuidado e convivência familiar em benefício do filho inserido no novo contexto doméstico (Ferreira, 2021).

Do ponto de vista previdenciário, a Lei nº 8.213/1991 assegura o pagamento do salário-maternidade a diferentes categorias de seguradas da Previdência Social, incluindo não apenas empregadas com vínculo formal, mas também trabalhadoras domésticas, contribuintes individuais, seguradas especiais e, em determinadas condições, desempregadas que mantenham a qualidade de seguradas (Brasil, 1991).

Essa abrangência demonstra que a proteção à maternidade não pode ser restrita a vínculos formais de emprego, sobretudo em um contexto de profundas desigualdades socioeconômicas. Ao garantir suporte financeiro durante o afastamento, o sistema previdenciário contribui para a efetividade da maternidade digna e da proteção social em situações de maior vulnerabilidade.

Essa arquitetura normativa encontra fundamento também nos arts. 226 e 227 da Constituição Federal, que asseguram proteção especial à família, à maternidade, à infância e à convivência familiar (Brasil, 1988). A leitura conjugada desses dispositivos evidencia que a tutela da parentalidade não se exaure na proteção da mulher trabalhadora, embora esta permaneça central.

Trata-se, igualmente, de garantir um ambiente jurídico mínimo para o exercício do cuidado e da formação dos vínculos familiares, em consonância com o dever estatal de amparo

às múltiplas configurações familiares reconhecidas no Estado Democrático de Direito (Almeida, 2022).

Nesse mesmo contexto, insere-se a licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição Federal. Durante longo período, sua disciplina permaneceu assentada, em caráter transitório, no art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que fixava sua duração mínima em cinco dias corridos (Brasil, 1988).

A superveniência da Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, alterou esse quadro ao regulamentar expressamente a licença-paternidade, instituir o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e modificar a CLT, a Lei nº 8.212/1991, a Lei nº 8.213/1991 e a Lei nº 11.770/2008. Embora sua entrada em vigor tenha sido fixada para 1º de janeiro de 2027, a nova disciplina revela importante mudança de paradigma ao reconhecer, em termos legislativos mais densos, a relevância da participação paterna no cuidado e na organização familiar (Brasil, 2026).

A nova lei estabelece que a licença-paternidade e o salário-paternidade terão duração total de 10 dias a partir de 1º de janeiro de 2027, 15 dias a partir de 1º de janeiro de 2028 e 20 dias a partir de 1º de janeiro de 2029, condicionada esta última etapa ao cumprimento da meta fiscal legalmente prevista (Brasil, 2026).

Além disso, o diploma prevê acréscimo de um terço do período nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, extensão da licença aos casos de adoção e guarda judicial para fins de adoção, prorrogação em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido e disciplina específica para hipóteses de falecimento de genitor ou de ausência materna no registro civil da criança. Nesses casos excepcionais, o regime paterno pode inclusive equivaler, em duração, ao regime da licença-maternidade (Brasil, 2026).

Ainda que mais restrita do que a licença-maternidade, a licença-paternidade possui relevância jurídica e social própria, pois expressa o reconhecimento de que o pai também deve participar dos cuidados iniciais com o filho e do apoio à organização familiar logo após o nascimento, a adoção ou a guarda judicial (Silva, 2019).

A existência desse direito revela, portanto, que a parentalidade não pode ser compreendida como encargo exclusivamente feminino. Ao mesmo tempo, a diferença ainda existente entre os regimes evidencia que o ordenamento continua atribuindo à maternidade centralidade protetiva superior à reservada à paternidade, circunstância que merece análise crítica.

Mesmo antes da recente regulamentação legal, a licença-paternidade já exercia funções importantes. Ela permitia ao pai acompanhar os primeiros dias de vida da criança, apoiar a mãe

no puerpério e participar da adaptação da rotina familiar ao novo contexto. Com a Lei nº 15.371/2026, essas funções são reafirmadas e juridicamente fortalecidas, inclusive com a criação do salário-paternidade, o que amplia a densidade protetiva do instituto (Brasil, 2026).

