

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**LICENÇA PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE: IMPACTOS
NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

GABRIELA DE ARAÚJO ALVES SOARES

Rio de Janeiro

2024

GABRIELA DE ARAÚJO ALVES SOARES

**LICENÇA PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE: IMPACTOS
NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora **Dra. Renata Versiani Scott Varella.**

Rio de Janeiro

2024

CIP - Catalogação na Publicação

S4741 Soares, Gabriela de Araújo Alves
LICENÇA PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE
EQUIDADE: IMPACTOS NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DA
MULHER NO MERCADO DE TRABALHO / Gabriela de Araújo
Alves Soares. -- Rio de Janeiro, 2024.
62 f.

Orientadora: Renata Versiani.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2024.

1. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: HISTÓRICO E
ORIGENS. 2. A mulher e o mercado do trabalho:
estatísticas e impactos sociais. 3. LICENÇA
PATERNIDADE: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS. 4.
Direito comparado: Modelos internacionais de licença
paternidade. 5. Licença-paternidade como ferramenta
de equidade de gênero no mercado de trabalho. I.
Versiani, Renata, orient. II. Título.

GABRIELA DE ARAÚJO ALVES SOARES

**LICENÇA PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE: IMPACTOS
NA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia de final de curso apresentada
como requisito para obtenção do grau de
bacharel em Direito pela Universidade
Federal do Rio de Janeiro, sob a orientação
**da Professora Dra. Renata Versiani Scott
Varella**

Data de aprovação: ___/___/___

Banca Examinadora:

Orientadora:

Membro da Banca:

Membro da Banca:

Dedico este trabalho à todas as mães que, com coragem silenciosa, enfrentam as barreiras de um mercado que não comprehende o peso de suas escolhas. Àquelas que sacrificam sonhos, noites de sono e até sua própria identidade para seguir em frente. Que suas histórias sejam a força motriz para um futuro mais justo, onde ser mãe seja motivo de orgulho, nunca de renúncia.

AGRADECIMENTOS

“Vocês, porém, são geração eleita, sacerdócio real, nação santa, povo exclusivo de Deus, para anunciar as grandezas daquele que os chamou das trevas para a sua maravilhosa luz”. Se há algo de bom em mim, esse algo é Cristo. Tudo o que tenho, o que sou, os meus sonhos, os meus objetivos, a minha formação, o meu conhecimento, os meus dons e talentos, o meu passado, presente e o futuro, tudo provém dEle. Não haveria o que agradecer se eu não tivesse ao Senhor.

Obrigada, Jesus, pelo privilégio de te seguir e de adquirir conquistas sob o seu sustento e graça. Obrigada por me ensinar a caminhar, por me forjar e por me lembrar que são nos momentos de fraqueza que nos tornamos mais fortes.

Obrigada, Pai, pela minha família que segurou na minha mão e me levou a um lugar onde eu passei a acreditar em mim e no meu propósito aqui na Terra, que foi exemplo de amor e empatia, me mostrando com suas atitudes que, mesmo que eu não possa mudar a realidade do mundo todo, eu posso mudar a realidade de alguém e isso já é transformador.

Obrigada, Deus, pelo meu noivo, que trouxe cor, sonhos, esperança e ainda mais amor para minha caminhada. Obrigada por fazer dele uma inspiração para mim, um exemplo de superação e um dos meus maiores motivos de orgulho.

Obrigada, Cristo, pelos meus amigos, que fizeram tudo muito mais leve, trazendo risos para os momentos difíceis, abraços apertados e muitas palavras de incentivo.

Obrigada, em especial, à minha amiga Julia, que sempre me fez sentir amada por quem eu sou, me mostrando o quanto eu sou forte e admirável no Senhor.

Obrigada à minha orientadora, Renata Versiani, que investiu em mim, acreditou no meu progresso, muitas vezes mais do que eu mesma. Obrigada professora, educadores como a senhora mudam o mundo.

O meu coração é extremamente grato por ter um pedacinho de cada um de vocês em que eu sou. Obrigada por mudarem a minha história e por serem a motivação que eu preciso para ser sempre 1% melhor a cada dia.

Não sou livre enquanto alguma mulher for aprisionada, mesmo que as correntes dela sejam diferentes das minhas.

RESUMO

Este trabalho analisa a licença-paternidade como instrumento de promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, destacando sua relevância para a redistribuição de responsabilidades parentais e para a desconstrução de estereótipos de gênero. A pesquisa aborda os desafios da licença-paternidade no Brasil, limitada a cinco dias, e propõe sua ampliação como medida essencial para equilibrar as esferas doméstica e profissional. O estudo também investiga modelos internacionais, especialmente dos países nórdicos, que implementaram políticas robustas e intransferíveis, resultando em avanços significativos na participação feminina no mercado de trabalho e na redução das desigualdades salariais. Com base em uma abordagem jurídica, econômica e sociológica, o trabalho defende a adoção de políticas públicas no Brasil que equiparem os períodos de licença parental, incentivem a corresponsabilidade familiar e promovam uma cultura de igualdade, concluindo que a licença-paternidade ampliada não é apenas uma questão de justiça social, mas uma estratégia para impulsionar o desenvolvimento econômico e a inclusão de gênero no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Licença-paternidade. Equidade de gênero. Mercado de trabalho. Países nórdicos. Políticas públicas.

ABSTRACT

This study examines paternity leave as a tool to promote gender equity in the labor market, emphasizing its importance in redistributing parental responsibilities and deconstructing gender stereotypes. The research addresses the challenges of paternity leave in Brazil, currently limited to five days, and proposes its extension as an essential measure to balance domestic and professional spheres. The study also explores international models, particularly those from Nordic countries, which have implemented robust and non-transferable policies, resulting in significant progress in female labor market participation and wage gap reduction. Based on a legal, economic, and sociological approach, the paper advocates for public policies in Brazil that align parental leave durations, encourage family co-responsibility, and foster a culture of equality. The conclusion highlights that extended paternity leave is not only a matter of social justice but also a strategy to drive economic development and gender inclusion in the workforce.

Keywords: Paternity leave. Gender equity. Labor market. Nordic countries. Public policies.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: HISTÓRICO E ORIGENS	13
1.1 A construção do gênero e a divisão sexual do trabalho	18
1.2 O papel do Estado e da Legislação na divisão sexual do trabalho.....	23
1.3 A mulher e o mercado do trabalho: estatísticas e impactos sociais.....	29
2 LICENÇA-PATERNIDADE: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS	34
2.1 Evolução histórico-legislativa da licença paternidade no Brasil	37
2.2 Direito comparado: Modelos internacionais de licença-paternidade.....	46
2.3 Licença-paternidade como ferramenta de equidade de gênero no mercado de trabalho	51
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	54

INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero no mercado de trabalho permanece como um dos desafios mais prementes das sociedades contemporâneas. Embora as mulheres representem uma parcela significativa da força de trabalho, ainda enfrentam barreiras estruturais que limitam sua inserção, ascensão e permanência em condições de equidade. Dentre os mecanismos que contribuem para perpetuar essas desigualdades, a divisão sexual do trabalho, fundada em estereótipos de gênero, e a distribuição desigual das responsabilidades parentais, ocupam papel central. É nesse contexto que a licença-paternidade surge como um instrumento essencial para a promoção de uma sociedade mais justa, ao desafiar convenções sociais que atribuem às mulheres o papel exclusivo de cuidadoras e aos homens o de provedores.

A licença-paternidade transcende a simples concessão de um período de afastamento ao pai após o nascimento de um filho. Trata-se de uma ferramenta poderosa para a desconstrução de normas de gênero, que historicamente confinam as mulheres às esferas domésticas e limitam sua participação no mercado de trabalho. Países que implementaram políticas robustas de licença-paternidade, como Suécia, Noruega e Islândia, demonstram avanços significativos na redução das disparidades de gênero. Essas políticas não apenas redistribuem o ônus do cuidado infantil, mas também fomentam uma cultura de corresponsabilidade parental, criando condições para que as mulheres possam se desenvolver plenamente em suas carreiras.

No Brasil, a licença-paternidade, embora prevista constitucionalmente, ainda é insuficiente em termos de duração e alcance. Com um período limitado a cinco dias, ampliável para vinte em empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, a política atual reflete um desequilíbrio que perpetua a sobrecarga das mulheres no âmbito doméstico. Essa discrepância não apenas reforça estereótipos de gênero, mas também dificulta o avanço das mulheres no mercado de trabalho, limitando sua competitividade em relação aos homens. Pesquisas recentes indicam que a falta de políticas mais equitativas impacta diretamente as taxas de emprego feminino e amplia as disparidades salariais, perpetuando um ciclo de desigualdade.

Nesse cenário, a discussão sobre a ampliação da licença-paternidade não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma demanda econômica e estratégica. Estudos demonstram que a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, em condições de igualdade, pode gerar ganhos expressivos em produtividade e inovação. Além disso, o envolvimento ativo dos pais na criação dos filhos promove benefícios significativos no desenvolvimento infantil, criando um ambiente familiar mais equilibrado e saudável.

A comparação com países nórdicos destaca a urgência de uma reformulação no modelo brasileiro. Na Islândia, por exemplo, a licença-paternidade obrigatória e intransferível, somada a políticas de cuidado infantil subsidiado, contribuiu para que mais de 90% dos pais utilizassem o benefício, promovendo uma divisão mais justa das responsabilidades familiares. Esse avanço foi determinante para que o país liderasse o Índice Global de Igualdade de Gênero por dez anos consecutivos. No Brasil, a ausência de incentivos fiscais e de uma cultura que valorize a corresponsabilidade parental dificulta a aplicação efetiva de políticas que permitam às mulheres competirem em igualdade no mercado de trabalho.

Além disso, a licença-paternidade é uma oportunidade de repensar as estruturas de poder nas famílias e nas organizações. Ao envolver os pais nos cuidados desde os primeiros dias de vida dos filhos, cria-se uma dinâmica familiar que fortalece vínculos emocionais e promove o desenvolvimento infantil em ambientes mais equilibrados. Essa mudança reflete-se também no mercado de trabalho, onde as mulheres têm maior liberdade para se dedicar às suas carreiras sem enfrentar o peso desproporcional de responsabilidades familiares.

Para atingir os objetivos propostos, o trabalho utiliza o método sociojurídico crítico, que busca analisar o fenômeno jurídico a partir da realidade social de forma crítica e propositiva. Além disso, são empregados os métodos de pesquisa documental e bibliográfica, com base em dados secundários, de modo a permitir uma compreensão aprofundada do tema a partir de múltiplas perspectivas e fontes.

No primeiro capítulo, a pesquisa aborda a divisão sexual do trabalho, explorando suas origens históricas e seu impacto na configuração das desigualdades de gênero, com foco no

papel do Estado e da legislação na consolidação desses processos. O segundo capítulo examina os fundamentos constitucionais da licença-paternidade no Brasil, traçando sua evolução histórico-legislativa e comparando-a com modelos internacionais bem-sucedidos.

Este trabalho busca aprofundar a análise sobre o papel da licença-paternidade como instrumento de equidade de gênero, abordando os fundamentos constitucionais, modelos internacionais de sucesso e as barreiras culturais e legislativas que ainda precisam ser superadas no Brasil. Mais do que uma política isolada, a licença-paternidade é parte de uma agenda maior de transformação social, que exige a desconstrução de práticas discriminatórias e a valorização do papel dos homens no cuidado familiar. Assim, almeja-se contribuir para o debate sobre como políticas públicas podem promover não apenas a igualdade de gênero, mas também o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e inclusiva.

1. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: HISTÓRICO E ORIGENS

A trajetória histórica do trabalho feminino e masculino, intimamente ligada ao patriarcado e à divisão do trabalho, reverbera em processos sociais profundos que moldaram a estrutura das sociedades ao longo dos séculos. Sabe-se que, com a transição da economia para o sistema capitalista, foram estabelecidas diversas transformações sociais, as quais resultaram no enraizamento das desigualdades de gênero, que redefiniram o papel de homens e mulheres na esfera laboral.

Nesse contexto, para entender tais transformações e seus impactos, principalmente na história das mulheres, faz-se crucial esclarecer como as práticas sociais, econômicas e culturais foram estabelecidas de forma a consolidar uma divisão sexual do trabalho que favoreceu a exploração e subordinação feminina.

