



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

A LICENÇA PARENTAL UNIVERSAL E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
GÊNERO: REPENSANDO O PAPEL DA MULHER NA ECONOMIA DO CUIDADO
INFANTIL

Ana Paula de Almeida

Rio de Janeiro

2024

ANA PAULA DE ALMEIDA

A LICENÇA PARENTAL UNIVERSAL E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
GÊNERO: REPENSANDO O PAPEL DA MULHER NA ECONOMIA DO CUIDADO
INFANTIL

Artigo científico apresentado como exigência
de conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato
Sensu da Escola da Magistratura do Estado do
Rio de Janeiro. Professor Orientador:
Lucas Tramontano

Rio de Janeiro

2024

A LICENÇA PARENTAL UNIVERSAL E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO: REPENSANDO O PAPEL DA MULHER NA ECONOMIA DO CUIDADO INFANTIL

Ana Paula de Almeida

Pós-Graduada em Direito e Advocacia Pública pela ESAP/UERJ. Bacharel em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Procuradora do Estado do Rio de Janeiro – PGE/RJ. Advogada.

Resumo: Este estudo explora a necessidade de reformulação das licenças parentais no Brasil para promover igualdade de gênero. O sistema atual, enraizado em estruturas patriarcais, limita a participação das mulheres no mercado de trabalho e perpetua a divisão desigual das responsabilidades familiares. As decisões recentes do Supremo Tribunal Federal, embora avancem, ainda refletem uma visão restritiva das funções parentais. A proposta de uma licença parental universal, com prazos iguais para ambos os genitores, é sugerida como uma solução para reduzir desigualdades e fomentar uma paternidade mais ativa. O estudo defende a revisão das políticas de licença, alinhando-as com o princípio da igualdade, sendo uma forma de repensar o papel da mulher na economia do cuidado infantil.

Palavras-chave: Licença Parental. Economia do cuidado. Igualdade de gênero.

Sumário – Introdução. 1. Análise crítica do atual modelo brasileiro de licença maternidade e paternidade à luz da promoção de igualdade de gênero. 2. A interpretação dos Tribunais Superiores sobre licença parentais: entre avanços e retrocessos 3. A Licença Parental como alternativa possível para efetiva promoção de gênero. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa científica busca analisar a viabilidade da implementação da licença parental universal no Brasil e seus efeitos para promoção de igualdade de gênero. Procura-se demonstrar que a referida licença eleva a discussão acerca da possibilidade de redivisão do dever de cuidado dos filhos, que atualmente recai majoritariamente à mulher.

Para isto, abordam-se as posições doutrinárias e jurisprudenciais a respeito da temática acerca das licenças ora existentes, maternidade e paternidade, de modo a conseguir discutir se é viável a adoção de uma nova figura de licença, a parental universal, com prazos igualitários, a fim de evitar estigmas do binômio mulher/homem no dever de cuidado, bem como fomentar o papel paterno nessa responsabilidade.

A Constituição Federal de 1988 reconheceu expressamente o direito à licença maternidade e paternidade. No entanto, em que pese a previsão das referidas licenças, o próprio texto constitucional estabelece uma desigualdade ao prever o gozo de períodos muito distintos.

Assim, a relevância deste tema se fundamenta no atual questionamento sobre se as disparidades entre as licenças maternidade e paternidade contradizem os princípios da igualdade, particularmente no contexto familiar.

Necessita-se, portanto, refletir o atual panorama das licenças, em especial se: este modelo binário de licenças, que foi pensado estritamente a partir de um viés patriarcal, remetendo o dever de cuidado às mulheres com seus filhos recém-nascidos, se encontra mais compatível com a sociedade plural, em que se promove a igualdade de gênero? Ademais, ante as discussões que recentemente levadas ao Supremo Tribunal Federal sobre a temática das licenças e a existência de projetos de Lei sobre licença parental, questiona-se: há necessidade de revisão do atual modelo, para novos arranjos de licença parental universal?

Com a finalidade de responder e refletir sobre os questionamentos acima indicados, o presente trabalho será dividido em três capítulos.

