Licença-paternidade e proteção à parentalidade no Brasil: uma análise crítica à luz do direito comparado

Paternity Leave and the Protection of Parenthood in Brazil: A Critical Analysis in Light of Comparative Law

Willyara Kelly Morais de Oliveira
Ana Beatriz Ferreira Rebello Presgrave

RESUMO: Este artigo analisa criticamente a disciplina jurídica da licença-paternidade no Brasil, com foco na recente Lei nº 15.371/2026, à luz dos princípios do Direito de Família contemporâneo, especialmente a corresponsabilização parental, a igualdade de gênero e a proteção integral da criança. O problema de pesquisa consiste em verificar em que medida a legislação concretiza estes princípios. Parte-se da hipótese de que a norma ainda preserva a desigualdade na divisão do trabalho de cuidado, historicamente atribuído à figura materna. A pesquisa é de natureza teórica e adota o método dedutivo, desenvolvendo-se por meio de análise documental e jurisprudencial, bem como utiliza o método comparativo. Os resultados demonstram que a ampliação progressiva da licença-paternidade constitui avanço normativo, embora ainda não supere a lógica tradicional que associa o cuidado infantil à mulher. A análise de indicadores socioeconômicos e de experiências de direito comparado evidencia diferentes escolhas institucionais na proteção à parentalidade. Conclui-se pela necessidade de avançar para modelos de licença parental mais amplos, compartilhados e financiados de forma socialmente solidária, a fim de promover a corresponsabilização parental e a efetiva divisão das responsabilidades familiares.

Palavras-chave: licença-paternidade; licença parental; igualdade de gênero; direito comparado.

ABSTRACT: This article critically examines the legal framework governing paternity leave in Brazil, focusing on the recent Law No. 15,371/2026, in light of the principles of contemporary Family Law, particularly parental co-responsibility, gender equality, and the comprehensive protection of children. The research problem is to determine the extent to which the legislation gives effect to these principles. The study starts from the hypothesis that the statute still preserves inequality in the division of care work, historically assigned to mothers. The research is theoretical in nature and adopts the deductive method, drawing on documentary and case law analysis, as well as the comparative method. The findings show that the progressive extension of paternity leave represents a normative advance, although it has yet to overcome the traditional logic that associates childcare with women. The analysis of socioeconomic indicators and comparative law experiences reveals different institutional choices in the protection of parenthood. The article concludes that it is necessary to move toward broader, shared parental leave models, financed in a socially solidary manner, in order to promote parental co-responsibility and the effective sharing of family responsibilities.

Keywords: paternity leave; parental leave; gender equality; comparative law.

Revista do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte - REPOJURN está licenciada com uma *Licença Creative Commons Atribuição 4.0*

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 O TRABALHO DE CUIDADO E A SOBRECARGA FEMININA: DESIGUALDADES DE GÊNERO NA ESFERA DOMÉSTICA E LABORAL; **3 A EVOLUÇÃO NORMATIVA DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL E A LEI Nº 15.371/2026;** 3.1 O HISTÓRICO DA LICENÇA-MATERNIDADE; 3.2 O HISTÓRICO DA LICEN-

ÇA-PATERNIDADE; 3.3 A LEI Nº 15.371/2026 E O AVANÇO SIMBÓLICO; 3.4 O CONDICIONAMENTO DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE A METAS FISCAIS FRENTE AOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA E DA CORRESPONSABILIDADE PARENTAL; **4 A INSUFICIÊNCIA DO MODELO BRASILEIRO DE LICENÇA-PATERNIDADE À LUZ DO DIREITO COMPARADO E A NECESSIDADE DE AVANÇO PARA A LICENÇA PARENTAL;** 4.1 PANORAMA COMPARATIVO: **prazos, custos e indicadores econômicos**; 4.2 O CUSTEIO DO CUIDADO E A DISPARIDADE ENTRE AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO CENÁRIO GLOBAL; 4.3 PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO E DIFERENÇAS ENTRE OS REGIMES DE PROTEÇÃO PARENTAL: **análise de Brasil, México e Argentina**; 4.4 FINANCIAMENTO DAS LICENÇAS E ESCOLHAS POLÍTICO-ORÇAMENTÁRIAS; **5 CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.**

1 INTRODUÇÃO

A evolução do Direito de Família brasileiro revela a superação gradual de um modelo patriarcal e patrimonialista, cujas bases derivam do Direito Romano e foram incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Código Civil de 1916. Nesse modelo, a família era compreendida como uma instituição rigidamente hierarquizada, fundada na autoridade do *pater familias*[1], na proteção do patrimônio e na valorização exclusiva do vínculo matrimonial (Tartuce, 2026, p. 3812). Tal configuração atribuía ao homem a posição de autoridade e provedor da entidade familiar, enquanto à mulher eram reservadas as funções de cuidado e assistência doméstica.

A ruptura definitiva desse paradigma ocorreu com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, responsável por promover a repersonalização das relações familiares e elevar a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) ao centro do sistema jurídico. A partir da nova ordem constitucional, a família deixou de ser concebida prioritariamente como instrumento de conservação patrimonial e passou a ser reconhecida como espaço de realização afetiva, solidariedade e desenvolvimento da personalidade de seus membros. No mesmo sentido, a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I) foi elevada à condição de princípio estruturante das relações familiares, nos termos do art. 226, § 5º, da Constituição Federal. Ao discorrer sobre esse princípio, Tartuce (2026, p. 3812) afirma que o Direito de Família passou por um movimento de despatriarcalização, marcado pela substituição da antiga estrutura hierárquica por uma relação de igualdade, na qual a figura do *pater familias* perdeu espaço para um modelo pautado no companheirismo e na

[1] No Direito Romano, o *pater familias* era o chefe supremo e absoluto da família patriarcal. Conforme leciona Paulo Lôbo (2024, v. 5, p. 416), o *pater* detinha a *vitae necisque potestas* – o poder de vida e morte sobre todos os membros da *domus*, o que incluía a esposa, a prole e os escravos, podendo aplicar punições sem precisar recorrer a um magistrado do Estado.

corresponsabilidade, razão pela qual a tradicional noção de pátrio poder foi substituída pelo instituto do poder familiar.

A Constituição Cidadã, em seu art. 227, consolidou, ainda, o princípio da proteção integral e da prioridade absoluta da criança e do adolescente, ocasião em que a criança deixou de ser compreendida como mero objeto de tutela para ser reconhecida como sujeito pleno de direitos, impondo-se à família, à sociedade e ao Estado o dever compartilhado de assegurar seu desenvolvimento físico, emocional, social e afetivo.

O fortalecimento dos vínculos familiares e a participação ativa de ambos os genitores nos cuidados da criança passaram a constituir elementos essenciais para a concretização da proteção integral, cabendo igualmente ao Estado garantir mecanismos que viabilizem essa proteção.

Todavia, a evolução dos princípios que regem as relações familiares não foi integralmente acompanhada pelos institutos jurídicos voltados à parentalidade, de modo que a disciplina da licença-paternidade permaneceu historicamente restrita, atribuindo ao pai papel secundário nos cuidados iniciais com os filhos.

A própria Constituição Federal, embora tenha reconhecido a necessidade de proteção à figura paterna no contexto familiar ao prever, em seu art. 7º, inciso XIX, o direito à licença-paternidade nos termos fixados em lei, deixou a matéria em aberto quanto à sua regulamentação.

Diante da ausência de legislação específica, o art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) estabeleceu, provisoriamente, o prazo de cinco dias para o afastamento do trabalhador após o nascimento do filho. Contudo, apesar de ter sido concebida como uma solução transitória até a edição da legislação definitiva, essa disciplina permaneceu em vigor por mais de três décadas (Brasil, 1988a).

Ao enfrentar essa histórica omissão do Poder Legislativo no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que a manutenção prolongada de um prazo provisório e exíguo para a licença-paternidade configurava situação incompatível com a ordem constitucional, por comprometer a proteção integral da infância e a promoção da igualdade de gênero, culminando na edição da recente Lei nº 15.371/2026.