Ainda assim, permanece pertinente questionar se o atual modelo é suficiente para favorecer, de forma mais consistente, a corresponsabilidade parental e uma distribuição menos assimétrica do cuidado.

Antes da Lei nº 15.371/2026, buscou-se atenuar parcialmente essa limitação por meio da Lei nº 11.770/2008, que passou a admitir a prorrogação da licença-paternidade por mais 15 dias, no âmbito do Programa Empresa Cidadã. Apesar de representar avanço normativo importante, essa extensão dependia da adesão da empresa ao programa, o que restringia seu alcance e impedia sua generalização (Brasil, 2008).

A nova disciplina legal altera significativamente esse cenário ao deslocar o tema da esfera predominantemente programática para um regime legal mais abrangente. Ainda assim, a opção do legislador foi a de ampliação gradual e moderada, e não de equiparação com a licença-maternidade, o que demonstra preocupação com a prudência normativa, com os limites institucionais da atuação estatal e com os custos envolvidos na expansão da proteção (Brasil, 2026).

No âmbito infraconstitucional, a própria CLT passou a refletir essa nova conformação. A Lei nº 15.371/2026 alterou dispositivos importantes para reconhecer a licença-paternidade como afastamento custeado pela Previdência Social, prever a possibilidade de gozo de férias imediatamente após o término da licença, estender a proteção à adoção, disciplinar hipóteses de sucessão na titularidade da licença em caso de falecimento de genitor e admitir, em situações específicas, equivalência entre a licença-paternidade e a licença-maternidade (Brasil, 2026). Tais alterações reforçam a ideia de que a paternidade passou a receber tutela normativa mais densa, sem que isso elimine as distinções estruturais entre os regimes.

Nesse ponto, é importante destacar que a proteção à maternidade e a proteção à paternidade não se confundem, nem precisam necessariamente ser tratadas de modo idêntico para que se reconheça a necessidade de aperfeiçoamento do sistema. A licença-maternidade possui fundamentos específicos relacionados à gestação, ao parto, à recuperação física da mulher e à amamentação, circunstâncias que justificam um regime jurídico mais amplo.

Isso, contudo, não impede que se questione se a licença-paternidade, tal como atualmente estruturada, ainda permanece demasiadamente exígua para cumprir de forma satisfatória suas próprias finalidades constitucionais e sociais. O debate, portanto, não precisa

ser formulado em termos de equiparação automática, mas de suficiência normativa, proporcionalidade e coerência com a promoção de relações familiares menos assimétricas.

As licenças parentais, consideradas em conjunto, cumprem função social ampla. No plano trabalhista, preservam o vínculo de emprego, a remuneração e a estabilidade em momento sensível da vida familiar.

No plano familiar, favorecem a construção e o fortalecimento dos vínculos entre pais, mães e filhos. No plano constitucional, concretizam a proteção à maternidade, à infância, à família e à convivência familiar. E, no plano social, repercutem sobre a distribuição do cuidado, podendo tanto reforçar quanto atenuar desigualdades de gênero já enraizadas na sociedade brasileira. Justamente por isso, a disciplina jurídica das licenças parentais deve ser analisada de forma prudente e crítica, levando em conta não apenas os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, mas também os efeitos estruturais das normas sobre a divisão social do cuidado.

Sob a ótica da saúde pública e da proteção social, os efeitos dessas licenças também são expressivos. O afastamento da mãe do trabalho favorece o acompanhamento médico adequado, a recuperação pós-parto e práticas essenciais ao desenvolvimento infantil, como a amamentação exclusiva. Já a participação paterna no período inicial pode contribuir para a organização da rotina familiar, para o apoio emocional à mãe e para a construção de ambiente doméstico mais estável. Assim, embora não desempenhem funções idênticas, ambas as licenças se articulam em torno de um núcleo comum: a tutela da família em momento especialmente sensível (Ferreira, 2021).