No primeiro capítulo, verifica-se se o modelo de licenças maternidade e paternidade adotado atualmente no Brasil, que foi pensado estritamente a partir de um viés patriarcal, atualmente, se este ainda se encontra compatível com a sociedade plural, em que se pretende promover a igualdade de gênero. Assim como se a grande diferenciação dos prazos entre a licença maternidade e paternidade dificulta a distribuição equânime das tarefas atinentes à criação dos filhos, sobrecarregando as mulheres e prejudicando-as no mercado de trabalho.

No segundo capítulo, será analisado o panorama dos precedentes atuais do Supremo Tribunal Federal, sobre as questões das licenças sob a perspectiva de gênero, verificando os eventuais avanços e retrocessos interpretativos na aplicação da legislação brasileira.

Por fim, no terceiro capítulo será avaliado a adoção de uma licença parental universal no Brasil, como os exemplos de outros países que já adotaram este tipo de licença, nome neutro, oportunizando qualquer um dos pais a requerer e gozar o benefício. Bem como estudo sobre projeto de Leis que já tramitam no Congresso Nacional. Defendendo, ao final, a necessidade de revisão do atual modelo, para novos arranjos de licença.

A presente pesquisa parte da análise do atual cenário jurídico brasileiro, adotando o método hipotético-dedutivo, partindo-se de uma proposição hipotética, a qual acredita ser viável e adequada para analisar o objeto, a fim de, primeiro, promover uma reflexão sobre a temática da viabilidade de implementação da licença parental universal no Brasil, com argumentação para confirmá-la ou refutá-la ao final.

Para alcançar esse propósito, a pesquisa adotará uma abordagem qualitativa, utilizando-se da bibliografia relevante sobre o tema em análise, incluindo legislação brasileira e

comparada, jurisprudência do STF e obras especializadas. Essa base teórica será fundamental para sustentar a tese desenvolvida ao longo da pesquisa.

1. ANÁLISE CRÍTICA DO ATUAL MODELO BRASILEIRO DE LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE À LUZ DA PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO

O ordenamento jurídico brasileiro reflete profundamente a estrutura patriarcal da sociedade, onde o trabalho reprodutivo das mulheres, ligado à maternidade, aos afazeres domésticos e ao cuidado dos idosos, historicamente foi subestimado. Essa dinâmica permitiu a acumulação de capital e poder por parte dos homens ao longo dos anos.

O trabalho realizado em casa, sem remuneração, se traduz como um “trabalho oculto”, no entanto, transcende a mera execução de tarefas domésticas, constituindo um sustentáculo fundamental para a força de trabalho capitalista, conforme aduz Silvia Frederici¹:

Assim que erguemos a cabeça das meias que cerzimos e das refeições que preparamos e olhamos para a totalidade de nossa jornada de trabalho, vemos que, embora ela não resulte em salário, nosso esforço gera o produto mais precioso do mercado capitalista: a força de trabalho. O trabalho doméstico, na verdade, é muito mais que a limpeza da casa. É servir à mão-de-obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais, prepará-la para batalhar dia após dia por um salário. É cuidar de nossas crianças – futura mão de obra -, ajuda-las desde o nascimento e ao longo de seus anos escolares e garantir que elas também atuem da maneira que o capitalismo espera delas. Isso significa que por trás de cada fábrica, cada escola, cada escritório ou mina existe o trabalho oculto das mulheres, que consomem sua vida reproduzindo a vida de quem atua nessas fábricas, escolas e escritórios.

Por muitos anos houve a perspectiva, equivocada, de que o trabalho reprodutivo realizado pela mulher é uma assistência pessoal, sem qualquer tipo de remuneração, como uma “vocação natural”², sem qualquer contribuição econômica ou social, o que justificou que este ficasse alheio ao capital e aos estudos econômicos.

Esse apagamento da historiografia econômica do trabalho da mulher, justificado por uma extensão natural de sua função, um trabalho realizado “por amor”, também foi registrada por Hildete Pereira de Melo³:

O esquecimento marca também a historiografia econômica, que ignora as mulheres nas lutas operárias das primeiras décadas republicanas e a luta das donas de casa em torno do custo de

¹ FREDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 23.

² *Ibid.*, p.24.

³ MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Débora. **Mulheres e poder**: história, ideias e indicadores. Rio de Janeiro: FGV, 2021. p. 108.

vida, tão presente no cotidiano social da primeira metade do século XX. Esta omissão deve-se à ignorância do peso das estruturas patriarcais na formação social moderna e ao fato de que este conceito engendra a noção de que os homens são os provedores do ganha-pão, e as mulheres responsáveis pela reprodução da família. Nessa mesma linha, trata-se de um trabalho gratuito, o qual se vê como se fosse realizado por amor. Essas tarefas foram e são o campo natural de atividades femininas na sociedade. Sua sexualidade é subjugada, e as mulheres tornaram-se, nesse cenário, tal como na série distópica *Handmaid's Tale* (baseada no livro de Margaret Atwood), simples agentes reprodutoras. Dessa forma, a identidade feminina é imposta e em torno das tarefas domésticas.

Atualmente, os estudos sobre a chamada economia do cuidado⁴ têm ganhado destaque na literatura econômica. Pesquisadoras como Claudia Goldin, laureada com o Prêmio Nobel de Economia em 2023, têm se dedicado a identificar os fatores de gênero que impactam a participação das mulheres no mercado de trabalho.⁵

Indo além do apagamento econômico do trabalho reprodutivo da mulher, essa complexa engenharia social, fulcrada no patriarcado e na reafirmação de estereótipos de gênero, também se demonstrou extremamente prejudicial ao trabalho produtivo da mulher. Retirou as mulheres, em especial as mães, do mercado de trabalho remunerado, ao mesmo tempo que valorizava os salários dos homens, a fim de que este pudesse sustentar as donas de casa que se dedicavam exclusivamente aos afazeres domésticos⁶.

A inserção e a permanência no mercado de trabalho tornam-se particularmente desafiadoras para as mulheres que assumem a maternidade. Mesmo antes de conceberem, durante o período reprodutivo, elas já enfrentam preconceitos decorrentes do potencial risco de optarem pela maternidade em um futuro próximo.

No período de gestação e o após o parto a situação piora, segundo dados da Fundação Getúlio Vargas - FGV quase metade das mulheres são demitidas no retorno da licença-maternidade⁷.

⁴ Os estudos feministas ampliaram o conceito de trabalho para incluir todas as atividades não remuneradas realizadas no espaço doméstico, que contribuem para a reprodução da vida e o funcionamento da economia. Essas atividades, como cuidar de pessoas dependentes, gerenciar o lar, entre outras, são reconhecidas como parte do "trabalho de cuidados", "trabalho doméstico e de cuidados não remunerado", ou "trabalho reprodutivo". CARAMANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana. **Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2023. p. 439-440. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/9786556350578> Acesso em 06 de mai de 24.

⁵ NUNCA teremos igualdade de gênero até que tenhamos equidade entre os casais', diz Nobel de Economia 2023. **O Globo**. Rio de Janeiro 09 out. de 23. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/10/09/especialista-no-mercado-de-trabalho-da-mulher-ganha-premio-nobel-de-economia-2023.ghtml> Acesso em: 15 out. 2023.

⁶ Registra-se aqui que de forma geral as mulheres por anos foram limitadas ao trabalho doméstico, contudo, deve ser levado em conta também o viés interseccional da análise, pois as mulheres negras sempre estiveram mais atuantes no trabalho produtivo, cumulando o trabalho reprodutivo, sendo as mais prejudicadas. Vide: HOOKS, Bell. **E eu não sou uma mulher?** Mulheres negras e feminismo. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2023.

⁷ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 03 nov. 2023.

No mais, segundo dados da ONU MULHERES, as mulheres mães são maioria disponível ao mercado de trabalho, sendo inclusive as com mais instrução, porém, têm menos acesso aos cargos mais altos, sendo a maternidade apontada como um dos fatores que mais acentuam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.⁸

Ainda, segundo dados levantados pelo IBGE, homens entre 16 e 59 anos aproximadamente 83,3% estão inseridos no mercado de trabalho, as mulheres na mesma faixa estão apenas 63,7%. Fazendo o recorte pela variável cor/raça tem-se que as mulheres negras apresentam uma taxa ainda mais baixa.⁹

A condição da mulher mãe/esposa ainda se demonstra mais sobrecarregada, especialmente considerando que muitas delas desempenham simultaneamente os papéis de trabalhadoras remuneradas e responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado, ou seja, cumulando o trabalho produtivo e reprodutivo, resultando em jornadas duplas, triplas e até mesmo quádruplas.