Não obstante, o novo marco normativo ainda se mostra insuficiente para assegurar a plena corresponsabilidade parental, permanecendo distante dos modelos abrangentes de

licença parental adotados no direito comparado.

Como consequência, persistem estruturas que concentram sobre a mulher parcela significativa das responsabilidades parentais e dificultam a concretização da divisão equitativa do cuidado, revelando o distanciamento entre a igualdade formal reconhecida pelo ordenamento e a efetiva implementação da denominada diarquia familiar (Tartuce, 2026, p. 3812).

Diante desse cenário, estabelece-se o seguinte problema de pesquisa: em que medida a atual disciplina jurídica da licença-paternidade brasileira é capaz de concretizar os princípios da igualdade de gênero, da corresponsabilidade parental e da proteção integral da criança no contexto do Direito de Família contemporâneo?

Parte-se da hipótese de que a disciplina jurídica da licença-paternidade brasileira não acompanhou a evolução do Direito de Família contemporâneo, permanecendo alicerçada em concepções tradicionais que atribuem à mulher a responsabilidade predominante pelo cuidado dos filhos. Em razão disso, revela-se insuficiente para promover o exercício igualitário da parentalidade, assegurar a igualdade de gênero e garantir a convivência da criança com ambos os genitores.

O objetivo geral deste artigo consiste em analisar criticamente a compatibilidade da atual disciplina jurídica da licença-paternidade brasileira com os princípios da igualdade parental e da proteção integral da criança. Como objetivos específicos, busca-se: a) analisar a persistência de estruturas jurídicas e sociais que atribuem às mulheres a responsabilidade predominante pelo trabalho de cuidado; b) examinar a evolução normativa da licença-paternidade no Brasil, com destaque para a Lei nº 15.371/2026; e c) investigar experiências estrangeiras de licenças e seus mecanismos de financiamento, identificando possíveis caminhos para o aperfeiçoamento do modelo brasileiro.

A relevância da pesquisa decorre da atualidade do debate acerca da parentalidade, da igualdade entre os genitores e da proteção integral da criança, especialmente diante das recentes alterações legislativas promovidas pela Lei nº 15.371/2026. O estudo busca contribuir para a reflexão jurídica acerca da efetividade do modelo brasileiro de licença-paternidade e das possibilidades de aperfeiçoamento do sistema de proteção à parentalidade.

A pesquisa possui natureza teórica e adota o método de abordagem dedutivo, desenvolvendo-se por meio de análise documental da legislação, doutrina, jurisprudência e dados socioeconômicos relacionados ao tema. Utiliza-se ainda o método comparativo para

examinar modelos estrangeiros de licença parental e suas respectivas formas de financiamento.

Propõe-se uma análise sociojurídica amparada em dados do *World Bank Group*, do *ILO Global Care Policy Portal*[2] da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do relatório *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*[3] também da OIT, relacionando o Produto Interno Bruto (PIB), os índices de empregabilidade feminina e a estruturação do financiamento das licenças de cuidado.

A seleção dos países foi orientada por critérios econômicos e geopolíticos, considerando a análise comparativa desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), reunindo experiências latino-americanas pertinentes ao contexto brasileiro e modelos extrarregionais com diferentes desenhos de proteção parental.

Sob a ótica econômica, foram selecionadas nações que compõem o bloco de países de renda média-alta, cujo Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* apresenta patamares comparáveis, ligeiramente superiores ou inferiores ao brasileiro. Neste escopo, justificou-se a seleção de Argentina, Colômbia, México, Peru e Paraguai.

No que tange ao prisma geopolítico e cultural, priorizou-se o Sul Global, com enfoque na América Latina. Esse critério fundamenta a inclusão do Chile e do Uruguai, que, não obstante tenham transitado para a classificação econômica de renda alta, partilham intimamente com o Brasil o desafio histórico de superar o machismo estrutural na divisão do trabalho de cuidado.

Por outro lado, visando demonstrar referências institucionais com diferentes mecanismos de compartilhamento do cuidado, foram incluídos o Canadá e a Alemanha. Essas nações representam o modelo de Estado de Bem-Estar Social, no qual o legislador compreende que o tempo de cuidado não é um "gasto" empresarial, mas sim um valioso investimento estatal no capital humano e na igualdade de gênero.

Foram considerados o PIB em dólares correntes, o PIB *per capita* em dólares correntes e as taxas de participação feminina e masculina na força de trabalho. As taxas de participação expressam a proporção de pessoas que integram a força de trabalho em relação à população do respectivo sexo.

O recorte temporal do estudo abrange dados do PIB e PIB *per capita* relativos a 2024,

[2] Tradução livre: Portal Global de Políticas de Cuidado

[3] Tradução livre: O cuidado no trabalho: Investindo em licenças e serviços de cuidado para um mundo do trabalho com maior igualdade de gênero.

enquanto os demais dados correspondem ao ano de 2025. A utilização de anos distintos decorre da disponibilidade mais recente nas bases oficiais, garantindo a confiabilidade do levantamento. Para assegurar a comparabilidade, adotou-se o mesmo ano de referência entre todos os países analisados para cada indicador. Já as informações legislativas consideram a data de corte de maio a julho de 2026.

A comparação possui caráter descritivo e exploratório. Os indicadores econômicos e laborais contextualizam os países selecionados, mas não permitem, isoladamente, estimar a capacidade fiscal brasileira, de modo que as experiências estrangeiras são utilizadas como referências para a discussão jurídica.

Para alcançar os objetivos propostos, o trabalho encontra-se estruturado em três seções de desenvolvimento, além desta Introdução e da Conclusão. A seção 2 examina o trabalho de cuidado e a sobrecarga feminina, analisando como a divisão sexual do trabalho e a organização social do cuidado contribuem para a persistência de desigualdades de gênero nas esferas doméstica e laboral. A seção 3 analisa a evolução normativa da licença-maternidade e da licença-paternidade no Brasil, com especial atenção à Lei nº 15.371/2026 e aos limites de sua efetividade. Por fim, a seção 4 realiza uma análise comparativa entre o modelo brasileiro e experiências estrangeiras, identificando possíveis caminhos para o aperfeiçoamento da legislação nacional.

2 O TRABALHO DE CUIDADO E A SOBRECARGA FEMININA: DESIGUALDADES DE GÊNERO NA ESFERA DOMÉSTICA E LABORAL

O cuidado pode ser compreendido como um trabalho que envolve dimensões materiais, técnicas e emocionais, sendo estruturado por relações sociais marcadas por gênero, classe e raça. Mais do que uma simples atitude de atenção ou zelo, consiste em um conjunto de atividades e relações voltadas ao atendimento concreto das necessidades de outras pessoas, manifestando-se por meio de práticas de apoio, assistência e serviço, remuneradas ou não, que pressupõem responsabilidade pela vida e pelo bem-estar daqueles que recebem esse cuidado (Hirata, 2022, p. 30).

Historicamente, porém, a responsabilidade pelo desempenho dessas atividades não foi distribuída de forma igualitária entre homens e mulheres. A divisão sexual do trabalho consolidou a associação das mulheres ao espaço doméstico e às tarefas de cuidado, enquanto os homens passaram a ocupar predominantemente as atividades produtivas e

remuneradas. Essa dinâmica foi reforçada pela separação entre trabalho produtivo e reprodutivo, característica da organização capitalista, que relegou o cuidado ao ambiente privado e contribuiu para sua desvalorização social. Além disso, a ideia de que o cuidado constitui uma vocação naturalmente feminina favoreceu sua realização sob o discurso do amor e da dedicação, ocultando as restrições impostas à autonomia das mulheres e o caráter laboral dessa atividade (Leite, 2023, p. 12).

Sob a ótica da teoria da reprodução social, o modo de produção capitalista corporativo e industrial adaptou e utilizou a família como pilar central de sua manutenção. A lógica do sistema dependia estritamente da subordinação do trabalho feminino não remunerado no lar para garantir a "reprodução biológica e cotidiana" da força de trabalho (Arruzza, 2013 *apud* Leite, 2023, p. 20).