Outro aspecto que merece atenção é a necessidade de contemplar, de forma cada vez mais adequada, a diversidade das estruturas familiares. A ampliação jurisprudencial do reconhecimento das famílias homoafetivas e de múltiplas formas de exercício da parentalidade impõe que a interpretação e o desenvolvimento normativo das licenças parentais não se mantenham presos a um modelo exclusivamente heteronormativo e biologizante (Oliveira, 2022).

A efetividade da igualdade nas relações de trabalho e a adequada proteção da parentalidade exigem que a disciplina jurídica do tema seja sensível às transformações sociais e às diferentes formas de constituição da família contemporânea (Oliveira, 2022).

Diante desse panorama, é possível afirmar que as licenças-maternidade e paternidade desempenham papel central na proteção da família e da dignidade nas relações laborais. A preservação e o aperfeiçoamento desses direitos continuam sendo relevantes, mas esse aperfeiçoamento não precisa ser compreendido, necessariamente, como sinônimo de equiparação integral ou de expansão abrupta.

O ponto central consiste em reconhecer que o modelo brasileiro atual, mesmo após o avanço representado pela Lei nº 15.371/2026, ainda merece revisão crítica quanto à suficiência da licença-paternidade para promover corresponsabilidade parental e redução de assimetrias de gênero no mundo do trabalho. É nessa chave, de aperfeiçoamento prudente, e não de simetria absoluta, que se insere a análise desenvolvida neste estudo.

4 LICENÇAS PARENTAIS, DIVISÃO SEXUAL DO CUIDADO E REPRODUÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO

Partindo da moldura histórica da desigualdade de gênero no trabalho e da função social das licenças parentais já examinadas, cumpre agora investigar de que modo a conformação concreta desses regimes jurídicos repercute sobre a divisão social do cuidado e sobre a reprodução das assimetrias entre homens e mulheres.

A questão central deixa de ser apenas a existência formal de proteção à maternidade e à paternidade e passa a ser a forma como essa proteção é distribuída pelo ordenamento. Nesse ponto, a diferença entre a licença-maternidade e a licença-paternidade no Brasil constitui um dos exemplos mais expressivos de como o próprio direito pode, ainda que indiretamente, repercutir sobre a divisão do cuidado e sobre a posição ocupada por homens e mulheres nas relações de trabalho.

Essa disparidade normativa merece análise crítica, não porque se pretenda negar as especificidades biológicas, sociais e constitucionais que justificam proteção ampliada à maternidade, mas porque o espaço juridicamente atribuído à paternidade, embora ampliado pela Lei nº 15.371/2026, ainda pode ser insuficiente para alterar de forma mais consistente padrões tradicionais de divisão do cuidado.

O ponto não está, portanto, em sustentar a equiparação integral e imediata entre os regimes, mas em reconhecer que a manutenção de diferença demasiadamente acentuada entre licença-maternidade e licença-paternidade tende a reforçar a associação entre mulher e cuidado, com reflexos concretos sobre a trajetória profissional feminina.

A compreensão desse fenômeno exige análise histórica e sociológica das construções de maternidade e paternidade. A divisão dos papéis de gênero não decorre de uma ordem natural, mas de construção social sedimentada ao longo do tempo. Tradicionalmente, às mulheres foi atribuído o espaço doméstico e o cuidado da família, enquanto aos homens coube o papel de provedores vinculados ao espaço público e profissional. Essa lógica consolidou a associação entre mulher e cuidado, de um lado, e homem e trabalho remunerado, de outro (Saffioti, 2009).

Como explica Scott (1995), tais papéis foram historicamente elaborados para justificar desigualdades, limitando escolhas femininas e condicionando a forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Essa construção social repercutiu também na conformação das normas jurídicas.

Saffioti (2009), ao tratar da divisão sexual do trabalho, evidencia que atividades tradicionalmente exercidas por mulheres, como o cuidado com filhos, idosos e o lar, embora indispensáveis à reprodução da vida social, permanecem desvalorizadas e frequentemente invisibilizadas sob o ponto de vista econômico.