Nesse contexto, em uma sociedade caracterizada pela divisão sexual do trabalho e arraigada em uma cultura patriarcal, o direito brasileiro, elaborado pelo Poder Legislativo, que é majoritariamente composto por homens cis, heterossexuais e brancos, bem como sua interpretação por Tribunais, também com este mesmo perfil, acaba por reafirmar desigualdades de gênero.

Observa-se, por exemplo, que o poder familiar, anteriormente denominado como "pátrio poder", era exclusivamente exercido pelo homem. Este paradigma, evidenciado pelo Código Civil de 1916¹⁰, conferia ao genitor a responsabilidade primária sobre questões familiares. Por outro lado, as mulheres eram majoritariamente associadas ao papel de cuidadoras, especialmente no que diz respeito ao dever de cuidado dos filhos¹¹.

No entanto, a Constituição Federal de 1988¹², inegavelmente, representou um marco histórico, social e jurídico, em especial ao enaltecer o princípio da igualdade, art. 5º, inciso I,

⁸ OS DESAFIOS das mães empreendedoras na pandemia. **ONU Mulheres**, [s.l.], 2021. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/ONU_CA1.pdf. Acesso em: 03 nov. de 2023

⁹MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Débora. **Mulheres e Poder: História, ideias e indicadores**. Rio de Janeiro: FGV Editora. 3ª reimpressão 2021.p. 108.

¹⁰ BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Institui o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 16 nov. 2024.

¹¹ RICHARTZ, Terezinha; SILVA, Stéfany Rillary de Oliveira; BORGES, Cláudia Soares. Licença-maternidade e licença-paternidade: a persistência do patriarcado na legislação brasileira. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, 2023, v.9, n.1, p. 2101 - 2111.

¹² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 jun.2024.

da CFRB, visando estabelecer um equilíbrio social diante das diferenças individuais, além de promover, ainda formalmente, um tratamento equitativo entre homens e mulheres no que tange a direitos e obrigações, inclusive quanto aos direitos e deveres na sociedade conjugal, nos termos do art. 226, §1º da CFRB.

Nessa esteira, registra-se que após um intenso processo de lutas das mulheres, a Carta Magna de 1988 também reconheceu expressamente o direito à licença-maternidade e paternidade. Entretanto, em que pese a previsão das referidas licenças, o próprio texto constitucional estabelece uma desigualdade ao prever o gozo de períodos desiguais, sendo a maternidade de 120 dias, art. 7, XVIII e XIX da CFRB, e a paternidade de apenas 5 dias, art. 10, §1º do ADCT¹³.

É importante ressaltar que este último prazo de 5 dias foi conferido de forma transitória na Constituição, necessitando, até os dias atuais, de regulamentação que ainda não foi efetivada. No recente julgamento da ADO nº 20, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a omissão legislativa sobre a regulamentação do direito à licença-paternidade e fixou prazo de 18 (dezoito) meses para que o Congresso Nacional edite lei nesse sentido.¹⁴

Contudo, esse modelo de licenças desigualmente distribuídas é questionado em uma sociedade plural e diversificada, que busca promover efetivamente a igualdade de gênero.

Essa diferenciação dos prazos dificulta a distribuição equânime das tarefas atinentes à criação dos filhos, sobrecarregando as mulheres, principalmente no que diz respeito ao âmbito familiar e, adicionalmente, tal distinção das licenças, com base no binômio mulher/homem, se traduz um reflexo da discriminação de gênero¹⁵, reafirmando injustiças.

Portanto, atualmente, diante da atual sociedade complexa e questionadora dos costumes até então enraizados, impõe-se repensar os modelos de licenças parentais previstos em nosso ordenamento jurídico, abrindo espaço inclusive para novos arranjos mais igualitários de licenças entre homens e mulheres, que serão objeto de maior detalhamento nos próximos capítulos.