A centralização das atividades de cuidado no âmbito familiar produziu uma distribuição desigual do tempo e das responsabilidades entre homens e mulheres ao longo da história. Mesmo diante do expressivo aumento da participação feminina na educação formal e no mercado de trabalho remunerado, a estrutura patriarcal se manteve, delegando às mulheres o papel de principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado de crianças, idosos e demais dependentes.

Os dados estatísticos evidenciam a discrepância no uso do tempo, comprovando que o fardo do cuidado recai desproporcionalmente sobre a população feminina. Em 2022, as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, enquanto os homens destinaram apenas 11,7 horas a essas mesmas atividades, o que representa quase metade do tempo investido por elas. A desigualdade torna-se ainda mais severa sob uma perspectiva interseccional, uma vez que as mulheres pretas ou pardas gastaram 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas em comparação com as mulheres brancas (IBGE, 2024).

Como resultado direto dessa sobrecarga, muitas mulheres passaram a acumular jornadas simultâneas de trabalho produtivo e reprodutivo, fenômeno que compromete substancialmente a sua inserção e permanência no mercado de trabalho. A taxa de participação das mulheres na força de trabalho é significativamente menor do que a dos homens, atingindo 53,4% contra 73,4%, respectivamente (OIT, 2026).

O cuidado na primeira infância revela de forma ainda mais contundente a expressiva persistência da atribuição quase exclusiva das responsabilidades parentais às mulheres. Para

83,8% das crianças com menos de 4 anos de idade, a primeira pessoa apontada como responsável no domicílio é uma mulher (IBGE, 2017).

Longe de representar uma escolha individual ou uma aptidão naturalmente feminina, esse cenário reflete a permanência de estruturas sociais e institucionais que vinculam a maternidade ao exercício prioritário do cuidado. A expressiva concentração dessa responsabilidade sobre as mulheres evidencia que a parentalidade ainda é vivenciada de maneira desigual, realidade que suscita questionamentos acerca do papel desempenhado pelo próprio ordenamento jurídico na reprodução dessa assimetria.

A escassez de políticas públicas, como o déficit de vagas em creches, penaliza diretamente a autonomia econômica das mães, tendo em vista que mulheres com filhos de até 3 anos que não frequentam a creche apresentam um nível de ocupação de apenas 42,6%, ao passo que aquelas cujos filhos integralmente estão na creche alcançam 68,1% de ocupação. É igualmente alarmante constatar que, entre os jovens de 15 a 29 anos que não estudam, não trabalham e justificam essa condição pela necessidade de realizar afazeres domésticos ou cuidar de parentes, mais de 95% são mulheres (Brasil, 2025a).

Diante da reduzida participação masculina no cuidado inicial dos filhos, o mercado corporativo tende a precificar a força de trabalho feminina sob uma lógica atuarial, associando a maternidade a maiores custos e riscos. Como consequência, intensificam-se fenômenos como a disparidade salarial, a dificuldade de ascensão profissional e até mesmo a exclusão das mulheres de determinadas oportunidades laborais, enquanto os homens permanecem relativamente imunes aos encargos sociais relacionados à parentalidade.

Em suma, o acúmulo de jornadas e a responsabilização quase exclusiva das mulheres pelo bem-estar dos dependentes evidenciam a permanência das desigualdades de gênero na organização social do cuidado. A transição de um modelo familiar centralizado e exaustivo para um sistema de responsabilidade compartilhada exige o profundo comprometimento do Estado.

Por essa razão, torna-se necessária a adoção de mecanismos que promovam a repartição do trabalho de cuidado, entre os quais se destaca a licença parental, capaz de contribuir para uma divisão mais equilibrada das tarefas de cuidado e para a redução das desigualdades de gênero.

3 A EVOLUÇÃO NORMATIVA DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL E A LEI Nº 15.371/2026

A persistência das desigualdades na distribuição do trabalho de cuidado torna necessário investigar a forma como o ordenamento jurídico brasileiro estruturou a proteção à parentalidade ao longo do tempo. Nesse sentido, a análise da evolução da licença-maternidade e da licença-paternidade revela os pressupostos que orientaram a construção desses institutos e permite avaliar se a legislação favorece o compartilhamento das responsabilidades familiares ou reforça a concentração do cuidado na figura materna.

3.1 O HISTÓRICO DA LICENÇA-MATERNIDADE

A origem da licença-maternidade no ordenamento jurídico brasileiro está intimamente relacionada ao desenvolvimento das primeiras normas internacionais de proteção ao trabalho feminino no início do século XX.

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, representou um importante marco na consolidação de padrões mínimos de proteção social voltados aos trabalhadores. Instituída como parte do Tratado de Versalhes, a OIT passou a elaborar convenções e recomendações destinadas à promoção de condições dignas de trabalho, influenciando diretamente a construção da legislação trabalhista em diversos países, inclusive no Brasil.

A título exemplificativo desses instrumentos normativos, destaca-se a Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 1919 durante a primeira Conferência Internacional do Trabalho, a qual instituiu importantes garantias mínimas de proteção à trabalhadora gestante. Entre as medidas previstas, destacavam-se o afastamento obrigatório por seis semanas após o parto, o direito ao afastamento prévio mediante apresentação de atestado médico, a concessão de indenização suficiente para assegurar a manutenção da mãe e do filho, a prestação de assistência médica gratuita e a garantia de intervalos destinados à amamentação (OIT, 1919).

Ainda que o Brasil somente tenha ratificado formalmente a Convenção em 26 de abril de 1934, promulgando-a posteriormente por meio do Decreto nº 423/1935, a influência das normas internacionais do trabalho já se fazia presente nas políticas adotadas pelo Estado brasileiro desde a década de 1930. Nesse cenário, destaca-se o Decreto nº 21.417-A/1932, editado durante o governo de Getúlio Vargas, que regulamentou o trabalho feminino,

estabelecendo a proibição do trabalho da mulher grávida durante as quatro semanas anteriores e posteriores ao parto, assegurando auxílio financeiro durante o período de afastamento e garantia de retorno ao emprego (Brasil, 1932).

Posteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, representou o primeiro marco normativo de sistematização da proteção à maternidade nas relações de trabalho brasileiras. Em seus artigos 391 e seguintes a legislação assegurava à empregada gestante o afastamento do trabalho por seis semanas antes e seis semanas após o parto, garantia de retorno ao emprego após o período de licença e intervalos destinados à amamentação durante a jornada de trabalho (Brasil, 1943).

A proteção à maternidade possuía um viés estritamente higienista e biológico, voltado quase de forma exclusiva à recuperação física da parturiente e à garantia da amamentação, ignorando por completo a dimensão psicológica do afeto e a responsabilidade paterna.

O divisor de águas foi a promulgação da Constituição Federal de 1988. Ao elevar a dignidade da pessoa humana a fundamento da República (art. 1º, III) e assegurar a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I), o Constituinte originário alçou a licença à gestante ao *status* de direito fundamental das trabalhadoras (art. 7º, XVIII), fixando sua duração em 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (Brasil, 1988b). Mais tarde, a Lei nº 11.770/2008 instituiu o Programa Empresa Cidadã, possibilitando a prorrogação desse período para 180 dias (Brasil, 2008). A licença-maternidade deixou de ser concebida exclusivamente como uma garantia vinculada à condição biológica da mulher trabalhadora, passando a assumir dimensão mais ampla de proteção à dignidade da criança, à saúde materno-infantil e à preservação dos vínculos afetivos familiares.

Sob esta ótica, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do Recurso Extraordinário nº 778.889, sob a relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, que culminou na fixação do Tema 782 da Repercussão Geral, firmou o entendimento de que o tratamento desigual nos prazos das licenças concedidas a mães biológicas e adotantes viola a dignidade da pessoa humana, a proteção integral e a prioridade da criança, especialmente porque a legislação vigente à época estabelecia prazos inferiores e escalonados, reduzindo o período de afastamento conforme a idade da criança adotada. O STF destacou que as crianças adotadas constituem um grupo vulnerável que demanda tempo e esforço adicionais para adaptação à nova realidade familiar e superação de eventuais traumas. Assim, reduzir o tempo de licença com base na idade da criança ou em seu período de institucionalização viola o princípio da

proporcionalidade. Por essa razão, a tese fixada estabeleceu que os prazos da licença-adotante e de suas respectivas prorrogações não podem ser inferiores aos da licença-gestante, sendo inconstitucional a fixação de prazos distintos em razão da idade da criança adotada (Brasil, 2016b).