Federici (2017) aprofunda essa crítica ao demonstrar que a separação entre quem cuida e quem provê não sustenta apenas desigualdade material, mas influencia diretamente a estrutura das instituições e das legislações. Sob essa perspectiva, a disciplina das licenças parentais no Brasil, ao assegurar à mãe período substancialmente mais amplo e ao pai afastamento historicamente muito inferior, ainda que hoje objeto de regulamentação mais protetiva, tende a institucionalizar a noção de que o cuidado é, essencialmente, um dever feminino, enquanto ao homem cabe papel subsidiário, acessório ou eventual.

Essa assimetria legislativa possui implicações práticas relevantes. Ao garantir à mulher um afastamento prolongado e ao homem período significativamente menor, o Estado, ainda que não intencionalmente, termina por reafirmar papéis tradicionais de gênero. As mulheres se afastam por mais tempo do ambiente de trabalho, enfrentam maiores dificuldades para retomar suas atividades e se tornam mais vulneráveis à estagnação profissional. Os homens, por sua vez, mantêm suas trajetórias com mínima interrupção, o que favorece a continuidade de acúmulo de experiência, visibilidade e progressão funcional (Gomes, 2021).

Compreender essa construção histórica e normativa é essencial para perceber de que modo o próprio sistema jurídico pode contribuir para a perpetuação de diferenças entre homens e mulheres, sobretudo no que diz respeito à conciliação entre trabalho e cuidado. A disparidade na duração das licenças parentais produz consequências diretas para a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Muitas empresas ainda demonstram resistência à contratação de mulheres em idade fértil, receando custos e afastamentos prolongados. Nessa medida, a proteção legal à maternidade, embora imprescindível, pode, na prática, conviver com mecanismos de exclusão indireta que penalizam as mulheres no acesso e na progressão no emprego.

Além disso, a diferença no tempo de afastamento repercute sobre a competitividade profissional. Enquanto as mulheres frequentemente enfrentam interrupções mais longas e necessidade de reorganização da vida laboral após o nascimento dos filhos, os homens seguem

acumulando experiência e projeção profissional com maior continuidade. Como destaca Lima (2020), essa assimetria ajuda a explicar parte da defasagem observada entre trajetórias masculinas e femininas, mesmo quando se comparam profissionais com níveis semelhantes de qualificação.

Outro aspecto relevante diz respeito à disparidade no rendimento e na estabilidade profissional entre homens e mulheres, fortemente influenciada pela divisão desigual das responsabilidades parentais. Em razão de maiores afastamentos, interrupções na carreira e sobrecarga de tarefas de cuidado fora do ambiente de trabalho, muitas mulheres acabam tendo sua trajetória laboral mais vulnerabilizada do que a de seus colegas homens. Esse quadro repercute em avaliações de desempenho, oportunidades de promoção e remuneração ao longo do tempo (Ferreira, 2021).

Como aponta Ferreira (2021), consolida-se, assim, a ideia de que a maternidade representa um ônus profissional feminino, quando, em verdade, o cuidado com os filhos deveria ser compreendido como responsabilidade compartilhada entre os genitores.

A estrutura das licenças parentais reforça estereótipos de gênero ao atribuir à mulher o lugar de cuidadora principal e ao reservar ao homem participação juridicamente secundária ou reduzida. O afastamento ampliado das mães, contrastado com licença substancialmente menor conferida aos pais, transmite a ideia de que o cuidado infantil é tarefa essencialmente feminina. Para Almeida (2022), enquanto a legislação continuar tratando a figura paterna como coadjuvante nesse processo, as práticas sociais tenderão a reproduzir essa desigualdade, dificultando a construção de cultura mais consistente de corresponsabilidade no cuidado.

A ausência de divisão menos desigual das licenças parentais produz impactos diretos no mercado de trabalho, penalizando sobretudo as mulheres. Quando a legislação concentra na mãe a maior parte do tempo de afastamento, reforça-se cultural e institucionalmente a noção de que o cuidado infantil é atribuição predominantemente sua. Essa sobrecarga exige que as mulheres conciliem demandas profissionais, tarefas domésticas e cuidado com os filhos, frequentemente sem suporte adequado, o que compromete sua permanência e ascensão no mercado.