¹³ ALMEIDA, Diego Costa; OLIVEIRA, Danielle Reis. Licença parental universal: um caminho para igualdade familiar e de gênero. **Consultor Jurídico – CONJUR**, São Paulo, 16 set. 2023. Disponível em: ConJur - Almeida e Oliveira: Licença parental universal. Acesso em: 09 nov. 2023.¹⁴ O Plenário destacou que a licença de cinco dias prevista no parágrafo 1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) há mais de três décadas é manifestamente insuficiente e não reflete a evolução dos papéis desempenhados por homens e mulheres na família e na sociedade. BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20**. Direito Constitucional. Ação Direta de Inconstitucionalidade por omissão [...]. Relator: Ministro Marco Aurélio, 14 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365772725&ext=.pdf>. Acesso em: 12 out. 2024.

¹⁵ Explica-se que em que pese a temática irradie para uma questão ligada aos casais homoafetivos e lgbt+, na qual o binômio mulher/homem, paternidade/maternidade, o presente trabalho se debruçará especificamente à posição da desigualdade de gênero da mulher.

2. A INTERPRETAÇÃO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES SOBRE LICENÇA PARENTAIS: ENTRE AVANÇOS E RETROCESSOS

Modelos alternativos e mais igualitários de licenças parentais não são exatamente uma novidade em nosso ordenamento jurídico. A Lei nº 11.770/2008¹⁶, que criou o Programa Empresa Cidadã, prevê benefícios como a prorrogação das licenças-maternidade e paternidade das(os) empregadas(os) de pessoas jurídicas que adotarem o Programa. Mais recentemente a Lei nº 14.457/2022¹⁷, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, atualizando o referido programa, implementou um grande avanço legislativo de apoio à parentalidade mais equânimes, em especial, ao prever a possibilidade do compartilhamento dos 60 dias de prorrogação da licença-maternidade entre os genitores, se ambos forem empregados da mesma empresa.

Apesar das referidas inovações legislativas, o padrão das licenças parentais ainda se baseia no ultrapassado binômio da divisão sexual biológica, conforme previsto constitucionalmente, com a licença maternidade de 120 dias, art. 7, XVIII e XIX da CFRB, e a paternidade de apenas 5 dias, art. 10, §1º do ADCT.¹⁸

Contudo, o Supremo Tribunal Federal - STF tem aprimorado sua jurisprudência ao repensar o papel da parentalidade, enfatizando o dever de cuidado com os filhos e a responsabilidade compartilhada entre ambos os pais, estendendo direitos além do previsto na legislação.

Inicialmente, STF firmou a tese de Repercussão Geral, Tema nº 782¹⁹, que os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para

¹⁶ BRASIL. **Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm Acesso em: 05 jun. 2024.

¹⁷ BRASIL. **Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; 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 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/14457.htm. Acesso em: 05 jun. 2024.

¹⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 jun.2024.

¹⁹ BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário nº 778.889/PE**. Direito constitucional. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Equiparação do prazo da licença-adotante ao prazo de licença-gestante. Relator: Ministro Luiz Roberto Barroso, 13 de março de 2016. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=309917262&ext=.pdf> Acesso em: 06 jun. 2024.

as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada.

Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal também reconheceu em sede de Repercussão Geral, Tema nº 1182²⁰, e estabeleceu a tese de que a licença-maternidade também se aplica ao pai que seja o único genitor de uma criança, garantindo proteção igualitária dos direitos entre homens e mulheres.

No primeiro caso, destaca-se o importante reconhecimento da proteção à parentalidade adotiva, abstraindo-se de um viés somente biológico para determinar o direito às licenças, elevando o papel da participação efetiva e presente dos pais na criação dos filhos. No segundo, além de ultrapassar barreiras do sexo biológico, o STF também reconheceu o papel do pai na responsabilidade do cuidado dos filhos, já se baseando no princípio da igualdade entre homens e mulheres.

Mais recentemente, um outro avanço significativo foi alcançado com o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20²¹, na qual se postulava a regulamentação da licença-paternidade, nos termos do artigo 7º, XIX, da CFRB, alegando-se mora legislativa e violação ao princípio da proteção insuficiente aos direitos fundamentais sociais. A autora da ação, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde – CNTS, sustentava que previsão do artigo 10, §1º, do ADCT, que garante o prazo de cinco dias de licença-paternidade “até que a lei venha a disciplinar o disposto no artigo 7º, XIX, da Constituição da República”, seria apenas uma disposição transitória, não sendo suficiente para garantir o direito à licença paternidade.