Inicialmente, destaca-se que, em tempos pré-capitalistas, as primeiras formas de organização social eram baseadas no modelo econômico do comunismo primitivo. Em "A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado", Engels descreve o comunismo primitivo como o sistema fundamentado na coletivização dos meios de produção e na partilha

igualitária dos recursos, onde homens e mulheres compartilhavam todas as tarefas essenciais, sem atribuir uma divisão do trabalho apoiada na hierarquia de gênero.¹

Afirma, ainda, que nesse modelo, muitas sociedades seguiam um sistema matrilinear, isto é, a herança era determinada através da linha materna, o que refletia em uma forma de organização na qual as mulheres ocupavam um papel fundamental na estrutura familiar.²

Contudo, destaca que essa igualdade relativa entre os gêneros começou a se fragmentar com a transição econômica para a agricultura e, posteriormente, para o capitalismo. Segundo Engels, o surgimento dos excedentes agrícolas permitiu a acumulação de riqueza e, com ela, a criação da propriedade privada, trazendo à tona a necessidade de estabelecer mecanismos para garantir que a riqueza acumulada fosse transmitida de maneira segura e contínua entre gerações, dando origem a novas estruturas familiares voltadas para assegurar a herança através da linha paterna.³

Assim, os sistemas matrilineares, que haviam garantido às mulheres um papel central na organização familiar, foram progressivamente substituídos por estruturas patriarcais.

Com isso, na sociedade patriarcal que surgiu, além das mudanças nas dinâmicas familiares, houve também a institucionalização da subordinação feminina, transformando a mulher em uma peça central para a manutenção das novas estruturas econômicas e políticas emergentes, garantindo que a propriedade fosse transmitida pelos homens e estabelecendo a posição de controle e poder masculino.

A derrubada do direito materno foi a grande derrota histórica do sexo feminino em todo o mundo. O homem tomou também o comando na casa, a mulher foi degradada, escravizada, convertida em serva de sua luxúria e em simples instrumento de reprodução.⁴

Dessa forma, com a consolidação do patriarcado, naturalizou-se a ideia de que as atividades domésticas e reprodutivas eram uma extensão das funções femininas, nascendo,

¹ ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do estado*. Tradução de Leandro Konder. São Paulo: Martins Fontes, 1984.

² *idem*

³ ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do estado*. Tradução de Leandro Konder. São Paulo: Martins Fontes, 1984.

⁴ *idem*

assim, uma divisão sexual do trabalho onde as mulheres foram confinadas a atividades do lar, tornando-se invisíveis dentro da economia, pois, apesar do trabalho doméstico ser fundamental para a reprodução da força laboral, não houve nenhum incentivo que o legitimasse economicamente.

Tal momento histórico também foi descrito por Federici em seu livro *Calibã e a Bruxa*, no qual repisou a necessidade do capitalismo em assegurar o controle sobre a capacidade reprodutiva das mulheres, a fim de garantir a reprodução da força de trabalho e a continuidade do sistema econômico, tornando o domínio sobre os corpos femininos a sua maior estratégia.⁵

O trabalho reprodutivo das mulheres, que inclui não apenas o cuidado com a casa e os filhos, mas também a reprodução diária da força de trabalho, foi central para o funcionamento do capitalismo desde o início.⁶

Nessa linha, destaca-se que, no século XIV, a Peste Negra, epidemia que ocasionou significativa diminuição populacional na Europa, teve grande influência no disciplinamento dos corpos das mulheres. A escassez de trabalhadores, causada pela mortalidade em massa, desequilibrou o mercado de trabalho, elevando o valor da força laboral e permitindo que camponeses e trabalhadores exigissem melhores condições e salários através de uma série de revoltas que ameaçavam a estabilidade da classe dominante.

Diante disso, em resposta ao cenário de crise, o Estado, em aliança com as elites, implementou políticas repressivas para conter os movimentos de resistência que ameaçavam a ordem vigente, e enquanto os homens se engajavam em lutas por melhores condições de trabalho, as mulheres foram sistematicamente empurradas de volta ao espaço doméstico, onde suas atividades passaram a ser desvalorizadas e subordinadas ao trabalho reprodutivo não remunerado, buscando garantir a reprodução da força de trabalho.

Sob esse olhar, torna-se fundamental introduzir à discussão o conceito de “economia oculta” que, para Federici, refere-se ao não reconhecimento econômico do trabalho doméstico feminino essencial para a manutenção do sistema capitalista. Este princípio tem como base a

⁵ FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

⁶ FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: Mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Traduzido por Ana Maria T. L. Costa. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 30.

ideia de que o trabalho feminino realizado dentro dos lares – como o cuidado dos filhos, manutenção da casa e o apoio emocional – é desconsiderado como trabalho produtivo, apesar de ser indispensável para a reprodução da força de trabalho e, consequentemente, para o funcionamento do sistema capitalista.⁷

Além disso, a “economia oculta” revela que a desvalorização do trabalho doméstico não se dá somente pela falta de remuneração, mas também pela disseminação do entendimento de que as tarefas da casa e o cuidado com a família são uma extensão natural do papel social feminino, consolidando uma divisão sexual do trabalho que naturaliza a desigualdade de gênero, permitindo que o capital se beneficie do esforço diário das mulheres, sem precisar dar a elas o devido reconhecimento.

À vista disso, entende-se que a divisão sexual do trabalho, reforçada pela ideologia patriarcal, não apenas segregava as funções entre homens e mulheres, mas também contribui com a implantação de uma hierarquia que associa a produção ao trabalho masculino e a reprodução ao trabalho feminino.

Em complementação, têm-se como exemplo significativo do controle estatal sobre os corpos femininos, o momento histórico denominado como "Caça às Bruxas", ocorrido entre os séculos XV e XVII. Nesse período, as mulheres foram alvo de perseguições, torturas e execuções, acusadas de práticas heréticas, como a feitiçaria.

Entretanto, por trás de cada acusação, o Estado tinha como objetivo principal retirar toda e qualquer autonomia que as mulheres possuíam sobre seus corpos. Nota-se que as perseguições, em sua maioria, se concentravam em mulheres detentoras de conhecimentos tradicionais sobre saúde, medicina herbal e práticas de cuidado, pois estes saberes conferiam poder ao sexo feminino dentro da sociedade, representando uma ameaça à consolidação do sistema econômico capitalista.

A Caça às Bruxas, portanto, não se limitou à repressão de práticas religiosas consideradas desviantes, mas foi uma estratégia para minar a independência das mulheres e reforçar uma

⁷ FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

nova moralidade que alinhava a reprodução e o trabalho feminino às necessidades do sistema capitalista, desvalorizando e controlando seus corpos e saberes.

Federici afirma que “*a caça às bruxas representou um ataque contra a autonomia das mulheres em todas as esferas de suas vidas. (...) marcou o início de um controle sistemático da capacidade das mulheres de gerarem vida*”.⁸

Além disso, vale ressaltar que as instituições, como a igreja e o Estado, foram cruciais para a fixação da ideologia patriarcal. A igreja, em particular, promoveu uma visão moral que associava a mulher à fragilidade e ao pecado, enquanto o Estado estabeleceu leis que restringiam sua liberdade e reforçavam sua dependência econômica dos homens.⁹ Retornando à Engels, este também defende que as leis e os códigos morais legitimaram a ideia de que o espaço da mulher era o lar, lugar privado, enquanto o homem ocupava o domínio público e produtivo.¹⁰

Por fim, ao chegar à conjuntura da Revolução Industrial, observa-se que, apesar da industrialização ter proporcionado novas ofertas de emprego para as mulheres, essas oportunidades eram frequentemente associadas a condições de trabalho precárias e baixos salários. Além disso, enfrentavam uma dupla exploração, pois, além de trabalharem nas fábricas, continuavam a ser responsáveis, exclusivamente, pelas tarefas domésticas.

Nesse sentido, Engels afirma que “a grande indústria não só não aboliu o trabalho doméstico, como o intensificou, tornando as mulheres, ainda mais do que antes, dependentes do trabalho das fábricas” (ENGELS, 1884).

A grande indústria, ao absorver as mulheres para o trabalho nas fábricas, não apenas intensificou a exploração econômica, mas também as prendeu em um ciclo de trabalho incessante. Elas são forçadas a contribuir para a produção em condições miseráveis, enquanto ainda permanecem responsáveis pelas tarefas do lar, que não são consideradas trabalho.”¹¹

⁸ FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: Mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Traduzido por Ana Maria T. L. Costa. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 96.

⁹ FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

¹⁰ ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do estado*. Tradução de Leandro Konder. São Paulo: Martins Fontes, 1984.

¹¹ ENGELS, Friedrich. *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*. 1884, p. 115.

Assim, a análise histórica da divisão sexual do trabalho evidencia que as desigualdades de gênero não são apenas fruto de processos culturais e sociais, mas também de estruturas econômicas e políticas deliberadamente construídas. Desde a transição do comunismo primitivo para a agricultura e o capitalismo, passando pela consolidação do patriarcado, observa-se a criação de mecanismos que relegaram o trabalho feminino a uma posição subalterna e invisível. Essa trajetória, marcada por eventos como a instituição da propriedade privada, a Caça às Bruxas e as transformações trazidas pela Revolução Industrial, reflete um esforço contínuo de controle e subordinação dos corpos e saberes femininos em benefício das necessidades do sistema capitalista.

1.1 A construção do gênero e a divisão sexual do trabalho

Gênero, no dicionário, é descrito como “a diferença entre homens e mulheres que, construída socialmente, pode variar segundo a cultura, determinando o papel social atribuído ao homem e à mulher e às suas identidades sexuais”.¹² Da análise semântica do termo, é possível entender que o gênero não é apenas um mero reflexo do sexo biológico, mas sim uma construção social que hierarquiza e naturaliza as desigualdades.

Corroborando a isso, Joan Scott, em "Gênero: Uma Categoria Útil de Análise Histórica", narra que o gênero não é meramente uma característica inerente aos indivíduos, determinada pela biologia, mas constitui, sobretudo, uma construção social, produto de relações de poder e normas culturais historicamente situadas.

“Gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas em diferenças percebidas entre os性os, e gênero é uma forma primária de significar relações de poder. Argumento que o gênero é construído através de uma representação da diferença, e que os termos dessa representação são categorias como o feminino e o masculino. Dito de outra forma, gênero é a organização social da relação entre os性os.”¹³

Nessa linha, a Autora desafia a ideia de que as diferenças estabelecidas entre os性os são naturais e imutáveis, propondo uma abordagem relacional onde o gênero é definido pela interação e construção mútua de masculinidade e feminilidade, influenciando diretamente nas relações de poder estabelecidas entre homem e mulher.

¹² DICIO. Gênero. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/genero/>. Acesso em: 15 out. 2024, 14h18.

¹³ SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5-22, 1990

Em seu texto, Scott defende que o estudo do gênero deve ser realizado através de um modelo analítico composto por quatro elementos que se relacionam entre si, quais sejam: símbolos culturalmente disponíveis, conceitos normativos, organização e representação social, e identidade subjetiva.¹⁴

De saída, os símbolos culturalmente disponíveis – imagens e narrativas – reforçam estereótipos que associam mulheres ao cuidado e homens ao trabalho produtivo. Já os conceitos normativos ditam o que é considerado "trabalho de homem" e "trabalho de mulher", moldando expectativas e relações de gênero. A organização e representação social, a seu turno, demonstram como as instituições sociais refletem e reforçam a divisão sexual do trabalho, criando um ciclo que perpetua as desigualdades. Por fim, a identidade subjetiva representa a forma como os indivíduos se identificam e se posicionam em relação às categorias de gênero.¹⁵

Assim, Scott baseia sua tese no sentido de que o gênero não é uma consequência direta da diferença sexual, mas sim uma construção elaborada a partir da percepção dessa diferença anatômica. Tal percepção, por sua vez, é moldada por relações de poder que operam por meio de representações simbólicas, concluindo que o feminino e o masculino, enquanto categorias construídas, servem como instrumentos para organizar e hierarquizar as relações sociais, atribuindo significados e valores distintos aos sexos.¹⁶

Outrossim, a fim de contribuir para a análise, faz-se primordial discorrer sobre outras teorias de gênero, a qual, assim como o estudo realizado por Joan Scott, emergiram como uma ferramenta essencial para compreender as relações de poder que definem o mercado de trabalho.

Em "Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade", Judith Butler desenvolve o conceito de gênero como uma construção performativa, argumentando que a identidade de gênero não é algo inerente aos indivíduos, mas sim uma repetição estilizada de atos.