Não obstante os avanços observados na ampliação dessa garantia, a evolução normativa brasileira não foi acompanhada por desenvolvimento equivalente da licença-paternidade, circunstância que contribuiu para a manutenção da concentração das responsabilidades de cuidado na figura materna e para a perpetuação das desigualdades de gênero no âmbito familiar e laboral.

3.2 O HISTÓRICO DA LICENÇA-PATERNIDADE

Em contraste com os avanços observados na proteção conferida à licença-maternidade, a licença-paternidade permaneceu por décadas relegada a um papel secundário no ordenamento jurídico brasileiro. Durante grande parte do século XX, a licença-paternidade simplesmente não encontrava previsão na legislação trabalhista brasileira. Tanto a Convenção nº 3 da OIT, de 1919, quanto o Decreto nº 21.417-A, de 1932, e a própria consolidação original da CLT, em 1943, concentravam a proteção parental de forma exclusiva na figura materna como reflexo de uma lógica patriarcal que delegava o cuidado com a prole unicamente à mulher.

Este cenário normativo alterou-se timidamente com o advento do Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que reformulou o artigo 473 da CLT e passou a prever, em seu inciso III, o direito do trabalhador a um dia de falta justificada no decorrer da primeira semana do nascimento de seu filho. Entretanto, essa concessão inicial apenas reforçava a visão do homem como provedor financeiro da entidade familiar, uma vez que o lapso temporal de vinte e quatro horas destinava-se, estritamente, ao cumprimento do dever burocrático de registro civil da criança.

A licença-paternidade somente passou a contar com previsão constitucional expressa a partir da Constituição Federal de 1988. Em seu art. 7º, inciso XIX, da Constituição assegurou aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à licença-paternidade, “nos termos fixados em lei” (Brasil, 1988b). Todavia, a legislação regulamentadora não foi imediatamente editada e para não deixar o preceito esvaziado até a edição da lei, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu art. 10, § 1º, estabeleceu: “até que a lei venha a disciplinar o

disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias" (Brasil, 1988a).

Inicialmente previsto como solução temporária, o prazo de cinco dias estabelecido pelo art. 10, § 1º, do ADCT permaneceu em vigor por décadas diante da inércia legislativa na regulamentação da licença-paternidade. Como consequência, a disciplina transitória passou a funcionar, na prática, como regra geral aplicável ao instituto. Durante esse período, a única alteração relevante ocorreu com a Lei nº 13.257/2016 (Marco Legal da Primeira Infância), que autorizou a prorrogação da licença por mais 15 dias, totalizando 20 dias, exclusivamente para empregados de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã (Brasil, 2016a).

A regulamentação legislativa da licença-paternidade somente foi efetivamente concretizada com a promulgação da Lei nº 15.371/2026, resultado direto da atuação do Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20.

A magnitude material da controvérsia mobilizou atores da sociedade civil, a exemplo do Grupo Mulheres do Brasil, que postulou seu ingresso na condição de *amicus curiae* com o fito de aportar ao debate constitucional uma indispensável perspectiva de gênero (Grupo Mulheres do Brasil, 2023).

Sob o prisma socioeconômico, a argumentação pela urgência na superação dessa mora legislativa amparou-se fortemente nas formulações teóricas da economista Claudia Goldin, que evidenciou o fenômeno denominado "efeito da parentalidade". Segundo esses postulados, a assimetria na divisão das responsabilidades de cuidado não apenas sobrecarrega as mulheres, mas as penaliza sistematicamente no mercado de trabalho contemporâneo, culminando em severos obstáculos à sua progressão na carreira e à equiparação salarial (Grupo Mulheres do Brasil, 2023).

Na ocasião, o STF reconheceu a existência de mora legislativa inconstitucional na regulamentação do art. 7º, XIX, da Constituição Federal, destacando que a manutenção, por mais de três décadas, do prazo transitório de cinco dias previsto no art. 10, §1º, do ADCT revelava proteção insuficiente aos direitos fundamentais assegurados. A Corte fixou prazo de 18 meses para que o Congresso Nacional suprisse a omissão legislativa, sob pena de o próprio Supremo deliberar sobre as condições concretas para o exercício do direito fundamental à licença-paternidade (Brasil, 2024). Apenas então foi promulgada a Lei nº 15.371/2026, que instituiu o salário-paternidade e promoveu a ampliação progressiva do período de afastamento

paterno (Brasil, 2026).

A Organização Internacional do Trabalho, por meio do relatório *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work* (O cuidado no trabalho: Investindo em licenças e serviços de cuidado para um mundo do trabalho com maior igualdade de gênero), adverte que licenças-paternidade reduzidas desestimulam a participação ativa dos pais nos cuidados com os filhos, perpetuam a desigual distribuição do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado entre homens e mulheres e restringem o direito fundamental da criança e do pai ao fortalecimento dos vínculos afetivos familiares (OIT, 2022).

A trajetória normativa da licença-paternidade no Brasil não decorre de um simples atraso legislativo, mas da manutenção de uma política estatal que historicamente relegou o homem a uma posição secundária no cuidado familiar, ao mesmo tempo em que impôs à mulher a centralização das responsabilidades parentais.

3.3 A LEI Nº 15.371/2026 E O AVANÇO SIMBÓLICO

A Lei nº 15.371/2026 teve como escopo formal a ampliação da licença-paternidade, determinando a extensão do benefício para até 20 (vinte) dias no regime geral. No entanto, uma análise dogmática rigorosa revela que o diploma padece de limitações estruturais severas, constituindo-se muito mais como um avanço simbólico do que como uma política pública transformadora de proteção integral.

Sob um primeiro aspecto, constata-se que a ampliação do período da licença-paternidade promovida pela nova legislação ainda preserva uma significativa desigualdade quando comparada aos 120 dias de licença-maternidade assegurados à genitora.

Afinal, se o Direito de Família contemporâneo defende que o poder familiar deve ser exercido em condições de igualdade e que a família atual se caracteriza pela pluralidade de responsabilidades, a concessão de apenas 20 dias ao pai revela-se insuficiente para promover uma divisão mais equilibrada dos cuidados com os filhos e superar a histórica concentração dessas atribuições na figura materna.

A limitação mostra-se ainda mais evidente quando se observa o modelo escalonado instituído pelo art. 11 da Lei nº 15.371/2026. O legislador previu que a ampliação ocorreria de forma gradual, passando para 10 dias a partir de 1º de janeiro de 2027, 15 dias em 2028 e alcançando 20 dias somente em 2029 (Brasil, 2026).

Nos termos do § 1º do referido dispositivo, a implementação da licença de 20 dias ficou

condicionada ao cumprimento da meta fiscal apurada conforme o Anexo de Metas Fiscais da Lei de Diretrizes Orçamentárias, observados os parâmetros da Lei de Responsabilidade Fiscal. Mais do que isso, o § 2º estabelece que, caso a meta não seja atingida, a ampliação será automaticamente postergada para exercício financeiro posterior, permanecendo o benefício em patamar inferior até que haja o efetivo cumprimento dos objetivos fiscais (Brasil, 2026). A razão para esse condicionamento normativo reside no desenho do seu financiamento. Diferentemente dos cinco dias inaugurais, cujo custeio era de responsabilidade direta do empregador, essa extensão progressiva será financiada pelo Estado. É precisamente essa transferência do ônus financeiro para os cofres públicos que condiciona a eficácia do inciso III à observância de gatilhos econômicos, subordinando sua implementação à prévia disponibilidade orçamentária estatal.

Em outras palavras, a concretização integral do direito à convivência familiar paterna foi subordinada à performance das contas públicas, submetendo um direito fundamental de natureza social a uma lógica de contingenciamento orçamentário.