O Relator da referida ação, Ministro Marco Aurélio, inicialmente julgou improcedente o pedido, aduzindo que o art. 10 do ADCT já supriria essa lacuna. No entanto, o Ministro Edson Fachin proferiu o voto divergente, vencedor, e redator do Acórdão, reconhecendo a omissão constitucional e a mora legislativa, bem como pontuou argumentos relevantes ao cenário atual da sociedade brasileira.

Em seu voto, o Ministro Fachin argumentou que a regulamentação integral é necessária para garantir o direito fundamental social à licença paternidade, art. 7º, inciso XIX da CFRB, corroborado pela garantia institucional da família, art. 226 da CFRB, direito à proteção integral

²⁰ BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário nº 1.348.854/SP**. Recurso extraordinário com repercussão geral. Servidor público federal. Genitor monoparental de crianças gêmeas geradas por meio de técnica de fertilização in vitro e gestação por substituição (“barriga de aluguel”). [...] Relator Ministro Alexandre de Moraes, 12 de maio de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15354350482&ext=.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2024.²¹

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20**. Direito Constitucional. Ação Direta de Inconstitucionalidade por omissão [...]. Relator: Ministro Marco Aurélio, 14 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365772725&ext=.pdf>. Acesso em: 12 out. 2024. p. 21.

à infância, art. 6º, caput e art. 203 da CFRB, e ao direito fundamental à igualdade entre homens e mulheres, dever constitucional de igualdade entre os gêneros, art. 5º, inciso I da CFRB. O Ministro também fundamenta seu voto na necessidade da participação paterna no trabalho do cuidado dos filhos, sendo esta essencial para superar o pensamento patriarcal que responsabiliza apenas as mulheres por esse papel.

Neste Acórdão também o Ministro Fachin vai além, cita as experiências de outros países que já preveem a licença parental universal, na qual ambos os responsáveis pelos cuidados com a criança, independente de vinculação a sexo biológico, têm a liberdade de determinar quem se dedica ao filho com maior intensidade em cada momento.

Outro voto relevante foi o do Ministro Luís Roberto Barroso, que destacou a necessidade de regulamentação legal da licença paternidade, defendeu a existência do “princípio da paternidade responsável”, assim como a ausência dessa previsão legal se demonstra uma proteção insuficiente aos direitos fundamentais e viola a o princípio da igualdade de gênero previsto na Constituição.

No entanto, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.211.446-SP, Tema nº 1072²² de Repercussão Geral, o STF, que reconheceu que a mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade, caso a companheira tenha utilizado o benefício, pelo período equivalente ao da licença-paternidade, ficou aquém do esperado.

A Suprema Corte ao equiparar casais homoafetivos a heteroafetivos de maneira binária, designando uma mãe para a licença-maternidade e outra para a licença-paternidade, não avançou como poderia, ao contrário, a decisão foi alvo de críticas por juristas.²³

Neste julgamento, apesar de ter sido amplamente noticiado como um grande avanço jurisprudencial e publicado no Dia Internacional da Mulher, 8 de março de 2024, o Supremo Tribunal Federal, equivocadamente, decidiu com base em critérios binários. Equiparou casais homoafetivos a casais heteroafetivos, designando uma das partes ao papel social de mãe, que receberá a licença-maternidade, e a outra ao papel social de pai, que receberá a licença-

²² BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário nº 1.211.446/SP**. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Constitucional. Administrativo. Licença maternidade. Artigos 7º, XVIII, e 201, da Constituição federal. União estável homoafetiva. [...] Relator: Ministro Luiz Fux, 13 de março de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15367152226&ext=.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2024

²³ A TIMIDEZ do STF no caso de licença-maternidade. *Entrevistados*: Ana Laura Barbosa; Juliana Cesario Alvim; Thomaz Pereira. Entrevistador: Felipe Recondo. Brasília: Jota, março 2024. *Podcast*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ybBThkuIoho>. Acesso em: 06 jun. 2024

paternidade. Essa visão demonstrada no julgamento se mostrou extremamente desconexa com a evolução social contemporânea.