Como consequência, mulheres enfrentam maiores obstáculos para ocupar cargos de liderança e espaços decisórios. O menor tempo disponível para dedicação exclusiva à carreira, somado à percepção de que mulheres em idade fértil podem implicar custos organizacionais associados à maternidade, tende a desestimular contratações e promoções. Isso aprofunda desigualdades de oportunidade e reforça estereótipos que dificultam a efetiva superação da assimetria de gênero nas relações de trabalho.

Portanto, a manutenção de modelo assimétrico de licenças parentais contribui para a reprodução de desigualdades de gênero, tanto no ambiente doméstico quanto no profissional. Todavia, repensar essa estrutura não significa, necessariamente, sustentar alterações abruptas ou importação irrefletida de soluções estrangeiras. Significa, antes, reconhecer que o desenho brasileiro, mesmo após a Lei nº 15.371/2026, ainda merece revisão crítica à luz da igualdade de gênero, da convivência familiar e da necessidade de distribuição menos desigual do cuidado.

Experiências internacionais demonstram que o desenho institucional das licenças parentais pode favorecer repartição menos desigual do cuidado e maior participação paterna nos primeiros anos de vida dos filhos. Na Suécia, o sistema de benefício parental assegura 480 dias por criança, sendo 90 dias reservados e intransferíveis para cada genitor, além da possibilidade de divisão do período remanescente entre os pais (Försäkringskassan, 2025).

A própria experiência sueca tem sido associada à busca por distribuição mais equilibrada do trabalho de cuidado e por maior igualdade de gênero no mercado de trabalho (OECD, 2025; Sweden, 2025).

Na Islândia, cada genitor possui direito individual a até seis meses de licença parental, com possibilidade de transferência limitada a seis semanas do seu direito individual para o outro progenitor, preservando-se núcleo de titularidade própria para cada pai ou mãe, o que revela opção normativa voltada a incentivar participação mais simétrica no cuidado (Norden, 2025).

Na Alemanha, por sua vez, o sistema combina licenças e benefícios parentais compartilháveis, como o Abono Parental, que é um benefício financeiro pago após o nascimento do filho. Há três modalidades: o Básico, o Plus e o Bônus de Parceria. Os pais podem dividir 14 meses do benefício e escolher como usar esse tempo. O valor depende da renda antes do nascimento, geralmente em torno de 65% do salário líquido. É possível trabalhar em tempo parcial e, em alguns casos, receber por mais tempo (Familienportal, 2026).

Essas experiências, contudo, não devem ser compreendidas como fórmulas prontas ou transplantes automáticos para a realidade brasileira. Elas funcionam, antes, como referências comparativas importantes, aptas a demonstrar que o desenho das licenças parentais interfere concretamente na forma como o cuidado é distribuído entre os genitores. O aproveitamento dessas experiências no Brasil exige consideração cuidadosa da estrutura constitucional, das condições econômicas, dos limites institucionais e das escolhas políticas do ordenamento nacional.

Ao se voltar o olhar para a legislação brasileira, nota-se que houve avanços relevantes na proteção à maternidade e, mais recentemente, também na disciplina da paternidade. A Lei nº 15.371/2026 representa passo importante ao retirar a licença-paternidade de um quadro de

regulamentação demasiadamente precária e ao reconhecer, de forma mais expressa, a necessidade de ampliação progressiva da participação paterna.

Ainda assim, o modelo vigente conserva discrepância acentuada entre o tempo de afastamento assegurado às mães e aos pais. Essa diferença reforça a noção de que o cuidado com os filhos permanece prioritariamente ligado à mulher, relegando aos homens participação secundária. Como consequência, mulheres em idade fértil podem continuar sendo vistas como menos vantajosas pelo mercado de trabalho, o que amplia sua sobrecarga no âmbito profissional e doméstico.