3.4 O CONDICIONAMENTO DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE A METAS FISCAIS FRENTE AOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA E DA CORRESPONSABILIDADE PARENTAL

O princípio do melhor interesse da criança parte do reconhecimento de que ela não constitui mero objeto de proteção, mas sujeito pleno de direitos em condição peculiar de desenvolvimento (Lôbo, 2024, v. 5, p. 99). Portanto, o tempo de afeto e de convivência familiar não é uma benesse estatal, mas uma necessidade existencial imperiosa.

Nesta linha de intelecção, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) tem rechaçado a limitação de direitos constitucionais da infância sob a justificativa de restrições financeiras ou de ausência de previsão legal expressa. Ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.327, a Suprema Corte firmou o entendimento de que o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade deve ser a alta hospitalar do recém-nascido ou da mãe, o que ocorrer por último, em casos de internação que ultrapassem duas semanas (Brasil, 2022).

O relator, Ministro Edson Fachin, assentou expressamente que a exigência de prévia fonte de custeio (art. 195, § 5º, da Constituição Federal) não configura óbice para a extensão do prazo, uma vez que o benefício e sua respectiva fonte de financiamento já existem no

sistema de Seguridade Social. Desse modo, o STF consagrou que privar a criança do período destinado à sua convivência inicial, apegando-se à literalidade da lei, consubstancia uma omissão inconstitucional e uma verdadeira proteção deficiente dos direitos fundamentais (Brasil, 2022).

Aplicando a mesma *ratio decidendi* e consolidando o princípio da proteção integral, o STF transpôs essa interpretação para a garantia da presença paterna ao julgar o Recurso Extraordinário (RE) nº 1.532.276. O Tribunal definiu que, havendo internação hospitalar do recém-nascido, a contagem do prazo da licença-paternidade também deve se iniciar apenas a partir da alta da criança. O relator, Ministro André Mendonça, destacou que a licença-paternidade possui assento constitucional e tem como objetivo fundamental permitir que o genitor auxilie nos cuidados e desfrute do convívio familiar nos primeiros dias de vida do bebê. Logo, contabilizar a licença durante a permanência do neonato no hospital inviabilizaria o propósito essencial do benefício, reduzindo de maneira irrazoável o período de convivência fora do ambiente hospitalar. A Corte reafirmou que a prioridade absoluta conferida à criança exige uma interpretação alinhada à Constituição, obstando que uma suposta lacuna legislativa sirva de escudo para limitar direitos e ampliar desigualdades no seio familiar (Brasil, 2025b).

Os precedentes mencionados evidenciam que o STF tem conferido interpretação ampliativa às licenças parentais sempre que necessário para assegurar a efetividade dos direitos fundamentais da criança e da convivência familiar. Sob esta perspectiva, mostra-se contraditório que a Lei nº 15.371/2026 tenha condicionado a efetivação da duração de 20 dias prevista no inciso III do art. 11 ao cumprimento de meta fiscal, fazendo depender o último estágio de ampliação da licença-paternidade de critérios de natureza orçamentária.

Ao relativizar o exercício da parentalidade em função de parâmetros fiscais, a legislação afasta-se da lógica da proteção integral e da prioridade absoluta da criança, conferindo ao equilíbrio orçamentário prevalência sobre interesses que a própria Constituição Federal posiciona em patamar prioritário.

4 A INSUFICIÊNCIA DO MODELO BRASILEIRO DE LICENÇA-PATERNIDADE À LUZ DO DIREITO COMPARADO E A NECESSIDADE DE AVANÇO PARA A LICENÇA PARENTAL

As limitações identificadas na disciplina jurídica da licença-paternidade, especialmente a histórica restrição do período de afastamento paterno e o condicionamento introduzido pela Lei nº 15.371/2026, tornam necessária a análise do modelo brasileiro sob a perspectiva do

Direito Comparado.

O exame de experiências estrangeiras permite avaliar em que medida o ordenamento jurídico nacional acompanha as transformações contemporâneas relacionadas à corresponsabilidade parental, à igualdade de gênero e à proteção integral da criança. Nesse contexto, destaca-se a adoção de sistemas de licença parental, concebidos para ampliar a participação de ambos os genitores na criação dos filhos e superar os limites dos modelos tradicionais, centrados exclusivamente nos períodos iniciais de maternidade e paternidade.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), a licença parental configura-se como um afastamento de longo prazo disponibilizado aos pais após a expiração das licenças compulsórias originais. Essa medida atua como uma política essencial para garantir um "*continuum of care policies*", ou seja, a continuidade dos cuidados, e viabilizar a conciliação entre o emprego e as responsabilidades familiares.

Embora ainda não exista uma convenção da OIT exclusiva sobre o tema, essa garantia fundamenta-se na Recomendação sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (nº 165/1981) e na Recomendação sobre a Proteção da Maternidade (nº 191/2000), as quais orientam que esse período de afastamento deve estar acessível a qualquer um dos genitores sem que precisem abrir mão do emprego, resguardando-se totalmente os seus direitos trabalhistas e a proteção contra demissões, cabendo, no entanto, às leis e regulamentos de cada nação determinar a duração exata, as condições e a forma de distribuição dessa licença.

A análise comparada oferece subsídios para refletir se a inércia legislativa brasileira decorre de uma impossibilidade econômica e estrutural intransponível ou se, ao revés, alinha-se com a manutenção de uma estrutura historicamente marcada pela divisão sexual do trabalho.

4.1 PANORAMA COMPARATIVO: **prazos, custos e indicadores econômicos**

A fim de proporcionar uma visão panorâmica e integrada das assimetrias globais e regionais, os dados macroeconômicos e normativos dos países analisados foram consolidados no quadro abaixo:

Quadro 1 – Indicadores socioeconômicos e regimes de licenças parentais

País	PIB (US$ tri)	PIB *per capita* (US$)	PFFT (%)	PMFT (%)	Licença-Maternidade (semanas)	Licença-Paternidade (dias)	Licença Parental (semanas)
Brasil	2,19	10.310,50	53,40	73,40	17	5	Não existe
Chile	0,330	16.709,90	52,90	71,90	18	5	12
Uruguai	0,081	23.906,50	57,30	73,40	14	20	26
Colômbia	0,418	7.919,20	51,60	75,70	18	14	Não existe
Paraguai	0,044	6.416,10	59	81,60	18	14	Não existe
Peru	0,289	8.452,40	65	80,90	14	10	Não existe
México	1,86	14.185,80	47,50	77,10	12	5	Não existe
Argentina	0,638	13.969,80	52,50	71,70	13	2	Não existe
Alemanha	4,690	56.103,70	55,30	66,10	14	Incorporada à licença parental	312
Canadá	2,24	54.340,30	60,20	68,90	17	Incorporada à licença parental	69

Fonte: Elaborado pelas autoras (2026), com base em dados do *World Bank Group* e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
Nota: Os dados referentes ao PIB correspondem ao ano de 2024, enquanto os demais dados correspondem ao ano de 2025.
Legenda: PIB = Produto Interno Bruto; PFFT = Participação Feminina na Força de Trabalho; PMFT = Participação Masculina na Força de Trabalho.

4.2 O CUSTEIO DO CUIDADO E A DISPARIDADE ENTRE AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO CENÁRIO GLOBAL

A análise dos dados demonstra que a maioria dos países analisados trata o cuidado inicial primário como uma responsabilidade essencialmente feminina.

No Brasil, a disparidade é flagrante, tendo em vista que a licença-maternidade garante 17 semanas de afastamento subsidiadas integralmente pelo seguro social, ao passo que a licença-paternidade se restringe a meros 5 dias, cujo custeio atual é de responsabilidade direta e exclusiva do empregador.