"O gênero não é algo que alguém é, mas algo que alguém faz, um ato ou um conjunto de atos repetidos no tempo. Esses atos não são 'realizados' por um sujeito que já existe

¹⁴ *idem*

¹⁵ *idem*

¹⁶ *idem*

independentemente deles, mas é a repetição regular e ritualizada desses atos que consolidam a aparência de uma substância duradoura chamada gênero. Gênero é, portanto, uma construção que regularmente oculta seu próprio processo de construção.”¹⁷

Em sua obra, a Autora contraria a noção de uma essência fixa de gênero, esclarecendo que a ideia de masculino e feminino implementadas socialmente são, tão somente, produtos de performances reiteradas que se naturalizam ao longo do tempo. Assim, entende que a performatividade não é uma escolha consciente, mas um processo internalizado imposto por estruturas de poder.

Atribuindo esse pensamento ao contexto laboral, é possível perceber como a expectativa de que as mulheres sejam reproduutoras e os homens produtivos, é fruto da repetição de padrões de comportamento social que reforçam a divisão sexual do trabalho, contribuindo para a segregação de gênero e para a naturalização da ideia de que certas funções são intrinsecamente femininas ou masculinas.

Nesse contexto, a performatividade se manifesta através das associações feitas quanto à masculinidade – assertividade e competitividade – e à feminilidade – empatia e cooperação – influenciando diretamente nos processos de contratação, promoção e distribuição de tarefas, além de perpetuar princípios como o “teto de vidro” – barreira invisível que se manifesta por meio de preconceitos que dificultam o acesso das mulheres a cargos de maior poder e responsabilidade – e a “segregação horizontal” – distribuição desigual de pessoas em diferentes áreas ou setores de trabalho, com base em gênero, raça, ou outras características sociais.¹⁸

Ainda nessa linha, à título exemplificativo, podemos perceber que homens que demonstram traços considerados femininos, como empatia e vulnerabilidade, tendem a ser julgados como mais fracos ou incompetentes, enquanto mulheres que adotam comportamentos assertivos são frequentemente rotuladas como agressivas ou difíceis. Tais ponderações, distorcidas pelas normas de gênero, demonstram como a performatividade se manifesta em micro interações cotidianas.

¹⁷ BUTLER, J. Problemas de gênero: feminismo e a subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019, p. 33.

¹⁸ BUTLER, J. Problemas de gênero: feminismo e a subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019

Por fim, Butler argumenta que a naturalização dos papéis de gênero no âmbito laboral dissimula as estruturas de poder que sustentam essa divisão, reforçando a ideia de que as desigualdades não são reflexos das capacidades individuais, mas sim produtos de uma organização social que privilegia certas performances de gênero em detrimento de outras.¹⁹

Para além disso, importa mencionar a Teoria da Divisão Sexual do Trabalho, desenvolvida por Danièle Kergoat e expandida por Helena Hirata, que examina a organização do trabalho a partir das divisões de gênero que se manifestam tanto no âmbito profissional quanto no doméstico.

Em seu estudo, Kergoat defende que a divisão sexual do trabalho se fundamenta em dois eixos principais – a separação e a hierarquização – os quais operam conjuntamente a fim de consolidar as desigualdades de gênero, criando uma divisão clara entre as atividades atribuídas aos homens e as mulheres.²⁰

Isto posto, temos que a separação se refere à alocação de homens e mulheres em esferas de trabalho específicas e distintas, baseando-se nas normas sociais e culturais que definem certas características como "naturais" para cada gênero.

A Autora explica que tal separação se traduz na atribuição aos homens de funções que enfatizam força, técnica e poder, geralmente em setores de maior prestígio e acesso a posições de liderança, enquanto as mulheres são comumente designadas para atividades relacionadas ao cuidado e à reprodução social, como o trabalho doméstico, o cuidado de crianças e idosos e funções na educação infantil.²¹

Na sequência, encontramos o eixo da hierarquização, o qual estabelece que o trabalho tradicionalmente masculino recebe, de forma sistemática, maior prestígio e remuneração, independente da similaridade nas qualificações ou no esforço envolvido.

¹⁹ *idem*

²⁰ Kergoat, D., & Hirata, H. (2008). Teoria da Divisão Sexual do Trabalho. In: Gênero, trabalho e classes sociais. São Paulo: EdUSP. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4211723/mod_folder/content/0/Hirata%20e%20Kergoat%20%282008%29%20Divis%C3%A3o%20sexual%20do%20trabalho%20profissional%20e%20dom%C3%A9stico.pdf. Acesso em: 15 out. 2024.

²¹ *idem*

Essa hierarquia, contudo, não é meramente econômica, uma vez que reforça a supremacia do trabalho masculino, sustentando valores que legitimam a dominação patriarcal. Um exemplo disso é que, até mesmo em setores majoritariamente femininos, como em funções administrativas e de cuidados, apesar da predominância de mulheres, os homens que atuam nessas áreas tendem a ocupar os cargos de liderança.

Kergoat ressalta que “a divisão sexual do trabalho não se limita a uma simples repartição de tarefas, mas implica em um sistema de segregação ocupacional, onde o feminino é posicionado em um espaço subalterno” (Kergoat, 2008).

Para mais, Hirata expandiu o estudo ao incorporar a ideia de “trabalho de cuidado”, uma categoria que envolve atividades essenciais para o bem-estar humano, incluindo tarefas ligadas ao ambiente doméstico, como a limpeza e a manutenção da casa, bem como cuidados mais específicos, como o acompanhamento de crianças, idosos e enfermos.²²

A partir da análise desse conceito, a Autora constatou que o trabalho de cuidado é socialmente percebido como uma extensão das habilidades “naturais” atribuídas às mulheres, como a empatia, a paciência e o zelo, reforçando a ideia de que essas atividades lhes cabem por essência e que não demandariam remuneração ou reconhecimento social.²³

Nestes termos, Hirata acrescentou a concepção de “tripla jornada”, o qual evidencia a necessidade socialmente imposta às mulheres de, frequentemente, assumirem múltiplas responsabilidades ocupacionais, tanto no trabalho produtivo como no reprodutivo e de cuidado.²⁴

Nesse ponto, a Autora observa que “as mulheres vivem sob a pressão de uma tripla jornada, onde trabalham dentro e fora de casa, acumulando funções e enfrentando a falta de tempo e reconhecimento para equilibrar as diferentes demandas de suas vidas”, revelando como o conceito de gênero definido com base nas expectativas sociais impõe às mulheres um acúmulo de papéis que limitam sua mobilidade no mercado de trabalho.²⁵

²² *idem*

²³ *idem*

²⁴ *idem*

²⁵ *idem*

Assim, a partir do estudo sociológico elaborado pelas Autoras, é fatídico que o conceito de gênero, enquanto construção social, revela-se fundamental para a compreensão das desigualdades estruturais na divisão sexual do trabalho.

Como demonstrado pelas teorias de Joan Scott, Judith Butler, Danièle Kergoat e Helena Hirata, o gênero não é apenas um reflexo do sexo biológico, mas uma categoria relacional que organiza e hierarquiza as relações sociais. A masculinidade e a feminilidade, ao serem continuamente reforçadas por normas culturais e práticas institucionais, estabelecem uma separação e uma hierarquização das atividades produtivas e de cuidado, posicionando o trabalho feminino em uma esfera subalterna e invisibilizada.

Essa organização reproduz as desigualdades ao naturalizar os papéis de homens e mulheres, atribuindo maior prestígio e remuneração às atividades associadas ao masculino. A estrutura de “tripla jornada” e o conceito de “trabalho de cuidado” expostos por Hirata, somados à performatividade de gênero discutida por Butler, evidenciam como a divisão sexual do trabalho não é apenas uma questão de funções distintas, mas de poder e valor social. Somente ao desvelar e desafiar essas hierarquias será possível avançar para um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, que valorize de forma justa as contribuições de todos os indivíduos, independentemente do gênero.

1.2. O papel do Estado e da Legislação na divisão sexual do trabalho

Inicialmente, destaca-se que a legislação, como instrumento do Estado, possui um duplo potencial: por um lado, pode servir para perpetuar desigualdades de gênero no mercado de trabalho, reforçando a segregação ocupacional e a discriminação; por outro, pode atuar como um importante agente de transformação social, desafiando a divisão sexual do trabalho e mitigando os efeitos das desigualdades históricas.

Dante disso, a forma como a legislação é elaborada e aplicada, portanto, é crucial para determinar seu impacto nas relações de gênero no ambiente profissional. Assim, leis que reproduzem estereótipos e normas de gênero tendem a cristalizar a segregação ocupacional e a discriminação, enquanto leis que promovem a igualdade de oportunidades, caso implementadas

e fiscalizadas de maneira eficaz, podem contribuir para a construção de um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

Na obra "Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho", Helena Hirata e Daniele Kergoat demonstram como a legislação trabalhista, desde a industrialização, coopera para o enraizamento da segregação de gênero, reforçando estereótipos e normas sociais que direcionam as mulheres para ocupações específicas, delimitando seu acesso às oportunidades.²⁶

As primeiras leis trabalhistas, por exemplo, ao restringir a participação feminina em setores industriais considerados insalubres ou perigosos, limitavam, em verdade, o acesso das mulheres a empregos com melhores salários e condições ocupacionais, fazendo perdurar a atribuição feminina como responsáveis primárias pelo trabalho doméstico.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.²⁷

Somado a isso, no início do século XX, foi possível testemunhar a emergência de legislações trabalhistas que, sob a égide da proteção, acabaram por confinar as mulheres a um papel secundário no âmbito laboral. A imposição de limitações à jornada de trabalho feminina, embora frequentemente apresentada como uma medida benéfica para a saúde e o bem-estar das mulheres, na prática, reforçava a percepção social de que sua principal função era a de esposa e mãe, cujas responsabilidades domésticas deveriam prevalecer sobre as profissionais.

Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932:

Art. 2º O trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, é vedado desde 22 horas até 5 horas.

Art. 5º É proibido o trabalho da mulher:

- a) nos subterrâneos, nas minerações, em sub-solo, nas pedreira, e obras de construção pública ou particular;
- b) nos serviços perigosos e insalubres, constantes do quadro anexo.²⁸

²⁶ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/>. Acesso em: 16 out. 2024.

²⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 out. 2024.

²⁸ BRASIL. Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932. Regula o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21417.htm. Acesso em: 16 out. 2024.

Simone Beauvoir, em *O Segundo Sexo*, afirma que, as normas vendidas como “protetivas” pelo Estado, não libertam as mulheres, mas apenas reforçam a ideia de que são frágeis e precisam de tutela. Nesse sentido, ela descreve que a verdadeira emancipação das mulheres não pode ser alcançada através de restrições legais que apenas intensificam sua posição de dependência, sustentando que “as leis que pretendem proteger as mulheres, na verdade, as confinam a papéis secundários”.²⁹

Para além disso, como não poderia deixar de ser, a Constituição da República de 1988 trouxe avanços importantíssimos também para o direito do trabalho, assegurando a igualdade de salários entre homens e mulheres em funções idênticas, bem como a proteção contra a discriminação no espaço laboral.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;³⁰

Contudo, apesar da relevância dos direitos implementados, Hirata e Kergoat asseveram que a simples existência de leis não é suficiente para transformar a realidade, uma vez que a implementação efetiva dos dispositivos é, na maioria das vezes, falha, resultando na criação de lacunas entre a legislação e a realidade fática.³¹ Da mesma forma, Beauvoir também defende que *"a lei por si só não basta; é necessário transformar as estruturas que sustentam a desigualdade de gênero"*, afirmando que *"o Estado, ao tratar as mulheres como cidadãos de segunda classe que precisam ser protegidos, apenas reforça sua posição de inferioridade"*.³²

²⁹ BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

³⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

³¹ Hirata, H., & Kergoat, D. (2014). Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. São Paulo: Editora Unesp

³² BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

De forma a enriquecer a discussão, outra questão legislativa importante a ser levantada refere-se ao direito à licença maternidade e paternidade no Brasil. Veja-se:

Constituição da República de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;³³

Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943):

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

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

(...)

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;³⁴

Lei 11.770/2008:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no §1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.³⁵

Atualmente, a licença-maternidade no Brasil é garantida por 120 dias, com a possibilidade de extensão para 180 dias nas empresas que optarem por aderir ao Programa Empresa Cidadã. Em contrapartida, a licença-paternidade é significativamente mais curta, limitando-se a apenas 5 dias, com uma possível ampliação para 20 dias, nas empresas que adotam o referido programa.