Nesse cenário, embora existam garantias legais tanto para a licença-maternidade quanto para a licença-paternidade, a realidade é que o ordenamento brasileiro ainda não assegura, de forma suficientemente robusta, a corresponsabilidade efetiva no cuidado. A recente ampliação legal representa melhoria importante, mas não elimina o problema estrutural de uma diferença ainda muito significativa entre os regimes. Como observa Gomes (2021), ao manter distância tão expressiva entre maternidade e paternidade, o sistema jurídico pode continuar contribuindo para a perpetuação de papéis tradicionais de gênero.

Diante disso, uma das direções possíveis no debate jurídico não é a defesa de equiparação integral, mas a reflexão sobre ampliação progressiva e proporcional da licença-paternidade ou sobre formatos mais equilibrados de repartição do tempo de cuidado. A própria Lei nº 15.371/2026 sinaliza esse caminho ao optar por crescimento gradual do prazo e por soluções específicas para hipóteses excepcionais, em vez de instituir simetria plena entre os regimes.

A existência dessa nova disciplina demonstra que o debate amadureceu e que o modelo anterior não se mostrava imune a críticas. Ainda assim, qualquer avanço adicional nessa matéria exige ponderação quanto à viabilidade institucional, ao impacto financeiro e à coerência com os parâmetros constitucionais de proteção à família, ao trabalho e à parentalidade.

Nessa perspectiva, a ampliação da licença-paternidade pode ser pensada em bases progressivas e proporcionais, orientadas não apenas pela promoção da igualdade de gênero, mas também pela construção de arranjo menos assimétrico de distribuição do cuidado. O desafio, portanto, não está em simplesmente igualar regimes jurídicos distintos, mas em construir desenho normativo mais equilibrado, capaz de repartir de modo menos desigual os encargos parentais sem desconsiderar os limites institucionais e financeiros da atuação estatal.

Cumprido reconhecer, ademais, que mudanças legislativas, embora relevantes, não bastam por si sós. Mesmo que se aperfeiçoe o modelo normativo, seus efeitos tenderão a ser limitados se não vierem acompanhados de transformação cultural mais profunda. O

comportamento das empresas diante da parentalidade, o engajamento concreto dos pais no cuidado e os processos sociais de formação de meninas e meninos continuam desempenhando papel decisivo. Como alerta Saffioti (2009), sem ruptura com valores sociais e culturais que naturalizam a centralidade feminina no cuidado, reformas legais podem permanecer mais formais do que efetivas.

Nesse sentido, o enfrentamento das desigualdades de gênero associadas às licenças parentais demanda atuação em múltiplas frentes: aperfeiçoamento legislativo prudente, políticas públicas compatíveis com a realidade institucional, incentivos à corresponsabilidade parental e transformação das percepções sociais acerca do papel de homens e mulheres na família e no trabalho. Sem esse movimento mais amplo, mesmo avanços relevantes tenderão a conviver com a persistência de barreiras históricas.

Conclui-se, portanto, que o modelo brasileiro de licenças parentais merece revisão crítica contínua. Não se afirma, contudo, que a solução adequada consista na equiparação integral e imediata entre as licenças, mas sim na necessidade de repensar a suficiência do arranjo vigente, de modo a compatibilizar igualdade de gênero, corresponsabilidade parental e razoabilidade na conformação legislativa das políticas públicas. Mais do que aderir a soluções automáticas, importa construir desenho normativo e institucional capaz de reduzir assimetrias sem ignorar as especificidades da maternidade e os limites concretos de implementação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção à maternidade e à paternidade constitui um dos pilares do Direito do Trabalho, refletindo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção da família (Silva, 2019). As licenças parentais, nesse contexto, configuram instrumentos fundamentais para assegurar não apenas o cuidado com os filhos e a saúde da mãe, mas também a preservação do vínculo familiar, da renda e do emprego.

Como destaca Gomes (2021), tais licenças transcendem o âmbito do direito individual e projetam a parentalidade como valor socialmente relevante. Além disso, podem contribuir para a promoção da igualdade de gênero na medida em que influenciam a distribuição concreta das responsabilidades familiares e o espaço efetivamente atribuído a cada genitor no cuidado inicial.