Essa diferença normativa institucionaliza a premissa de que a mulher é um "custo atuarial" amparado pelo Estado, enquanto o homem, livre da responsabilidade do cuidado,

representa uma força de trabalho ininterrupta para a iniciativa privada. Nem mesmo o aceno de avanço progressivo trazido pela Lei nº 15.371/2026 altera essa lógica. A disparidade temporal e a consequente transferência do ônus financeiro da paternidade para o empregador repercutem, de igual modo, em outras nações da América Latina. O México assegura 12 semanas de licença-maternidade custeadas pelo seguro social, contra os mesmos 5 dias de licença-paternidade sob encargo patronal. A Argentina apresenta a proporção mais drástica em que as mães assumem o puerpério com 13 semanas garantidas pelo Estado, enquanto os pais retornam ao trabalho em apenas 2 dias, também às expensas do empregador.

Ainda, países como Peru e Paraguai apresentam prazos paternos ligeiramente superiores, mas esbarram na mesma lógica de isenção estatal. No Peru, são 14 semanas para as mães (seguro social) em contraste com 10 dias corridos para os pais (responsabilidade do empregador). O Paraguai confere 18 semanas de licença-maternidade (seguro social) contra 14 dias de licença-paternidade financiados integralmente pelas empresas.

Em contrapartida, a Colômbia, garante 18 semanas de licença-maternidade e 14 dias de licença-paternidade, assegurando que o benefício paterno seja integralmente financiado pelo sistema de proteção social.

Caminhando em direção à superação da dicotomia biológica, o Uruguai desponta com um modelo de transição. O país assegura 14 semanas de licença-maternidade, integralmente custeadas pelo Estado, e 20 dias de licença-paternidade, dos quais os três primeiros são remunerados pelo empregador, enquanto o período compreendido entre o 4º e o 20º dia é financiado pelo Banco de Previsão Social (BPS).

Além disso, por meio da Lei nº 19.353, de 2015, instituiu o Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), permitindo a distribuição das responsabilidades de cuidado entre os genitores após o nascimento da criança (Uruguai, 2015).

No cenário chileno, observa-se a conjugação das garantias tradicionais de proteção à maternidade com a introdução de mecanismos de licença parental. O ordenamento assegura o afastamento materno por 18 semanas com financiamento custeado pela proteção social, em nítido contraste com a licença-paternidade, que permanece restrita a 5 dias sob a responsabilidade financeira direta do empregador.

O diferencial do modelo chileno reside na instituição de uma licença parental complementar de 12 semanas. Esse período adicional, também subsidiado pelo sistema de proteção social do Estado, destaca-se pela possibilidade de compartilhamento de parte de sua

extensão com o pai, criando condições institucionais para o compartilhamento das responsabilidades de cuidado (OIT, 2026).

Ao analisar os modelos de referência do Estado de Bem-Estar Social, observa-se uma progressiva substituição do enfoque exclusivamente biológico da maternidade por uma perspectiva centrada no núcleo familiar e na corresponsabilização pelo cuidado.

Nesse contexto, o Canadá assegura até 17 semanas de licença-maternidade (*pregnancy leave*) para a proteção ao emprego e recuperação biológica da mãe e o sistema de seguro social (*Employment Insurance - EI*) financia o pagamento de até 15 semanas desse período, calculadas em 55% dos rendimentos anteriores (Doucet; Mathieu; Mckay, 2020, p. S275).

Concluída essa etapa inicial, inicia-se a licença parental (*parental leave*), que dispõe de duas modalidades de escolha para a família. O regime padrão (*Standard*) mantém a remuneração em 55% por até 35 semanas, que chegam a 40 semanas se compartilhadas, reservando 5 semanas exclusivas ao segundo genitor. Já o regime estendido (*Extended*) reduz a remuneração para 33% dos rendimentos anteriores, mas amplia o período pago para até 61 semanas – estendidas a 69 semanas se houver compartilhamento, hipótese em que 8 semanas pertencem obrigatoriamente ao parceiro, favorecendo a participação de ambos os genitores no cuidado da criança (Doucet; Mathieu; Mckay, 2020, p. S275).

Por fim, a Alemanha apresenta um dos modelos mais abrangentes de proteção à parentalidade. A legislação assegura à mãe um período de proteção à maternidade de 14 semanas, compreendendo seis semanas antes e oito semanas após o parto, durante o qual a trabalhadora recebe benefício financiado pelo sistema de seguridade social.

Após esse período, cada genitor pode usufruir de até três anos de licença parental (*Elternzeit*), com garantia de manutenção do vínculo empregatício, sendo esse direito aplicável aos trabalhadores em geral, independentemente do porte da empresa ou da adesão a programas específicos. Além disso, o sistema alemão prevê o pagamento do benefício parental (*Elterngeld*), destinado a compensar parcialmente a perda de renda decorrente da redução ou interrupção da atividade laboral para o cuidado dos filhos, incentivando a participação de ambos os genitores nos cuidados iniciais da criança (Alemanha, 2006).

O panorama comparado evidencia que a desigualdade de gênero na divisão do cuidado infantil ainda predomina na maior parte das legislações analisadas. Na América Latina, muito embora a assimetria permaneça significativa, Uruguai e Chile já apresentam avanços

relevantes ao incorporar mecanismos de compartilhamento do cuidado e benefícios parentais financiados pela proteção social, sinalizando uma gradual aproximação de modelos mais igualitários. Em contrapartida, Canadá e Alemanha destacam-se por adotarem sistemas de licença parental amplos e compartilhados, voltados à efetiva corresponsabilização entre os genitores.

4.3 PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO E DIFERENÇAS ENTRE OS REGIMES DE PROTEÇÃO PARENTAL: **análise de Brasil, México e Argentina**

A comparação entre Brasil, México e Argentina revela que a limitação da participação paterna nos cuidados iniciais da criança não constitui uma particularidade brasileira, mas um traço estrutural compartilhado por algumas das principais economias da América Latina.

A constatação torna-se ainda mais relevante quando analisada à luz dos indicadores econômicos e laborais da região. O Brasil, maior economia latino-americana, registrou em 2024 um Produto Interno Bruto (PIB) estimado em US$ 2,19 trilhões e uma taxa de participação feminina na força de trabalho próxima de 53%, enquanto a masculina é de 73,4%.

Situação semelhante é observada no México. Mesmo figurando entre as maiores economias da região, com PIB estimado em US$ 1,86 trilhão, o país apresenta a menor taxa de participação feminina no mercado de trabalho entre os países analisados, alcançando aproximadamente 47%, enquanto a masculina é de 77,1%, evidenciando que o crescimento econômico, por si só, não é suficiente para promover igualdade de gênero quando desacompanhado de políticas públicas capazes de redistribuir as responsabilidades familiares entre homens, mulheres e Estado.

A realidade argentina reforça essa percepção. Ainda que o país tenha registrado, em 2024, um PIB *per capita* superior ao brasileiro, alcançando aproximadamente US$ 13.969,80, o aumento não se converteu em avanços significativos na promoção da corresponsabilidade parental.

No Canadá e na Alemanha, onde o cuidado deixou de ser um encargo exclusivamente materno e privado, a disparidade de inserção laboral é reduzida, registrando-se taxas de participação feminina muito próximas aos patamares masculinos. Na Alemanha, a participação feminina corresponde a 55,3%, enquanto a masculina alcança 66,1%, representando uma diferença de 10,8 pontos percentuais. No Canadá, a taxa de participação das mulheres é de 60,2%, em comparação a 68,9% entre os homens, resultando em um hiato

de 8,7 pontos percentuais.

Na amostra examinada, determinados regimes de proteção parental coexistem com menores diferenças entre as taxas de participação masculina e feminina na força de trabalho. Essa comparação descritiva não permite atribuir tais diferenças às licenças, pois não controla outros fatores institucionais, econômicos e demográficos, mas oferece referências para discutir o lugar dessas medidas no conjunto de políticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, cuja contribuição para a redução das desigualdades de gênero depende de investigação específica.

4.4 FINANCIAMENTO DAS LICENÇAS E ESCOLHAS POLÍTICO-ORÇAMENTÁRIAS

Sob a análise das assimetrias regionais, despontam nações que, apesar de operarem com Produtos Internos Brutos (PIB) globais e indicadores *per capita* inferiores aos do Brasil, conseguem estabelecer proteções mais robustas. A Colômbia, operando com uma economia de aproximadamente US$ 0,418 trilhões, o que representa cerca de um quinto da riqueza absoluta brasileira, e um PIB *per capita* de US$ 7.919,20, já absorve e custeia integralmente via proteção social um prazo paterno superior ao nacional.