Tal discrepância nos leva a compreender que, embora a proteção à maternidade seja um direito essencial, caso não haja políticas equivalentes para a paternidade, a legislação somente servirá para reforçar o estereótipo de que o cuidado infantil é uma responsabilidade essencialmente feminina, além de contribuir para a construção de barreiras significativas no desenvolvimento profissional das mulheres.

Nesse contexto, Hirata e Kergoat defendem:

³³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

³⁴ BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

³⁵ BRASIL. Lei nº 11.770, de 1º de setembro de 2008. Dispõe sobre a criação do Programa de Apoio à Garantia de Atividade Profissional e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

“As políticas públicas têm um papel crucial na reprodução ou na contestação da divisão sexual do trabalho. Programas de apoio ao cuidado infantil, por exemplo, podem ampliar as possibilidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho, enquanto políticas que não incentivam a participação masculina no cuidado reforçam os estereótipos de gênero.”³⁶

Nessa mesma toada, Beauvoir argumenta que “*a maternidade não deve ser um obstáculo à realização profissional da mulher*”, questionando a ideia de que o papel de mãe é incompatível com a vida profissional ao afirmar que as mulheres devem ter a liberdade de escolher suas trajetórias.³⁷

Outro ponto que merece destaque foi a luta pela regulamentação do trabalho doméstico que, por anos, foi excluído da história legislativa do Brasil. Essa lacuna que persistiu por décadas no direito brasileiro, apenas reafirma a negligência jurídica com as áreas do mercado ocupadas, predominantemente, por mulheres negras.

Após inúmeras reivindicações, foi aprovada em 2013 a “PEC das domésticas”, buscando garantir direitos básicos como: férias, 13º salário, e limitação da jornada de trabalho. Todavia, apesar da implementação de tais garantias, a efetiva aplicação das normas enfrentou barreiras significativas como a falta de fiscalização e a informalidade, levando muitas mulheres a permanecerem em situações de exploração, com jornadas de trabalho extensas e salários que frequentemente não correspondem ao valor de sua contribuição.

Além disso, é importante destacar que, após a PEC, foi sancionada a Lei Complementar 150/2015, que regulamentou os direitos assegurados pela emenda constitucional, trazendo avanços como a obrigatoriedade do pagamento do FGTS, intervalos para descanso e alimentação, e controle de jornada. Contudo, as trabalhadoras domésticas ainda se submetem a normativas diferentes das aplicáveis aos trabalhadores urbanos e rurais, com critérios diversos para a caracterização do vínculo de emprego, como a exigência de continuidade na prestação dos serviços, que pode dificultar o acesso pleno aos direitos trabalhistas para aquelas que atuam em regime parcial ou esporádico.

³⁶ Hirata, H., & Kerfoot, D. (2014). Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. São Paulo: Editora Unesp

³⁷ BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

Avançando um pouco mais, adentramos no cenário da Reforma Trabalhista de 2017, momento em que ocorreu a flexibilização de diversas normas protetivas aos trabalhadores, como a regulamentação do trabalho intermitente e a ampliação das possibilidades de terceirização.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)³⁸

Todavia, a flexibilização introduzida pela Reforma levantou sérias preocupações acerca da precarização ocupacional, principalmente para as mulheres que já sofriam com a desvalorização e insegurança no âmbito laboral.

Nesse sentido, Helena Hirata e Daniele Kergoat estabelecem que as transformações nas relações de trabalho frequentemente aprofundam as desigualdades existentes - a alocação das mulheres em setores não valorizados e menos seguros - condição esta que se agrava pela ausência de políticas adequadas que reconheçam as especificidades da experiência feminina no mercado laboral.³⁹

Em suma, conclui-se que o papel desempenhado pelo Estado e pela legislação na divisão sexual do trabalho reflete um paradoxo: apesar dos avanços normativos, estes são insuficientes e mal implementados, servindo, tão somente, para perpetuar as desigualdades históricas. O tratamento diferenciado do trabalho feminino é mascarado pela justificativa de proteção, consolidando práticas discriminatórias e subjugando à responsabilidade exclusiva da mulher o espaço doméstico e dos cuidados.

³⁸ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Alterada pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 18 out. 2024.

³⁹ Hirata, H., & Kergoat, D. (2014). Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. São Paulo: Editora Unesp

A desconstrução desse legado demanda não apenas normas inclusivas, mas também mudanças culturais que reconheçam e valorizem o papel igualitário das mulheres no mercado de trabalho. Avançar nesse debate requer que as legislações sejam complementadas por políticas públicas que enfrentem as desigualdades de maneira abrangente, abordando tanto os obstáculos estruturais quanto as barreiras culturais, incentivando a corresponsabilidade parental, ampliando o acesso a direitos trabalhistas para as mulheres e eliminando estereótipos de gênero, a fim de que o ordenamento jurídico não apenas reflita um ideal de igualdade, mas contribua ativamente para sua materialização na realidade social e econômica.

1.3 A mulher e o mercado do trabalho: estatísticas e impactos sociais

Dilma Rousseff, primeira mulher a ocupar a Presidência do Brasil, ressaltou de maneira incisiva que “*a igualdade de oportunidades para homens e mulheres é um princípio essencial da democracia*”, sublinhando um ideal democrático que, na prática, ainda enfrenta obstáculos significativos no mercado de trabalho brasileiro.

Isso porque, apesar de vivermos em uma sociedade formalmente democrática, as estatísticas do mercado de trabalho revelam uma desigualdade profundamente enraizada: o acesso e as oportunidades são, sem dúvidas, mais favoráveis aos homens. Assim, tal disparidade evidencia não apenas uma injustiça estrutural, mas também um direito do trabalho inquestionavelmente arbitrário, sempre priorizando a mão de obra masculina em detrimento da feminina.

Nesse contexto, é fundamental analisar as estatísticas ao longo dos anos no que diz respeito aos impactos da desigualdade de gênero no mercado de trabalho em relação às mulheres, a fim de criar uma base sólida para compreender a profundidade das disparidades laborais e revelar como isso afeta não apenas a inserção e o desenvolvimento profissional das mulheres, como também suas condições econômicas e sociais em longo prazo.

Inicialmente, temos que, segundo o Relatório Global de Gênero de 2021 do Fórum Econômico Mundial, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho mundial é de

aproximadamente 49%, em comparação com 74% dos homens, refletindo em uma diferença significativa de 27 pontos percentuais.⁴⁰

O estudo considerou o total de 146 (cento e quarenta e seis) economias globais, tomando como base quatro áreas principais de avaliação – participação econômica e oportunidade, nível de escolaridade, saúde e sobrevivência, e empoderamento político – concluindo que, nesse ritmo, a igualdade de gênero no mundo só será alcançada em 132 (cento e trinta e dois) anos. Da análise realizada, foi possível atestar que, no ranking dos países sobre igualdade de gênero, o Brasil ocupa a 94^a posição, sendo o primeiro lugar a Islândia, país com a menor incidência de desigualdade ocupacional.⁴¹

Para além disso, em relação às diferenças salariais, verifica-se que, com base na análise realizada pela Organização Internacional do Trabalho, as mulheres ganham, em média, 20% a menos do que os homens por trabalho semelhante. De acordo com a OIT, essa disparidade se dá, principalmente, pela segregação ocupacional globalmente enraizada, apontando que mais de 60% das mulheres empregadas mundialmente estão concentradas em apenas cinco setores – educação, saúde, comércio, administração e serviços sociais – enquanto os homens ocupam posições mais variadas, com uma maior presença em setores de alta remuneração.⁴²

No Brasil, as estatísticas revelaram uma diferença média de 20,7% entre os salários de homens e mulheres que desempenham funções similares. Esse percentual foi observado em setembro de 2024, a partir do Relatório da Transparência Salarial (Lei 14.611/2023), com base em dados enviados pelas empresas com mais de 100 empregados, marcando um aumento em relação a março do mesmo ano, quando a diferença era de 19,4%.⁴³ Dessa forma, é possível concluir que o Brasil tem andado na contramão da equidade salarial, indo em direção à ampliação das desigualdades de gênero no país.

⁴⁰ FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Global Gender Gap Report 2021. 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>. Acesso em: 19 out. 2024.

⁴¹ *idem*

⁴² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 19 out. 2024.

⁴³ G1 Economia. Diferença aumenta e mulheres ganham 20,7% a menos que homens no Brasil no setor privado, diz relatório do governo. 18 set. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/09/18/diferenca-aumenta-e-mulheres-ganham-207percent-a-menos-que-homens-no-brasil-no-setor-privado-diz-relatorio-do-governo.ghtml>. Acesso em: 20 out. 2024.

No que tange à presença das mulheres em cargos de liderança, o relatório *Women in the Workplace 2021* constatou que, apesar das mulheres representarem cerca de 50% da força de trabalho em diversos países, apenas 28% alcançam posições de prestígio, evidenciando, na prática, a incidência do conceito conhecido como “teto de vidro”.⁴⁴

De acordo com o relatório do IBGE, no ano de 2022 as mulheres correspondiam a 51,5% da população brasileira. Contudo, apesar do número expressivo, o sexo feminino somente ocupava 39,3% dos cargos gerenciais, com rendimento médio equivalente a 78,8% dos salários dos homens em posições iguais.⁴⁵

Outro ponto relevante diz respeito à concentração das mulheres em setores de trabalho historicamente mal remunerados. Nos termos do relatório *World Employment and Social Outlook: Trends 2023* da Organização Internacional do Trabalho, a maior parte da força de trabalho feminina está empregada nas esferas laborais mais precarizadas do globo, quais sejam, saúde e assistência social (67%), educação (58%), acomodação e serviços de alimentação (54%) e trabalho doméstico (73%).⁴⁶

Agora, sob o viés do desemprego, o novo indicador desenvolvido pela OIT, o *Jobs Gap* ao considerar em sua análise todas as pessoas sem trabalho, mas com interesse em encontrar um emprego, revelou um cenário ainda mais preocupante para as mulheres, expondo a magnitude da exclusão feminina do mercado laboral.⁴⁷

Tal indicador reflete uma abordagem mais ampla e realista do desemprego, indo além da metodologia tradicional que contabiliza apenas aqueles que estão ativamente procurando emprego. Para as mulheres, essa exclusão ocorre de forma desproporcional, uma vez que muitas

⁴⁴ MCKINSEY & COMPANY. *Women in the Workplace 2021*. 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>. Acesso em: 20 out. 2024.

⁴⁵ VALOR ECONÔMICO. IBGE: Mulheres ocupam só 39% dos cargos de liderança e recebem até metade do salário dos homens. 8 mar. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2024/03/08/ibge-mulheres-ocupam-so-39percent-dos-cargos-de-lideranca-e-recebem-ate-metade-do-salario-dos-homens.ghtml>. Acesso em: 20 out. 2024.

⁴⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. Genebra, 2023.

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo novos dados da OIT. [s.l.], 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/diferen%C3%A7as-de-g%C3%A9nero-no-emprego-s%C3%A3o-maiores-do-que-se-pensava-secondo>. Acesso em: 20 out. 2024.

enfrentam barreiras estruturais, como a sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, a ausência de creches acessíveis e a discriminação de gênero, que limitam sua capacidade de buscar e manter um emprego formal.