A licença-maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal e regulamentada pela CLT, garante 120 dias de afastamento, podendo alcançar 180 dias nas empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã, conforme a Lei nº 11.770/2008. Essa proteção atende a finalidades específicas ligadas à gestação, ao parto, à recuperação da mulher

e à organização do cuidado familiar nos primeiros meses de vida da criança, além de se estender às hipóteses de adoção, nos termos do art. 392-A da CLT (Carvalho, 2018; Ferreira, 2021).

No plano previdenciário, a Lei nº 8.213/1991 amplia o acesso ao salário-maternidade para diferentes categorias de seguradas, fortalecendo a tutela da maternidade em distintos contextos sociais (Lima, 2020).

A licença-paternidade, por sua vez, embora prevista no art. 7º, XIX, da Constituição Federal, permaneceu por longo período associada a disciplina insuficiente e a prazo significativamente inferior ao da licença-maternidade. A Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, alterou esse cenário ao regulamentar expressamente a licença-paternidade, instituir o salário-paternidade e prever ampliação gradual de sua duração. Ainda assim, o novo regime preserva diferença expressiva em relação à licença-maternidade, de modo que permanece pertinente a análise crítica acerca da suficiência do modelo atual para favorecer corresponsabilidade parental mais efetiva e reduzir assimetrias de gênero no mercado de trabalho.

A assimetria normativa entre as licenças parentais evidencia que o próprio ordenamento jurídico, mesmo orientado pela proteção à família, pode produzir efeitos que repercutem sobre a desigualdade de gênero. A divisão sexual do trabalho, historicamente construída e legitimada por padrões sociais e normativos, atribui à mulher o papel de cuidadora e ao homem o de provedor (Scott, 1995; Saffioti, 2009; Federici, 2017).

Tal lógica impacta a trajetória profissional feminina, na medida em que as mulheres interrompem suas carreiras por períodos mais longos, enfrentam maiores obstáculos à ascensão e continuam mais expostas à penalização profissional decorrente da maternidade (Ferreira, 2021; Almeida, 2022). Paralelamente, a limitada participação masculina no cuidado inicial contribui para a permanência de assimetrias no espaço doméstico e laboral.

Os dados examinados ao longo da pesquisa reforçam esse diagnóstico, revelando maiores taxas de desocupação, subutilização da força de trabalho e vulnerabilidade ocupacional entre mulheres, além de restrições persistentes ao acesso a cargos de liderança e à estabilidade financeira (IBGE, 2024; Oliveira, 2022).

Ao mesmo tempo, a análise comparada demonstrou que experiências internacionais, como as da Suécia, Islândia e Alemanha, oferecem referências relevantes sobre modelos de licença parental mais equilibrados, capazes de estimular maior participação paterna no cuidado e de atenuar desigualdades. Tais experiências, contudo, não devem ser tomadas como fórmulas prontas, mas como parâmetros úteis para reflexão crítica, sempre considerados à luz das particularidades constitucionais, institucionais e econômicas do contexto brasileiro.

No Brasil, a superveniência da Lei nº 15.371/2026 demonstra que o debate sobre a revisão da licença-paternidade produziu resultado legislativo concreto. A pesquisa permitiu concluir que a histórica assimetria entre licença-maternidade e licença-paternidade contribuiu para a manutenção de desigualdades de gênero no mercado de trabalho e para a concentração do cuidado na figura feminina. Embora a nova lei represente avanço relevante ao ampliar a tutela jurídica da paternidade, ela não elimina a distância entre os regimes nem afasta, por si só, os efeitos estruturais da divisão desigual do cuidado.

Não se afirma, contudo, que a solução adequada deva consistir na equiparação integral e imediata entre as licenças parentais. A crítica desenvolvida neste estudo dirige-se, de modo mais preciso, à suficiência do modelo vigente, especialmente no que se refere ao espaço jurídico ainda reservado à participação paterna nos cuidados iniciais.

Assim, eventual aperfeiçoamento do sistema deve ser pensado de forma prudente, proporcional e progressiva, orientado não apenas pela promoção da igualdade de gênero, mas também pela razoabilidade na conformação legislativa das políticas públicas, pelos limites institucionais da atuação estatal e pela necessidade de construção de ambiente familiar menos assimétrico.