O Peru, cuja economia alcança US$ 0,289 trilhões e um PIB *per capita* de US$ 8.452,40, também supera a barreira de dias brasileira, embora ainda mantenha a remuneração sob o encargo direto do empregador.

Ao analisar o Paraguai que, possuindo a economia mais modesta da amostra tanto em termos absolutos (PIB de US$ 0,044 trilhões) quanto individuais (PIB *per capita* de US$ 6.416,10), concede um período que corresponde a quase o triplo do padrão atualmente vigente no Brasil, apesar de esbarrar na mesma lógica de responsabilização patronal.

Em um patamar qualitativamente distinto, o Chile e o Uruguai destacam-se como as experiências mais progressistas da região na proteção à parentalidade e na promoção da divisão equitativa do cuidado.

O caso uruguaio ilustra um desenho institucional de proteção do cuidado distinto do brasileiro. Com um PIB global de US$ 0,081 trilhões e um PIB *per capita* de US$ 23.906,50, o Estado uruguaio optou por ofertar uma política de vanguarda, o Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC).

O sistema parte do reconhecimento de que a divisão sexual do trabalho constitui um problema de interesse público e busca assegurar às pessoas que exercem atividades de

cuidado a condição de sujeitos de direitos (Marcondes, 2022).

No âmbito dessa mesma legislação, foi instituída a denominada licença para cuidados do recém-nascido, que possibilita a redução da jornada de trabalho pela metade, sendo a remuneração correspondente às horas não trabalhadas complementada com recursos públicos por intermédio do Banco de Previdência Social (BPS).

Contudo, a transição legal não se reflete automaticamente na superação biológica e social na prática. Conforme demonstram pesquisas sociológicas, a utilização desse benefício parental de meio período apresenta uma incidência marcadamente assimétrica, sendo usufruído por cerca de 69,6% das mulheres e por apenas 4,5% dos homens. Essa discrepância estatística evidencia a persistência de um modelo maternalista e familiarista nas relações de gênero, justificada socialmente tanto pelo período de lactância exclusiva nos primeiros meses quanto pelo receio de penalizações e prejuízos na ascensão dentro ambiente de trabalho (Batthyány; Genta; Perrotta, 2018 *apud* Dupont, 2021, p. 152).

Embora o Chile apresente um Produto Interno Bruto (PIB) de aproximadamente US$ 0,330 trilhões, valor significativamente inferior ao brasileiro, o país demonstra valorizar a adoção de mecanismos públicos de proteção ao cuidado familiar. O Chile registra um PIB *per capita* de aproximadamente US$ 16.709,90, superior ao indicador brasileiro, estimado em US$ 10.310,50.

Indo além da recuperação biológica da mãe, o modelo chileno, conforme mencionado, incorporou à proteção social o financiamento de 12 semanas adicionais de licença parental pós-maternidade em período integral, durante as quais é assegurado o pagamento de subsídio correspondente à integralidade do benefício, observado o limite legal, com possibilidade de transferência de parte desse período ao pai, nos termos da legislação vigente.

Diante desse cenário, impõe-se o seguinte questionamento: seria o Brasil realmente incapaz de projetar um modelo próprio de licença parental? Evidentemente, reconhece-se que as diferenças econômicas entre as nações impedem a simples transposição de prazos e valores de subsídio.

Contudo, as experiências chilena e uruguaia demonstram que mesmo economias latino-americanas de porte inferior ao brasileiro adotaram mecanismos públicos de compartilhamento do cuidado.

Por mais que a comparação entre PIB e PIB *per capita* não seja suficiente, por si só, para aferir a capacidade fiscal de financiamento de uma política previdenciária, esses dados

constituem relevante indício comparativo de que o nível de desenvolvimento econômico não explica a ausência de uma política parental compartilhada mais abrangente no Brasil.

A partir dessa perspectiva de reforma, o debate legislativo nacional apresenta uma alternativa de reestruturação do modelo vigente por meio do PL nº 3.773/2023, de autoria do senador Jorge Kajuru. A proposta busca reorganizar a proteção conferida aos genitores mediante a instituição do denominado "salário-parentalidade", benefício de natureza previdenciária a ser custeado pelo sistema de Seguridade Social e pago diretamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Ao estabelecer um período total de 120 dias de afastamento remunerado, passível de compartilhamento entre pai e mãe, inclusive de forma concomitante, o PL nº 3.773/2023 propõe uma alteração relevante na lógica de distribuição do cuidado, ao ampliar a participação paterna desde os primeiros meses de vida da criança.

A proposta, contudo, suscita importante questão constitucional, uma vez que o art. 7º, XVIII, da Constituição Federal assegura à gestante licença-maternidade de 120 dias, de modo que a simples repartição desse período entre os genitores não pode ser compreendida como solução juridicamente acabada, exigindo a distinção entre a proteção específica à maternidade e eventual parcela de natureza propriamente parental.

Do ponto de vista financeiro, o parecer do relator, Senador Alessandro Vieira, apresentou uma solução específica para o impacto orçamentário estimado da proposta, mediante subemenda que prevê acréscimo de 6% na alíquota incidente sobre a Receita Bruta de Jogos (*Gross Gaming Revenue*) das empresas de apostas de quota fixa (*bets)*, com destinação exclusiva ao custeio dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). A medida foi apresentada justamente em resposta à estimativa de impacto financeiro decorrente da ampliação dos benefícios previstos no projeto.

Assim sendo, é notório que a sustentabilidade financeira da proteção parental também pode ser objeto de escolhas legislativas quanto às fontes de custeio e à definição das prioridades de alocação dos recursos públicos. O PL nº 3.773/2023 oferece um exemplo concreto de como o debate sobre a ampliação da proteção parental pode ser acompanhado da identificação de fonte específica de financiamento, deslocando a discussão da mera existência de custos para a definição de quais prioridades sociais devem orientar sua cobertura.

A comparação realizada permite identificar diferentes desenhos institucionais, mas não demonstra de forma autônoma a capacidade fiscal brasileira para financiar sua ampliação.

Destarte, as escolhas político-orçamentárias constituem uma dimensão relevante para a discussão, cuja influência sobre os resultados observados exige investigação específica.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve por objetivo analisar a compatibilidade da disciplina jurídica da licença-paternidade brasileira com os princípios da igualdade de gênero, da corresponsabilidade parental e da proteção integral da criança, considerando as transformações ocorridas na compreensão jurídica da parentalidade. Partiu-se da hipótese de que o modelo brasileiro permaneceu atrelado a concepções tradicionais de parentalidade, nas quais o cuidado dos filhos continua sendo atribuído predominantemente à mulher, hipótese que restou confirmada ao longo do estudo.

A promulgação da Lei nº 15.371/2026 representa um avanço na regulamentação da licença-paternidade, embora seu desenho ainda apresente limites à promoção da corresponsabilidade parental.

Observou-se ainda uma relevante contradição institucional: enquanto o Supremo Tribunal Federal tem interpretado os institutos relacionados à parentalidade à luz da proteção integral da criança e da convivência familiar, o Poder Legislativo ainda não promoveu uma disciplina jurídica capaz de adequar plenamente a licença-paternidade aos princípios que orientam o Direito de Família contemporâneo.

Os modelos adotados por países latino-americanos, como Chile e Uruguai, bem como as experiências mais avançadas de Canadá e Alemanha, oferecem referências institucionais para o aperfeiçoamento brasileiro. Entretanto, as diferenças de cobertura, financiamento e contexto socioeconômico limitam a comparação direta e impedem a simples transposição desses modelos.

A experiência internacional também impõe cautela contra conclusões dogmáticas simplistas, o exemplo uruguaio sugere que a mera previsão legislativa de um regime compartilhado é condição necessária, mas não suficiente para alterar padrões culturais consolidados e superar o receio de penalização no mercado de trabalho.