O relatório *New data shine light on gender gaps in the labour market* da Organização Internacional do Trabalho demonstrou uma significativa disparidade entre homens e mulheres no que diz respeito ao acesso ao trabalho. Mundialmente, 15% das mulheres em idade ativa desejam trabalhar, mas não conseguem encontrar emprego, enquanto para os homens essa taxa é de 10,5%. Ainda, o indicador demonstrou que em países de baixa renda, 24,9% das mulheres não conseguem encontrar trabalho, enquanto a taxa para os homens é de 16,6%.⁴⁸

Esta diferença, alarmantemente, permaneceu praticamente inalterada nas últimas duas décadas, demonstrando a persistência das barreiras que impedem a plena inserção das mulheres no mercado. Segundo o estudo, o fator crucial para entender esses números seria o impacto desproporcional sobre as mulheres das responsabilidades pessoais, familiares e especialmente o trabalho de cuidado não remunerado. Isso porque a sobrecarga impede muitas mulheres não apenas de estarem empregadas, mas também de procurar ativamente um emprego ou de se disponibilizarem para trabalhar imediatamente.⁴⁹

O relatório esclareceu ainda que a metodologia utilizada para mensurar o desemprego, exige a busca ativa por trabalho, critério esse que tende a excluir as mulheres das estatísticas, pois, como dito, a sobrecarga de responsabilidades domésticas e de cuidado impede muitas delas de dedicarem tempo à procura por vagas, mesmo desejando trabalhar. Consequentemente, a real magnitude do desemprego feminino fica mascarada, obscurecendo a complexidade da situação vivenciada por mulheres que, embora sem emprego, não são contabilizadas como desempregadas.⁵⁰

Por fim, um importantíssimo dado refere-se à diferença no tempo dedicado ao trabalho não remunerado por homens e mulheres no Brasil e no mundo. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD Contínua 2022), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil as mulheres dedicam praticamente o dobro de horas

⁴⁸ *idem*

⁴⁹ *idem*

⁵⁰ *idem*

dos homens aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas. São 21,3 horas semanais contra apenas 11,7 por parte dos homens, impactando diretamente a participação feminina no mercado de trabalho, limitando suas oportunidades e reforçando a segregação ocupacional.⁵¹

Essa realidade brasileira reflete uma tendência global, conforme demonstrado pelo relatório "Tempo de Cuidar" (2020) da Oxfam Internacional. O estudo aponta que as mulheres são responsáveis por mais de 75% de todo o trabalho de cuidado não remunerado no mundo. Essa sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidados frequentemente obriga as mulheres a trabalharem menos horas remuneradas ou, em muitos casos, a abandonarem seus empregos.

A Oxfam quantifica o imenso valor econômico desse trabalho invisibilizado: mulheres e meninas dedicam 12,5 bilhões de horas diárias ao trabalho de cuidado não remunerado, o que representa uma contribuição de pelo menos US\$ 10,8 trilhões anuais para a economia global – um valor superior a três vezes o gerado pela indústria de tecnologia mundial. Esses dados evidenciam a importância do trabalho de cuidado e a necessidade de reconhecê-lo, valorizá-lo e redistribuí-lo de forma mais justa e equitativa entre homens e mulheres.⁵²

Assim, é possível concluir que a análise das estatísticas sobre a mulher no mercado de trabalho expõe um panorama alarmante. A discrepância salarial, a sub-representação em cargos de liderança, a concentração em setores com baixa remuneração e a sobrecarga de trabalho doméstico não remunerado criam barreiras sistêmicas que impedem a plena expressão do potencial feminino, perpetuando um ciclo de desigualdade socioeconômica.

Além disso, essa desigualdade afeta diretamente a vida das mulheres, impactando sua saúde física e mental, sua segurança financeira e suas perspectivas de futuro. A sobrecarga com as responsabilidades domésticas e de cuidado, muitas vezes invisibilizada e não remunerada, limita o tempo e a energia disponíveis para que as mulheres possam se dedicar à educação, à qualificação profissional e ao desenvolvimento de suas carreiras.

⁵¹ AGÊNCIA PULSAR BRASIL. Mulheres são responsáveis por mais de 75% de todo o trabalho de cuidado não remunerado do mundo, aponta relatório. [S.I.], 2020. Disponível em: <https://agenciapulsarbrasil.org/mulheres-sao-responsaveis-por-mais-de-75-de-todo-o-trabalho-de-cuidado-nao-remunerado-do-mundo-aponta-relatorio/>. Acesso em: 21 out. 2024.

⁵² OXFAM. Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e a crise global da desigualdade. Relatório, 2020. Disponível em: <https://www.oxfam.org>. Acesso em: 21 out. 2024.

A transformação desse cenário exige uma abordagem multifacetada, que vá além de medidas isoladas sendo necessário combater a discriminação de gênero em todas as suas formas, promover a igualdade de oportunidades em todos os níveis hierárquicos, valorizar o trabalho de cuidado e incentivar a participação dos homens nas responsabilidades domésticas.

Por fim, a construção de uma sociedade mais justa e igualitária requer um esforço conjunto do Estado, das empresas e da sociedade civil. Somente assim a igualdade de gênero deixará de ser uma aspiração distante para se tornar uma realidade tangível para todas as mulheres.

2. LICENÇA-PATERNIDADE: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS

A licença-paternidade no Brasil, embora ainda limitada em diversos aspectos, constitui um direito trabalhista fundamentado em princípios constitucionais de grande relevância, especialmente no que concerne à igualdade de gênero e à proteção à família.

A Constituição da República de 1988, marco para a ampliação de direitos fundamentais na sociedade brasileira, foi concebida a fim de promover um Estado mais justo e equitativo. Nesse contexto, a Carta Magna consolidou a licença-paternidade como um direito substancial, que transcende uma simples concessão temporária e apresenta o potencial de atuar como instrumento de igualdade de gênero e justiça social, desde que aplicado de forma ampla e efetiva.

De saída, o princípio da igualdade, firmado no artigo 5º da Constituição da República de 1988 como um dos pilares do ordenamento jurídico brasileiro, estabelece que “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza*”. Tal garantia também abrange a igualdade de gênero, reforçada pelo inciso I, que garante direitos e obrigações iguais entre homens e mulheres.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;⁵³

Sob a ótica da licença-paternidade, observa-se que o princípio da igualdade estabelecido no art. 5º, inciso I, da Constituição Federal deve ser compreendido de maneira ampla, englobando as responsabilidades parentais e os cuidados familiares. Isso porque, ao estabelecer que “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações*”, esse dispositivo não se limita à esfera pública ou ao mercado de trabalho, mas permeia todas as relações sociais, incluindo a estrutura familiar.

Nessa linha, Alexandre de Moraes, jurista e ministro do Supremo Tribunal Federal, destaca que o princípio da igualdade “*não é apenas um tratamento idêntico, mas sim um instrumento de combate às desigualdades substanciais entre indivíduos*”. A partir dessa abordagem, a licença-paternidade deve ser encarada como um direito que vai além de uma igualdade formal, atuando como uma ferramenta para corrigir desigualdades históricas e promover uma igualdade material.

No mesmo sentido, José Afonso da Silva também defende uma interpretação ampliada de tal princípio, argumentando que a igualdade de gênero exige que as políticas públicas compensem as desigualdades estruturais. Segundo o jurista, a ausência de uma licença-paternidade robusta reforça a percepção de que o cuidado infantil é um dever exclusivamente feminino, limitando a inserção e a progressão das mulheres no mercado de trabalho.

Outrossim, o princípio da igualdade, ao ser observado em sua forma ampla, é corroborado pelo conceito de equidade substancial, que não busca apenas conceder os mesmos direitos formalmente, mas, sobretudo, visa adaptar as políticas públicas a fim de superar desequilíbrios reais.

Dessa forma, a igualdade deve ser compreendida como um direito dinâmico, exigindo do legislador medidas que promovam um equilíbrio genuíno entre homens e mulheres na esfera

⁵³ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 de out. 2024.

familiar, fortalecendo uma visão constitucional que respeita e promove a igualdade em todos os aspectos da vida social.

Assim, entende-se que para que o direito previsto no art. 5º, I da CR/88 seja verdadeiramente alcançado, o ordenamento jurídico deve assegurar aos pais condições para assumirem responsabilidades parentais desde o nascimento, permitindo que tanto o homem quanto a mulher participem igualmente da criação dos filhos.

Para além, outro princípio constitucional que fundamenta o direito à licença paternidade refere-se à proteção à família e aos direitos da criança, firmado nos arts. 226 e 227 da Constituição da República de 1988.

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

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.⁵⁴

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. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)⁵⁵

A análise do disposto no artigo 226 da Constituição da República de 1988 revela o reconhecimento da família como a base da sociedade, atribuindo-lhe um papel central no ordenamento jurídico brasileiro e destacando-a como uma instituição fundamental, à qual o Estado deve proteger e promover para que suas funções sociais e afetivas sejam plenamente exercidas.

O dispositivo ressalta a importância da família não apenas como um núcleo privado, mas como uma unidade indispensável para a construção de uma sociedade equilibrada e saudável. Nesse sentido, o Estado tem a obrigação de ir além da proteção passiva, assumindo um papel ativo na implementação de políticas públicas que assegurem que todos os membros familiares possam exercer seus direitos e deveres em condições de igualdade e dignidade.

⁵⁴ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 de out. 2024.

⁵⁵ *idem*

Nesse sentido, na visão de juristas como Maria Berenice Dias, o reconhecimento da família como base da sociedade impõe ao Estado a obrigação de criar mecanismos que promovam a isonomia dentro das relações familiares, especialmente nas questões de gênero e parentalidade. Para Dias, o fortalecimento da família passa pela promoção de uma estrutura onde homens e mulheres compartilhem responsabilidades, permitindo que ambos os cônjuges possam participar ativamente da vida familiar e dos cuidados com os filhos.⁵⁶

O artigo 227, por sua vez, atribui ao Estado, à família e à sociedade o dever de assegurar à criança seus direitos fundamentais, incluindo o direito ao convívio familiar. Nesse contexto, a licença-paternidade assume um papel essencial, pois a presença do pai nos primeiros momentos de vida do filho é um direito da criança e uma expressão do dever parental.

Segundo Dias, a licença-paternidade ampliada fortalece o vínculo entre pai e filho, promovendo a igualdade dentro do ambiente familiar, funcionando não apenas como um benefício para o pai, mas como uma política de proteção à família, atuando em consonância com o previsto na Constituição.

Dessa forma, entende-se que a licença-paternidade no Brasil, desde que ampliada e efetiva, representa uma ferramenta crucial para a promoção de uma sociedade justa e igualitária, reconhecendo que o cuidado com os filhos não é responsabilidade exclusiva da mulher, mas um compromisso compartilhado entre os pais.

É fundamental compreender que tal garantia não é apenas um direito trabalhista, mas um instrumento capaz de desconstruir papéis tradicionais de gênero. Mais do que uma simples concessão, trata-se de um avanço ético e social: uma política que busca, em suas raízes, promover um espaço onde homens e mulheres possam, de fato, contribuir igualmente para o desenvolvimento e bem-estar de suas famílias.

2.1 Evolução histórico-legislativa da licença paternidade no Brasil

Alicerçado em normas sociais e culturais profundamente arraigadas, o contexto social e legal anterior à licença paternidade no Brasil configurava um cenário de nítida desigualdade

⁵⁶ DIAS, Maria Berenice. Manual de Direito das Famílias. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

entre homens e mulheres na esfera familiar e profissional. Culturalmente, a figura paterna era associada ao papel de provedor financeiro, enquanto a maternidade era vista como responsabilidade exclusiva da mulher, responsabilizando-a ao âmbito doméstico e limitando sua participação no mercado de trabalho.

A histórica divisão sexual do trabalho era reforçada pela legislação trabalhista da época, que praticamente desconsiderava a paternidade como um papel social ativo e necessário. As leis direcionavam seu foco quase exclusivamente para a proteção à maternidade, negligenciando, sobretudo, a importância do envolvimento paterno nos cuidados iniciais com o recém-nascido, reforçando a ideia de que o homem não tinha obrigações no âmbito familiar além do sustento econômico.

A evolução histórico-legislativa da licença-paternidade no Brasil revela um longo percurso de propostas, debates e avanços que refletem o esforço em adaptar o ordenamento jurídico a uma visão mais equitativa das responsabilidades familiares. Desde a Constituição Federal de 1988 até iniciativas recentes que buscam ampliar o período e as condições de aplicação da licença-paternidade, a discussão sobre a necessidade de um benefício mais extenso e inclusivo tem se intensificado.

De saída, destaca-se que a trajetória da licença-paternidade teve seu início de forma tímida, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. Nesse contexto, a Carta Magna, em seu art. 7º, inciso XVIII, garantiu à gestante o direito à licença-maternidade, salvaguardando a sua estabilidade no emprego e a preservação salarial.

Contudo, embora tenha representado um avanço significativo para a proteção à maternidade, a Constituição relegou a licença-paternidade a um papel secundário, mencionando-a de forma genérica no inciso XIX do mesmo dispositivo, sem detalhar regulamentações específicas, permitindo que a interpretação majoritária continuasse a reforçar a divisão tradicional de papéis.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;⁵⁷

Paralelamente, o art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) fixou o período de cinco dias ao direito à licença-paternidade, estabelecendo esse prazo como provisório, até que uma lei específica viesse a regulamentá-lo de forma definitiva.

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.⁵⁸

Apesar de sua natureza temporária, o prazo de cinco dias acabou se consolidando como regra geral, uma vez que a regulamentação definitiva nunca foi implementada. Esse período, embora representasse um avanço inicial na inclusão da paternidade como papel social ativo, mostrou-se insuficiente para atender às demandas reais de participação do pai nos cuidados familiares, reforçando a necessidade de uma revisão legislativa mais abrangente.