Dessa forma, conclui-se que o modelo brasileiro de licenças parentais merece revisão crítica contínua, não para eliminar toda distinção entre maternidade e paternidade, mas para evitar que a diferença hoje existente continue a operar como fator excessivamente assimétrico na distribuição do cuidado.

Mais do que reformas legais isoladas, a construção de política de parentalidade mais equilibrada exige transformação institucional e cultural capaz de reconhecer, de maneira mais efetiva, que o cuidado com os filhos não deve recair quase exclusivamente sobre a mulher, mas constituir responsabilidade compartilhada, compatível com a dignidade das famílias e com a busca por maior justiça de gênero.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernanda. **Direitos sociais e proteção à família no Brasil**: análise das políticas públicas de licença parental. São Paulo: Atlas, 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 abr. 2026.

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: 9 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 9 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026.** Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1 abr. 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/L15371.htm. Acesso em: 9 abr. 2026.

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: 9 abr. 2026.

CARVALHO, Luciana. **A proteção trabalhista à maternidade:** direitos fundamentais e igualdade de gênero. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

FAMILIENPORTAL. **Parental Allowance.** Berlim: Familienportal des Bundes, 2026. Disponível em: <https://familienportal.de/familienportal/meta/languages/family-benefits/parental-allowance-141952>. Acesso em: 9 abr. 2026.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução:** trabalho doméstico, reprodução e lutas feministas. São Paulo: Elefante, 2017.

FERREIRA, Marcos Vinícius. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais:** a proteção da maternidade e da infância no Brasil. Curitiba: Juruá, 2021.

FÖRSÄKRINGSKASSAN. **Parental benefit.** Estocolmo: Försäkringskassan, 2025. Disponível em: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>. Acesso em: 9 abr. 2026.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e invisível:** a vitimização de mulheres no Brasil. São Paulo: FBSP, 2022. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

GOMES, Fábio André. **Licença-maternidade e licença-paternidade:** fundamentos constitucionais e desafios contemporâneos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

IBGE. **Boletim mulheres no mercado de trabalho** – 2025. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim_mulheres_8m_20250307.pdf. Acesso em: 23 maio 2025.

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 mar. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358>. Acesso em: 23 maio 2025.

IBGE. **PNAD Contínua Trimestral:** desocupação cresce em oito das 27 UFs no primeiro trimestre de 2024. Agência IBGE Notícias, 16 maio 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/40106>. Acesso em: 23 maio 2025.

LIMA, Paula Cristina de. **A licença-parental e os novos arranjos familiares:** uma análise crítica à luz dos direitos sociais. Salvador: JusPodivm, 2020.

NORDEN. **Parental leave in Iceland.** Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2025. Disponível em: <https://pub.norden.org/temanord2025-547/parental-leave-in-iceland.html>. Acesso em: 9 abr. 2026.

OECD. **Paid leave for fathers.** Paris: OECD, 2025. Disponível em: https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers_07442bed-en/full-report.html. Acesso em: 9 abr. 2026.

OLIVEIRA, Ricardo Augusto de. **Famílias homoafetivas e direitos parentais no Brasil:** avanços e limites. Belo Horizonte: D'Plácido, 2022.

PEREIRA, Roberta Santos. **Igualdade de gênero e direito do trabalho:** uma perspectiva crítica sobre licenças parentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2023.

SAFFIOTI, Heleith Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Expressão Popular, 2009.

SCOTT, Joan. **Gênero:** uma categoria útil de análise histórica. Educação e Realidade, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5–22, jul./dez. 1995.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

SOUZA, Mariana Gonçalves de. **Gênero, trabalho e direitos sociais:** estudo sobre a licença-paternidade no Brasil. Florianópolis: Conceito Editorial, 2020.

SWEDEN. **Work–life balance.** Stockholm: Sweden.se, 2025. Disponível em: <https://sweden.se/work-business/working-in-sweden/work-life-balance>. Acesso em: 9 abr. 2026.