A baixa adesão masculina aos instrumentos de redução de jornada no Uruguai evidencia que a eficácia da licença parental depende de desenhos institucionais específicos, notadamente a instituição de frações exclusivas e intransferíveis destinadas ao pai, aliadas a remunerações adequadas, cuja efetividade depende de avaliação específica e das condições

de implementação.

Na realidade brasileira, o Projeto de Lei nº 3.773/2023 apresenta uma proposta de reformulação do modelo vigente ao instituir o salário-parentalidade como prestação previdenciária e prever fonte específica de custeio mediante a incidência sobre a receita bruta de jogos das empresas de apostas de quota fixa (Brasil, 2023).

Diante disso, conclui-se que a atual disciplina jurídica da licença-paternidade brasileira ainda não concretiza de maneira satisfatória os princípios da igualdade de gênero, da corresponsabilidade parental e da proteção integral da criança. Embora a regulamentação promovida pela Lei nº 15.371/2026 represente o encerramento formal de uma histórica omissão legislativa, ela não foi capaz de romper com a lógica tradicional que associa o cuidado infantil predominantemente à mulher. Por conseguinte, a efetivação dos valores constitucionais exige o avanço para modelos de licença parental mais amplos, compartilhados e financiados de forma socialmente solidária. Por meio de uma política pública que reconheça o cuidado como responsabilidade conjunta da família, da sociedade e do Estado será possível fortalecer os vínculos familiares e assegurar às crianças o pleno exercício do direito fundamental à convivência com ambos os genitores desde os primeiros momentos de vida.

REFERÊNCIAS

ALEMANHA. **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)**: Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, de 5 de dezembro de 2006. Berlim, 2006. Vigente desde 1º jan. 2007. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BJNR274810006.html. Acesso em: 4 jun. 2026.

BANCO MUNDIAL. Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate). **World Bank Open Data,** 2026a. Disponível em: https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS . Acesso em: 15 maio 2026.

BANCO MUNDIAL. World Bank Open Data: free and open access to global development data. **Portal eletrônico institucional,** 2026b. Disponível em: https://data.worldbank.org/. Acesso em: 15 maio 2026.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. 1988a. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 maio

2026.

BRASIL. **Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Rio de Janeiro: Chefia do Governo Provisório, 1932. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 17 de setembro de 2008**. Institui o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016.** Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), e outras normas. Brasília, DF: Presidência da República, 2016a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026.** Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/l15371.htm. Acesso em: 10 maio 2026.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2025.** Brasília, DF: Ministério das Mulheres, 2025a. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/raseam-2025.pdf. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.773, de 2023.** Dispõe sobre a Licença-paternidade, nos termos do art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, cria o salário parentalidade, permite a permuta entre pais e mães dos períodos de licença-paternidade e de licença-maternidade e altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas), a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Seguridade Social), a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social), e a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã). Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/158967. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.327 Distrito Federal**. Relator: Ministro Edson Fachin. Julgado em: 21 out. 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5870161. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20/DF.** Relator: Ministro Marco Aurélio. Redator do acórdão: Ministro Edson Fachin. Tribunal Pleno, julgado em 14 dez. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 2 abr. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Recurso Extraordinário nº 778.889 Pernambuco**. Repercussão geral. Extensão da licença-maternidade à mãe adotante. Relator: Ministro Roberto Barroso, julgado em 10 mar. 2016. Brasília, DF, 2016b. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoBOInternet/anexo/link_download/casos_relevantes/pt/RE_778889.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Segunda Turma. **Recurso Extraordinário nº 1.532.276/DF.** Recorrente: Distrito Federal. Recorrido: Sindicato dos Técnicos Penitenciários do Distrito Federal (SINDPEN-DF). Relator: Ministro André Mendonça. Julgado em: 21 fev. 2025. Brasília, DF, 2025b. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7135948. Acesso em: 30 maio 2026.

DOUCET, Andrea; MATHIEU, Sophie; MCKAY, Lindsey. Reconceptualizing Parental Leave Benefits in COVID-19 Canada: From Employment Policy to Care and Social Protection Policy. **Canadian Public Policy**, Toronto, v. 46, n. S2, p. S272-S286, 2020. Disponível em: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8229861/. Acesso em: 6 jun. 2026.

DUPONT, Shirley Lori. **O sistema nacional integrado de cuidados do Uruguai como parâmetro para a elaboração de políticas públicas no Brasil.** 2021. Dissertação (Mestrado em Integração Contemporânea da América Latina) – Universidade Federal da Integração Latino-Americana, Foz do Iguaçu, 2021. Disponível em: https://dspace.unila.edu.br/handle/123456789/6249. Acesso em: 6 jun. 2026.

GRUPO MULHERES DO BRASIL. **Petição de requerimento de ingresso como Amicus Curiae na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO 20)**. Relator: Ministro André Mendonça. Brasília/São Paulo, 23 out. 2023. 15 p.

HIRATA, Helena. **O Cuidado**: teorias e práticas. São Paulo: Boitempo, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: aspectos dos cuidados das crianças de menos de 4 anos de idade: 2015.** Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100137.pdf. Acesso em: 23 maio 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. **Agência IBGE Notícias,** Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza. Acesso em: 23 maio 2026.

LEITE, Marcia. O trabalho de cuidado e a reprodução social: entre o amor, o abuso e a precariedade. **Contemporânea** – Revista de Sociologia da UFSCar, [s. l.], v. 13, n. 1, p. 011-032, jan./abr. 2023. DOI: https://doi.org/10.4322/2316-1329.2023001.

LÔBO, Paulo. **Direito civil, v. 5**: famílias. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MARCONDES, Mariana Mazzini. O sistema de cuidados do Uruguai: perspectivas de gênero e lições aprendidas. **Teoria e Debate**, São Paulo, ed. 219, 12 abr. 2022. Disponível em: https://fpabramo.org.br/o-sistema-de-cuidados-do-uruguai-perspectivas-de-genero-e-licoes-aprendidas/. Acesso em: 7 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **About the ILO**. Disponível em: https://www.ilo.org/about-ilo. Acesso em: 15 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C003 – Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto.** Genebra: OIT, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c003-convencao-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto. Acesso em: 15 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Care at work: investing in care leave and services for a more gender equal world of work.** Genebra: OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-investing-care-leave-and-services-more-gender-equal-world-work. Acesso em: 1 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ILO Care Dashboard**. Disponível em: https://webapps.ilo.org/globalcare/home?language=en. Acesso em: 1 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ILOSTAT: base de dados de estimativas modeladas da OIT.** Genebra: OIT, 2026. Disponível em: https://ilostat.ilo.org/data/bulk/. Acesso em: 1 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Maternidade e paternidade no trabalho: legislação e prática no mundo.** Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/protecao-da-maternidade. Acesso em: 7 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R165** – Recomendação sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/r165-recomendacao-sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para. Acesso em: 7 jun.

2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R191** – Recomendação sobre a proteção da maternidade, 2000. Genebra, 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40soc_sec/documents/publication/wcms_733935.pdf. Acesso em: 7 jun. 2026.
TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. 16. ed. Rio de Janeiro: Método, 2026.

URUGUAI. **Ley nº 19.353, de 27 de noviembre de 2015.** Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC). Diario Oficial, Montevideo, 8 dic. 2015. Disponível em: https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/19353-2015. Acesso em: 10 jun. 2026.

AUTORIA

WILLYARA KELLY MORAIS DE OLIVEIRA
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal, RN, Brasil.
Graduanda em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Técnica em Informática pelo Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN).
Estagiária de Direito da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Norte (DPE-RN).
Email: oliveirawillyara@gmail.com

ANA BEATRIZ FERREIRA REBELLO PRESGRAVE
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal, RN, Brasil.
Pós-Doutora em Direito pela Universität Münster (Alemanha). Doutora em Direito Constitucional pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Mestra em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Bacharel em Direito pela PUC-SP.
Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Advogada.
Email: beatriz@presgrave.com.br

Submetido: 30/08/2026 **Aprovado:** 26/10/2026