Nesse contexto, a ausência de reconhecimento legal da paternidade como papel social ativo perpetuou um ciclo vicioso onde as mulheres, sem o apoio dos pais nos cuidados com os filhos, enfrentavam maiores dificuldades para conciliar trabalho e família, muitas vezes sendo obrigadas a abandonar suas carreiras ou a aceitar empregos com menor remuneração e flexibilidade.

É importante destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde 1943, já previa a possibilidade de ausência do empregado no caso de nascimento de filho, por um dia, conforme estabelecido no parágrafo único do art. 473. Na redação original, o texto dizia: “Em caso de nascimento de filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo de salário.” Essa licença, limitada e com foco apenas no registro civil da criança, refletia a visão predominante de que o papel paterno era meramente formal.

Seguindo a linha do tempo, temos que, após a promulgação da Constituição de 1988, a licença-paternidade foi formalmente regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho

⁵⁷ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 7º, XVIII e XIX. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 de out. 2024

⁵⁸ *idem*

(CLT), por meio do art. 473, inciso III, o qual garantiu aos empregados o direito de se ausentar do trabalho por cinco dias consecutivos, sem prejuízo do salário, em caso de nascimento de filho, consolidando o direito previsto no art. 7º, inciso XIX, da Constituição.

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:
III - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho;⁵⁹

Na sequência, foi instituído o Programa Empresa Cidadã, por meio da Lei nº 11.770/2008, posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, com o objetivo de incentivar a ampliação dos períodos de licença-maternidade para 160 dias e de licença-paternidade para 20 dias, através de incentivos fiscais, oferecendo às empresas a possibilidade de deduzir do imposto de renda devido os custos relativos à extensão dessas licenças.

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;
II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.⁶⁰

No entanto, embora esse avanço represente um passo significativo, ainda existem desafios que limitam sua eficácia. A baixa adesão ao Programa, por exemplo, restringe o acesso à licença estendida, especialmente em pequenas empresas ou setores que não optam pelo regime de incentivos fiscais. Além disso, a cultura de corresponsabilidade parental ainda encontra resistência, e muitos pais hesitam em solicitar a licença ampliada por temerem prejuízos à sua imagem profissional ou à progressão de suas carreiras.

Caminhando na análise, verifica-se que, no plano constitucional, o período estabelecido como regra geral para a licença-paternidade tem sido amplamente questionado por sua ineficiência em assegurar uma corresponsabilidade parental efetiva e significativa.

⁵⁹ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 out. 2024.

⁶⁰ BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Institui o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 22 out. 2024.

Em 2017 foi elaborada Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 16/2017, na tentativa de implementar uma licença-maternidade compartilhada. A PEC visava permitir que pais e mães tivessem a liberdade de dividir o período de licença conforme suas necessidades e decisões familiares, garantindo maior flexibilidade na gestão do tempo dedicado aos cuidados com o recém-nascido.⁶¹

Tal iniciativa representou um avanço significativo no debate sobre corresponsabilidade parental, ao buscar romper com a rigidez das normas que vinculam o cuidado infantil à mãe, permitindo que ambos os genitores pudessem participar de forma ativa e equitativa na criação dos filhos.

Contudo, apesar de sua relevância, a proposta não avançou no Congresso Nacional, enfrentando obstáculos políticos e econômicos. Os principais argumentos para a não aprovação, à época, baseavam-se na falta de um modelo operacional detalhado e nos impactos financeiros para empresas e para o sistema previdenciário.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional: Art. 1º O § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais e Transitórias da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 10. § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade será de: a) cinco dias, salvo disposição mais benéfica contida em acordo ou convenção coletiva de trabalho; b) quinze dias, além dos cinco previstos na alínea anterior, nos termos do disposto no inciso II, do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, alterada pela Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016; c) dias correspondentes à da licença-maternidade, quando a fruição desta licença poderá ser exercida em conjunto, pela mãe e pelo pai, em períodos alternados, na forma por eles decidida.”⁶²

No ano seguinte, em 2018, uma nova Proposta de Emenda Constitucional foi enviada ao Congresso Nacional, trazendo à tona mais uma tentativa de ampliação dos direitos parentais no Brasil.⁶³

⁶¹ BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 16, de 2017. Altera o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para dispor sobre a licença-maternidade compartilhada. Arquivada em 21 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129032>. Acesso em: 22 out. 2024.

⁶² *idem*

⁶³ BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 1, de 2018. Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para ampliar a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132207>. Acesso em: 22 out. 2024.

A proposta buscava estender a licença-maternidade de 120 para 180 dias, garantindo um período mais extenso para o cuidado do recém-nascido e para a recuperação física e emocional da mãe. Além disso, sugeriu também a ampliação da licença-paternidade de 5 para 20 dias, alinhando-se à tendência global de maior valorização da presença ativa do pai nos cuidados iniciais com o filho.

Assim como a PEC nº16/2017, o projeto reconhecia a importância do apoio paterno durante o período pós-parto, não apenas para a formação do vínculo com o bebê, mas também para aliviar a sobrecarga da mãe, incentivando uma divisão mais equitativa das responsabilidades familiares.

No entanto, a proposta novamente enfrentou resistências no Congresso Nacional, principalmente em função de preocupações relacionadas ao impacto financeiro. Essa falta de consenso e o cenário político adverso acabaram por impedir seu avanço, resultando no arquivamento da PEC ao final da legislatura de 2022.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:
Art. 1º Os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal passam a vigorar com as seguintes redações:

"Art. 7º

XVIII - licença-maternidade, inclusive em caso de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 180 (cento e oitenta) dias;

XIX - licença-paternidade, inclusive em caso de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 20 (vinte) dias;"⁶⁴

Para além, em 2019, mais uma proposta foi apresentada à Casa Legislativa brasileira, sugerindo a substituição da licença-maternidade pela licença parental compartilhada, com duração de 180 dias, aplicável tanto a genitores biológicos quanto a adotantes.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 7º

XVIII - licença parental compartilhada pelos genitores ou pelos que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e oitenta dias;"⁶⁵

⁶⁴ *idem*

⁶⁵ BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 229, de 2019. Altera a Constituição para dispor sobre a licença parental compartilhada e estabelecer novos critérios para o benefício. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271>. Acesso em: 23 nov. 2024.

A PEC nº 229/2019 busca ampliar a proteção às famílias formadas por pais adotantes, ao equiparar seus direitos aos dos pais biológicos. A proposta reforça a importância do convívio familiar para o desenvolvimento da criança e reconhece a diversidade de estruturas familiares, buscando uma legislação mais inclusiva e alinhada às demandas sociais contemporâneas.

Tal proposta ainda permanece em tramitação no Senado Federal, enfrentando um processo legislativo complexo, pois sua aprovação exige uma articulação política sólida capaz de superar resistências culturais e econômicas. Essas barreiras refletem os desafios inerentes a iniciativas que buscam reformular políticas de direitos parentais em uma sociedade marcada por desigualdades estruturais e estereótipos de gênero.

Entre os principais desafios para a aprovação da PEC, destaca-se a preocupação com o impacto financeiro. A implementação de uma licença parental compartilhada de 180 dias demandaria ajustes no sistema previdenciário e no modelo de financiamento das licenças, gerando custos adicionais para o Estado e para os empregadores.

Além disso, a proposta enfrenta resistência cultural e social significativa, pois desafia estereótipos profundamente enraizados que associam o cuidado infantil prioritariamente à figura materna, o que gera dúvidas sobre a aceitação e a aplicabilidade da medida, especialmente em setores que ainda reproduzem dinâmicas de gênero desigual. Ademais, a PEC trata igualmente diferentes modelos de família, podendo ser aplicadas as licenças para casais homoafetivos e adotantes.

No entanto, apesar desses entraves, caso avance, a PEC tem o potencial de provocar transformações profundas na estrutura familiar e no mercado de trabalho, promovendo uma maior equidade de gênero e fortalecendo os laços parentais.

Contudo, é importante reconhecer que o acesso à licença-paternidade ampliada, por si só, não garante necessariamente a efetiva responsabilização parental por parte dos homens. A inovação normativa precisa ser acompanhada por uma mudança cultural mais ampla, que desafie estereótipos de gênero e promova a corresponsabilidade no cuidado com os filhos.

Sem uma transformação na percepção social sobre os papéis parentais, há o risco de que o benefício seja subutilizado ou não alcance seu propósito de fomentar uma distribuição equitativa das responsabilidades familiares, limitando seu impacto prático na promoção da igualdade de gênero e no fortalecimento da convivência familiar.

Para além, temos a PEC nº 58/2023, que é a Proposta de Emenda mais recente sobre o tema em trâmite no Senado, tendo como ideia central o aumento do período de licença-paternidade de 5 para 20 dias e de licença-maternidade de 120 para 180 dias, assim como a PEC nº 16/2017, acrescentando em seu texto a ampliação da licença para pais adotantes, igualando-os aos pais biológicos, no mesmo sentido da PEC nº 229/2019.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:
Art. 1. Os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal passam a vigorar com as seguintes redações:

“Art.7º.....
XVIII - licença-maternidade, inclusive em caso de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 180 (cento e oitenta) dias;
XIX – licença paternidade, inclusive em caso de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 20 (vinte) dias;”⁶⁶

Por fim, faz-se importante mencionar o ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS).

A ação, protocolada no Supremo Tribunal Federal (STF) em 17 de agosto de 2012, questiona a omissão do Congresso Nacional em legislar sobre a regulamentação do direito à licença-paternidade, previsto no art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal de 1988, e no art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).⁶⁷

Como visto, a Constituição da República de 1988 ao garantir a licença-paternidade como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, determinou que o período e as condições de

⁶⁶ BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 58, de 2023. Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para ampliar a duração da licença-maternidade, licença-paternidade e adotante. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/160956>. Acesso em: 23 out. 2024.

⁶⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>. Acesso em: 23 out. 2024.

sua aplicação seriam disciplinados por lei. Contudo, passadas décadas, essa regulamentação nunca foi implementada e a ausência de lei específica resultou na manutenção do prazo de cinco dias, estabelecido provisoriamente pelo ADCT, como regra geral.

A CNTS argumenta que essa omissão legislativa prejudica não apenas os trabalhadores, ao restringir o direito de participar ativamente dos cuidados com os filhos, mas também o princípio da igualdade de gênero e a corresponsabilidade parental, valores fundamentais previstos na Constituição.

Em seu julgamento, o STF reconheceu a existência de uma omissão legislativa inconstitucional, declarando que o Congresso Nacional falhou em regulamentar adequadamente o direito à licença-paternidade. Como medida corretiva, em dezembro de 2023, o Tribunal fixou o prazo de 18 meses para que o Legislativo edite uma lei regulamentando o benefício de forma abrangente. Caso o Congresso permaneça inerte após esse período, o STF assumirá a responsabilidade de definir os termos e o período da licença-paternidade, de acordo com o princípio da separação dos poderes e a proteção dos direitos fundamentais.

“O Tribunal, por maioria, julgou procedente o pedido, com o reconhecimento da existência de omissão inconstitucional na regulamentação da licença-paternidade prevista no art. 7º, XIX, da CF/1988, com fixação do prazo de dezoito meses para o Congresso Nacional legislar a respeito da matéria, e entendeu, ao final, que, não sobrevindo a lei regulamentadora no prazo acima estabelecido, caberá a este Tribunal fixar o período da licença-paternidade, vencido o Ministro Marco Aurélio (Relator), que votou pela improcedência do pedido em assentada anterior àquela em que houve pedido de destaque. Na sequência, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese de julgamento: “1. Existe omissão inconstitucional relativamente à edição da lei regulamentadora da licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição. 2. Fica estabelecido o prazo de 18 meses para o Congresso Nacional sanar a omissão apontada, contados da publicação da ata de julgamento. 3. Não sobrevindo a lei regulamentadora.”⁶⁸

Em suma, a partir da análise abrangente da evolução histórico-legislativa da licença-paternidade no Brasil, é possível atestar que, apesar dos avanços significativos alcançados ao longo das décadas, o direito à licença-paternidade no Brasil ainda apresenta uma estrutura insuficiente para promover a verdadeira equidade de gênero nas responsabilidades familiares.

⁶⁸ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Processo nº 4288299. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>. Acesso em: 23 out. 2024.

Isso porque desde sua previsão inicial na Constituição de 1988, com o período provisório de cinco dias estabelecido no ADCT, a licença-paternidade foi relegada a um papel secundário no ordenamento jurídico, refletindo uma visão tradicional e limitada do papel do pai na dinâmica familiar.

A decisão do Supremo Tribunal Federal na ADO nº 20, ao reconhecer a omissão legislativa e fixar um prazo para a regulamentação, representa um momento decisivo de possível transformação. Dessa forma, caso a legislação futura adote um modelo mais abrangente e equitativo, com incentivos à participação paterna e ao compartilhamento das responsabilidades, será possível vislumbrar impactos positivos tanto na dinâmica familiar quanto na inserção e progressão das mulheres no mercado de trabalho. Contudo, para que esses avanços sejam efetivos, será necessária uma articulação entre Estado, sociedade e empregadores, promovendo uma mudança cultural que reconheça a importância do envolvimento paterno nos cuidados com os filhos.

Portanto, a licença-paternidade não deve ser vista apenas como um direito isolado, mas como parte de um movimento mais amplo para a promoção da equidade de gênero e a valorização das relações familiares no Brasil. Esse debate transcende a esfera legislativa e exige uma transformação social que fortaleça os valores de corresponsabilidade e igualdade, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, onde os papéis familiares e profissionais não sejam delimitados por gênero, mas por uma visão coletiva de cuidado e colaboração.

2.2 Direito comparado: Modelos internacionais de licença-paternidade

As políticas de licença-paternidade têm emergido como pilares centrais nos debates sobre igualdade de gênero e corresponsabilidade parental, refletindo a necessidade de modelos legislativos robustos e inclusivos à medida que as sociedades avançam em direção a relações familiares e profissionais mais equitativas. Países como Islândia, Suécia e Noruega são frequentemente citados como referências globais, enquanto a Espanha, com reformas recentes, consolidou-se como um exemplo de progresso na Europa.

Em janeiro de 2021, a Espanha implementou uma medida histórica ao equiparar as licenças-paternidade e maternidade, concedendo a ambos os genitores um período de 16 semanas de licença remunerada. Tal iniciativa foi introduzida pelo Real Decreto-Lei 6/2019, que reformou o Estatuto dos Trabalhadores, garantindo que pais e mães tivessem os mesmos direitos em relação ao cuidado inicial com seus filhos.⁶⁹

A nova legislação espanhola estabelece que as primeiras seis semanas da licença devem ser usufruídas de maneira ininterrupta e em regime de tempo integral imediatamente após o nascimento ou adoção da criança, enquanto as dez semanas restantes podem ser distribuídas ao longo do primeiro ano de vida do filho, de maneira contínua ou intercalada e até mesmo a redução de jornada, mediante acordo com o empregador, visando atender às diversas configurações familiares e às demandas individuais de cada pai ou mãe.⁷⁰

Outrossim, temos que a característica central do modelo espanhol se traduz na intransferibilidade da licença-paternidade, assegurando que cada pai ou mãe usufrua de seu direito individualmente, incentivando a participação ativa de ambos os genitores e impedindo que o pai renuncie o seu período de licença e acabe por perpetuar a sobrecarga materna.

No que diz respeito à remuneração, a licença-paternidade na Espanha é totalmente compensada através do pagamento financiado pelo sistema de Seguridade Social, assegurando adesão significativa, principalmente entre trabalhadores de menor renda, para os quais a ausência de remuneração poderia ser um fator impeditivo.⁷¹

Outro exemplo marcante é a Islândia, que se destaca por suas políticas progressistas de corresponsabilidade parental, estabelecendo padrões globais no que diz respeito à igualdade de gênero.

⁶⁹ ESPANHA. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, n. 57, 7 mar. 2019. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em: 25 out. 2024.

⁷⁰ *idem*

⁷¹ ESPANHA. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, n. 57, 7 mar. 2019. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em: 25 out. 2024.

Desde o início dos anos 2000, o país tem investido em um sistema de licenças parentais que incentiva o pai a assumir um papel ativo no cuidado dos filhos desde os primeiros meses de vida. Atualmente, a Islândia oferece um total de 12 meses de licença parental remunerada, dos quais 6 meses são divididos igualmente entre cada progenitor: 3 meses são exclusivos para o pai, 3 meses exclusivos para a mãe, e os outros 6 meses podem ser compartilhados conforme a decisão da família até a criança atingir 24 meses de idade.⁷²

No que diz respeito à remuneração, esta corresponde a 80% do salário bruto do trabalhador, respeitando limites máximos estabelecidos pelo governo, o que garante que a política seja financeiramente sustentável tanto para o Estado quanto para os beneficiários.⁷³

Outro aspecto fundamental do modelo islandês é a obrigatoriedade de uso da licença pelos pais, pois caso um dos genitores não utilize sua parcela exclusiva, ela não pode ser transferida para o outro. Tal medida foi implementada a fim de evitar que a responsabilidade sobre o cuidado recaísse exclusivamente sobre a mulher, como frequentemente acontece em sistemas mais flexíveis, e tem surtido efeitos significativos, com mais de 90% dos pais islandeses fazendo uso de sua licença-paternidade, um dos índices mais altos do mundo.⁷⁴

Assim, além do impacto direto nas famílias, o modelo islandês também influencia positivamente o mercado de trabalho uma vez que ao distribuir de forma mais equilibrada os períodos de afastamento, a licença-paternidade reduz a discriminação contra mulheres em contratações e promoções, já que ambos os genitores têm direito a períodos significativos de licença, contribuindo para uma maior participação das mulheres no mercado laboral e para a redução das disparidades salariais.

Dessa forma, o sucesso da Islândia em implementar uma licença-paternidade robusta e inclusiva é frequentemente atribuído à combinação de uma legislação sólida com campanhas de conscientização pública. O governo islandês investe consistentemente em programas que promovem a corresponsabilidade parental como um valor cultural, normalizando a ideia de que tanto mães quanto pais são igualmente responsáveis pelo cuidado infantil.

⁷² FJÖLMENNINGARSETUR. Licença Parental. Disponível em: <https://mcc.is/pt/living-in-iceland/personal-matters/parental-leave>. Acesso em: 25 out. 2024.

⁷³ *idem*

⁷⁴ FJÖLMENNINGARSETUR. Licença Parental. Disponível em: <https://mcc.is/pt/living-in-iceland/personal-matters/parental-leave>. Acesso em: 26 out. 2024.

Para além, em 1974, a Suécia foi pioneira em substituir a licença-maternidade tradicional por uma licença parental compartilhada, permitindo que tanto o pai quanto a mãe pudessem usufruir do benefício.

Atualmente, o sistema sueco oferece um total de 480 dias de licença parental remunerada, equivalente a 16 meses, que podem ser divididos entre os dois genitores. Desse total, 90 dias são reservados exclusivamente para cada progenitor, de forma intransferível, impedindo que a mãe, assuma de forma desproporcional as responsabilidades familiares, ao mesmo tempo em que incentiva a participação masculina no cuidado infantil.

No âmbito da remuneração durante a licença, o sistema sueco também é considerado destaque. Isso porque nos primeiros 390 dias, os genitores recebem 80% de seus salários, com os 90 dias restantes pagos a uma taxa fixa determinada pelo governo. Esse modelo de pagamento equilibrado assegura que as famílias, independentemente de sua condição econômica, possam usufruir plenamente do benefício sem comprometer sua estabilidade financeira.

Além disso, é importante destacar que a licença pode ser utilizada até o filho completar 8 anos de idade, oferecendo uma flexibilidade sem precedentes e permitindo que os pais adaptem o uso do benefício às necessidades da criança ao longo de sua infância. A política sueca é marcada pela possibilidade de utilização da licença parental de forma contínua ou descontínua, além da opção de trabalhar em regime de tempo parcial enquanto usufruem do benefício, garantindo maior adequação às dinâmicas familiares e individuais.

A Suécia também investe em campanhas de conscientização para incentivar os pais a usufruírem de suas parcelas exclusivas da licença, obtendo resultados positivos que não refletem apenas a eficácia das políticas públicas, mas também uma mudança cultural significativa, onde a presença ativa dos pais nos cuidados infantis é amplamente valorizada.

Agora, no que tange ao direito na Noruega, temos que o país é reconhecido como um dos líderes no desenvolvimento de políticas de licença-paternidade, tendo sido o primeiro a implementar o direito de forma obrigatória. Com um sistema robusto e flexível, a Noruega é respaldada por um forte arcabouço legislativo e por normas sociais que valorizam a presença do pai durante os primeiros meses de vida da criança.

Atualmente, o sistema norueguês de licença parental é dividido em várias modalidades. Inicialmente, os pais têm direito a 15 semanas exclusivas de licença-paternidade que devem ser utilizadas de forma intransferível. Em seguida, o benefício é complementado por um período parental compartilhado que permite à família escolher entre 49 semanas com 100% de remuneração ou 59 semanas com 80% de remuneração, possibilitando que os genitores adaptem a licença às suas realidades financeiras e organizacionais.⁷⁵

Ademais, a Noruega também oferece flexibilidade no uso da licença. Os pais podem optar por períodos contínuos ou distribuí-la ao longo de um prazo maior, ajustando o benefício às necessidades da criança e da família. Esse modelo é especialmente útil para permitir uma transição gradual entre o período de licença e o retorno ao trabalho, garantindo que o vínculo entre o pai e o filho continue sendo fortalecido mesmo após o término da licença.

A implementação da licença-paternidade obrigatória na Noruega foi introduzida em 1993, marcando um avanço significativo, que vai além da legislação trabalhista e é sustentada por uma cultura que valoriza a equidade nas relações familiares, gerando impactos sociais amplos, como a redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho e o aumento da participação das mulheres em posições de liderança.

Da análise dos modelos internacionais de licença-paternidade, evidencia-se que políticas inclusivas e abrangentes têm o potencial de transformar significativamente as dinâmicas familiares e profissionais, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa. Experiências como as da Islândia, Suécia, Noruega e Espanha demonstram que, quando bem estruturadas, as legislações não apenas incentivam a corresponsabilidade parental, mas também

⁷⁵ NORWAY. Norwegian Labour and Welfare Administration. Parental benefit when you have a baby. Oslo: NAV, 2024. Disponível em: <https://www.nav.no>. Acesso em: 02 dez. 2024.

promovem mudanças culturais profundas, normalizando o papel ativo do pai nos cuidados infantis e desafiando estereótipos de gênero há muito enraizados.

Esses exemplos revelam que a intransferibilidade da licença-paternidade, a remuneração justa e a flexibilidade no uso do benefício são elementos essenciais para garantir sua eficácia. Tais características não apenas incentivam os pais a usufruírem do direito, mas também reduzem barreiras à participação das mulheres no mercado de trabalho, equilibrando as responsabilidades entre os genitores e minimizando os impactos das desigualdades estruturais.

Dessa forma, é possível afirmar que a licença-paternidade, quando concebida como instrumento de equidade, ultrapassa o campo das políticas familiares e se consolida como uma ferramenta de justiça social e promoção da igualdade de gênero.

2.3 Licença-paternidade como ferramenta de equidade de gênero no mercado de trabalho

No âmbito do direito do trabalho, a licença-paternidade também se apresenta como uma ferramenta essencial para promover a equidade de gênero no mercado laboral. Embora frequentemente associada à esfera familiar, sua efetiva implementação tem reflexos profundos e estruturais no ambiente profissional, ao redistribuir as responsabilidades parentais e desmantelar os estereótipos que historicamente sobrecarregam as mulheres com o duplo ônus do trabalho doméstico e da carreira profissional.

Os países nórdicos, em contrapartida, têm demonstrado como políticas robustas de licença-paternidade podem transformar essa realidade. A Islândia, por exemplo, lidera o Índice Global de Igualdade de Gênero pelo décimo ano consecutivo, tendo fechado mais de 85% de sua diferença geral entre os sexos.⁷⁶

⁷⁶ THINK MOVE MAKE. *O segredo da igualdade de gênero de 4 países nórdicos*. 2018. Disponível em: <https://www.thinkmovemake.com/2018/12/2577/o-segredo-da-igualdade-de-genero-de-4-paises-nordicos/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

Suécia, Noruega e Finlândia também ocupam posições de destaque, refletindo uma combinação de políticas progressistas que integram licenças parentais generosas, cuidado infantil subsidiado e cotas de gênero em posições de liderança. Segundo a OCDE, quase três em cada quatro mulheres em idade de trabalhar nos países nórdicos fazem parte da força de trabalho remunerada, beneficiando-se de estados de bem-estar social que promovem explicitamente a igualdade de gênero.⁷⁷

Na Islândia, a introdução de licenças parentais de 90 dias intransferíveis para cada genitor, aliada a uma cultura que valoriza a corresponsabilidade, resultou em uma mudança significativa na percepção do papel masculino no cuidado infantil. Mais de 90% dos pais utilizam o benefício, contribuindo para reduzir a sobrecarga feminina e normalizar a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade compartilhada.⁷⁸

Já a Suécia adota uma das políticas mais generosas do mundo, com 480 dias de licença parental compartilhada, o que ajudou o país a fechar 82% de sua lacuna de gênero e a aumentar significativamente o número de mulheres em posições de liderança e cargos legislativos.⁷⁹

Na Noruega, políticas fiscais que incentivavam a adesão à licença-paternidade e a obrigatoriedade de 14 semanas intransferíveis para os pais resultaram em uma redistribuição quase uniforme de trabalhadores masculinos e femininos, com muitas mulheres ocupando posições de poder. Atualmente, as mulheres representam 40% do parlamento e 41% das posições de alto escalão corporativo. Esse avanço demonstra que o sucesso dessas políticas depende tanto de sua existência quanto de sua aplicação efetiva e de uma cultura que valorize a equidade.⁸⁰

No Brasil, a situação é distinta. A licença-paternidade, atualmente limitada a cinco dias, ou a 20 dias nas empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, é insuficiente para provocar mudanças estruturais. Essa disparidade em relação à licença-maternidade — que varia de 120 a 180 dias — reforça estereótipos de gênero e prejudica a participação das mulheres no mercado de trabalho.

⁷⁷ *idem*

⁷⁸ *idem*

⁷⁹ *idem*

⁸⁰ *idem*

Como visto, dados do IBGE (2019) mostram que as mulheres brasileiras gastam, em média, 21,4 horas semanais em atividades domésticas, quase o dobro do tempo dedicado pelos homens, o que se reflete na baixa taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho: apenas 37% das mulheres com filhos de até três anos estão no mercado de trabalho, em comparação com 54% dos homens.⁸¹

A experiência dos países nórdicos evidencia que políticas de licença-paternidade mais longas, obrigatórias e intransferíveis, aliadas a medidas de suporte como cuidado infantil acessível e cotas de gênero, podem criar um ciclo virtuoso de inclusão e igualdade.

Alice Monteiro de Barros, renomada jurista na área do direito do trabalho, argumenta que “a licença-paternidade ampliada é crucial para equilibrar as responsabilidades entre os cônjuges e reduzir o peso do estigma que recai sobre a mulher em termos de afastamentos por questões familiares”.⁸² A concessão de um período mais longo de licença-paternidade permite que o pai participe de forma ativa nos primeiros cuidados com o filho, aliviando a sobrecarga que historicamente recai sobre a mulher. Além disso, reduz a discriminação de gênero nas contratações, já que, ao equiparar os direitos de afastamento, diminui-se a visão de que a mulher é a única responsável por pausas prolongadas no trabalho para cuidar da família.

Celso Antônio Bandeira de Mello, defensor do princípio da igualdade material, reforça que o Estado deve intervir para corrigir desigualdades que não são apenas jurídicas, mas também sociais e econômicas. Segundo o jurista, “a igualdade material busca ajustar o Direito às realidades sociais, promovendo o bem-estar social”.⁸³

Assim, entende-se que a licença-paternidade ampliada é uma medida de igualdade material, pois reduz os impactos negativos que a licença-maternidade exclusiva provoca na carreira das mulheres e nas oportunidades de inserção e ascensão no mercado de trabalho.

⁸¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 5 nov. 2024.

⁸² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2015.

⁸³ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

A adoção dessas medidas no Brasil é um passo necessário no caminho rumo à igualdade material prevista na Constituição da República de 1988. Com a implementação de políticas mais inclusivas, inspiradas nos modelos nórdicos, será possível contribuir para o equilíbrio das responsabilidades parentais, além de proporcionar às mulheres melhores condições de inserção e ascensão no mercado de trabalho, enquanto normaliza o envolvimento masculino no cuidado infantil e combate os estereótipos de gênero.

No entanto, é crucial reconhecer que apenas a alteração normativa para ampliação da licença-paternidade não garante a participação efetiva dos homens nos cuidados das crianças. Sem uma mudança cultural que promova a corresponsabilidade, existe o risco de que o benefício amplie as expectativas sociais sobre o papel das mulheres no cuidado infantil, agravando a sobrecarga já existente em vez de reduzir as desigualdades de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado evidencia que a licença-paternidade, enquanto instrumento de equidade de gênero, pode possuir um impacto transformador nas relações sociais e laborais. No entanto, no Brasil, essa ferramenta ainda está longe de atingir seu pleno potencial.

Atualmente limitada a cinco dias, ou 20 dias em casos de adesão ao Programa Empresa Cidadã, a licença-paternidade no país permanece insuficiente para provocar mudanças estruturais significativas na divisão sexual do trabalho e na desconstrução de estereótipos de gênero. Em contrapartida, os países nórdicos oferecem exemplos paradigmáticos de como políticas robustas podem promover a igualdade, tanto no âmbito doméstico quanto no mercado de trabalho.

Na Islândia, Suécia e Noruega, a licença-paternidade é obrigatória, intransferível e amplamente subsidiada, promovendo a corresponsabilidade parental e estimulando a participação ativa dos homens nos cuidados infantis. Essas políticas resultaram em uma significativa redução das disparidades de gênero, aumento da participação feminina no mercado de trabalho e mudanças culturais profundas na percepção do papel dos pais na sociedade.

A adoção de modelos similares no Brasil demandaria não apenas alterações legislativas, mas também um esforço conjunto entre o Estado, o setor privado e a sociedade civil para implementar medidas complementares que incentivem a adesão e promovam uma mudança cultural.

Para o direito brasileiro, é imprescindível reformular o sistema de licenças parentais, estabelecendo períodos intransferíveis de licença-paternidade que sejam, no mínimo, equiparados aos de países nórdicos. Uma proposta viável seria a ampliação progressiva do período de licença, começando com 30 dias e atingindo até 120 dias obrigatórios e remunerados. Essa medida pode ser complementada com incentivos fiscais para as empresas que adotarem práticas mais igualitárias, promovendo uma adesão ampla sem comprometer a competitividade do setor privado.

Além disso, o Brasil deve investir em políticas de cuidado infantil acessível e subsidiado, seguindo o exemplo da Suécia, onde creches de qualidade e a preços acessíveis desempenham um papel crucial para que mães e pais possam compartilhar responsabilidades e permanecer no mercado de trabalho. A criação de programas educativos e campanhas de conscientização sobre corresponsabilidade parental também é essencial para desafiar os estereótipos culturais que ainda associam o cuidado infantil exclusivamente às mulheres.

Do ponto de vista jurídico, seria relevante incorporar o conceito de igualdade material, amplamente discutido na reformulação das políticas de licença-paternidade. Essa abordagem permitiria não apenas igualar os direitos parentais, mas também compensar as desigualdades históricas que afetam as mulheres no mercado de trabalho. Essa perspectiva é reforçada pelo princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que deve guiar o legislador na formulação de políticas que promovam o bem-estar social e econômico de todos os cidadãos.

Ademais, é crucial a implementação de cotas de gênero em cargos de liderança, como as adotadas na Noruega, onde mulheres representam pelo menos 40% das posições em

conselhos corporativos e no parlamento. Essa medida, aliada à ampliação das licenças parentais, pode criar um ciclo virtuoso que não apenas equilibra a divisão de responsabilidades, mas também fortalece a representatividade feminina em espaços de poder.

Por fim, o sucesso dos países nórdicos demonstra que a igualdade de gênero é alcançável por meio de políticas integradas que abordem as dimensões econômica, social e cultural. No Brasil, a ampliação e a obrigatoriedade da licença-paternidade, acompanhadas de incentivos estruturais e educacionais, são passos indispensáveis para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Não se trata apenas de corrigir disparidades no mercado de trabalho, mas de estabelecer uma nova base para as relações familiares e sociais, em que o cuidado seja uma responsabilidade compartilhada e o gênero não determine os limites das oportunidades individuais e coletivas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA PULSAR BRASIL. Mulheres são responsáveis por mais de 75% de todo o trabalho de cuidado não remunerado do mundo, aponta relatório. [S.l.], 2020. Disponível em: <https://agenciapulsarbrasil.org/mulheres-sao-responsaveis-por-mais-de-75-de-todo-o-trabalho-de-cuidado-nao-remunerado-do-mundo-aponta-relatorio/>. Acesso em: 21 out. 2024.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932. Regula o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21417.htm. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 1º de setembro de 2008. Dispõe sobre a criação do Programa de Apoio à Garantia de Atividade Profissional e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Institui o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 22 out. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 16, de 2017. Altera o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para dispor sobre a licença-maternidade compartilhada. Arquivada em 21 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129032>. Acesso em: 22 out. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 1, de 2018. Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para ampliar a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132207>. Acesso em: 22 out. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 229, de 2019. Altera a Constituição para dispor sobre a licença parental compartilhada e estabelecer novos critérios para o benefício. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 58, de 2023. Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para ampliar a duração da licença-maternidade, licença-paternidade e adotante. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/160956>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>. Acesso em: 23 out. 2024.

BUTLER, J. Problemas de gênero: feminismo e a subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.

DICIO. Gênero. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/genero/>. Acesso em: 15 out. 2024, 14h18.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, n. 57, 7 mar. 2019. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em: 25 out. 2024.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do estado*. Tradução de Leandro Konder. São Paulo: Martins Fontes, 1984.

FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FJÖLMENNINGARSETUR. Licença Parental. Disponível em: <https://mcc.is/pt/living-in-iceland/personal-matters/parental-leave>. Acesso em: 25 out. 2024.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *Global Gender Gap Report 2021*. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>. Acesso em: 5 nov. 2024.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Global Gender Gap Report 2021. 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>. Acesso em: 19 out. 2024.

G1 Economia. Diferença aumenta e mulheres ganham 20,7% a menos que homens no Brasil no setor privado, diz relatório do governo. 18 set. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/09/18/diferenca-aumenta-e-mulheres-ganham-207percent-a-menos-que-homens-no-brasil-no-setor-privado-diz-relatorio-do-governo.ghtml>. Acesso em: 20 out. 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDrvFqRmdsBWQ/>. Acesso em: 16 out. 2024.

HIRATA, H., & Kergoat, D. (2014). Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. São Paulo: Editora Unesp

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 5 nov. 2024.

Kergoat, D., & Hirata, H. (2008). Teoria da Divisão Sexual do Trabalho. In: Gênero, trabalho e classes sociais. São Paulo: EdUSP. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4211723/mod_folder/content/0/Hirata%20e%20Kergoat%20%282008%29%20Divis%C3%A3o%20sexual%20do%20trabalho%20profissional%20e%20dom%C3%A9stico.pdf. Acesso em: 15 out. 2024.

MCKINSEY & COMPANY. *Women in the Workplace 2021*. 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>. Acesso em: 20 out. 2024.

NORWAY. Norwegian Labour and Welfare Administration. Parental benefit when you have a baby. Oslo: NAV, 2024. Disponível em: <https://www.nav.no>. Acesso em: 02 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 19 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023. Genebra, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo novos dados da OIT. [s.l.], 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/diferen%C3%A7as-de-g%C3%A3nero-no-emprego-s%C3%A3o-maiores-do-que-se-pensava-segundo>. Acesso em: 20 out. 2024.

OXFAM. Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e a crise global da desigualdade. Relatório, 2020. Disponível em: <https://www.oxfam.org>. Acesso em: 21 out. 2024.

Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Processo nº 4288299. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>. Acesso em: 23 out. 2024.

THINK MOVE MAKE. *O segredo da igualdade de gênero de 4 países nórdicos*. 2018. Disponível em: <https://www.thinkmovemake.com/2018/12/2577/o-segredo-da-igualdade-de-genero-de-4-paises-nordicos/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

VALOR ECONÔMICO. IBGE: Mulheres ocupam só 39% dos cargos de liderança e recebem até metade do salário dos homens. 8 mar. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2024/03/08/ibge-mulheres-ocupam-so-39percent-dos-cargos-de-lideranca-e-recebem-ate-metade-do-salario-dos-homens.ghtml>. Acesso em: 20 out. 2024.