No julgamento, o Ministro Barroso argumentou que, se ambas as mães (registradas como mães) solicitassem a licença-maternidade, tanto a gestante quanto a não gestante, isso poderia causar um desequilíbrio econômico e financeiro na Previdência Social.

No entanto, o próprio Ministro Alexandre de Moraes refutou esse argumento, afirmando que, se ambas fossem mães adotantes, ou seja, não gestantes, a licença deveria ser concedida, independentemente do critério biológico. Além disso, destacou que o número de casos de casais de mulheres homoafetivas requerendo a licença-maternidade seria irrelevante para promover qualquer déficit na Previdência. O Ministro Alexandre também proferiu críticas sobre esse posicionamento, acerca da visão tradicional de casamento, limitado entre mulher e homem²⁴. Aduzindo ainda que o STF estaria, na verdade, indicando que uma é a mãe e a outra é o pai.

Outro ponto muito criticável relacionado ao Ministro Barroso é que ele no julgamento também ponderou que a tendência da Corte é restringir a tese, tanto quanto possível, ao caso concreto, de modo que, não se animaria em extrapolar muito a situação, até porque "entre dois homens não haveria gestação".²⁵, o que gerou outra lacuna interpretativa, no caso dos casais homoafetivos entre dois homens. Estes receberiam um licença-maternidade e o outro paternidade? Os dois paternidade, eis que nenhum gesta? Perguntas que ficaram sem respostas.

Contudo, conforme abordado anteriormente, o dever de cuidado e a responsabilidade parental devem ser compartilhados entre ambos os pais, independentemente do critério biológico e de quem efetivamente gestou a criança. Nesse sentido, apesar dos avanços na jurisprudência da Suprema Corte brasileira nos últimos anos, ainda há vacilações na análise de questões sensíveis relacionadas à distribuição equitativa do dever de cuidado.

3. A LICENÇA PARENTAL COMO ALTERNATIVA POSSÍVEL PARA EFETIVA PROMOÇÃO DE GÊNERO

As desigualdades entre as licenças maternidade e paternidade, conforme anteriormente abordado neste estudo, contrariam o princípio da igualdade estabelecido constitucionalmente.

²⁴ BRASIL, ref.22, p. 82

²⁵ Fala do Ministro Luís Roberto Barroso criticada por relacionar a licença maternidade à questão da mãe gestante "próximo quanto possível do caso concreto. O nosso caso concreto são duas mulheres, sendo que uma delas fez a gestação com o material genético da outra. Eu nem discordo do que Vossa Excelência disse, mas eu sinceramente não me animaria a extrapolar aqui para muito além dessa situação. Até porque, entre dois homens, evidentemente não será possível que um tenha gestação". BRASIL, *op. cit.*, p. 45.

No âmbito familiar, não obstante a previsão do artigo 226, § 5º da Constituição Federal²⁶, que determina que “os direitos e deveres relativos à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”, a isonomia não se observa nos prazos diferenciados das referidas licenças. Essa distinção representa, na verdade, uma expressão de discriminação de gênero.

Necessita-se, portanto, refletir e discutir acerca do cenário das licenças, em especial se: este modelo binário de licenças, que foi pensado estritamente a partir de um viés patriarcal, se encontra compatível com a atual sociedade plural, em que se pretende promover a igualdade de gênero.

A compreensão da entidade familiar, no entanto, também é fruto de uma constante evolução social, que constrói e desconstrói paradigmas, ampliando essa visão bilateral cercada de estereótipos de gêneros, ligados à existência de uma figura paterna e outra materna.

A própria Constituição Federal, em seu art. 266, §6º²⁷, já prevê que também deve ser entendida como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes, ampliando assim o escopo de proteção para novas formações familiares, além da clássica bilateralidade. Isso abrange a possibilidade de múltiplos vínculos parentais, ligados por vínculos biológicos ou afetivos, entre casais heterossexuais ou homoafetivos.

Essa mudança conceitual sobre as entidades familiares é conhecida pela doutrina e jurisprudência como o fenômeno da multiparentalidade²⁸, que dissocia a visão arcaica da sociedade, que compreendia uma visão binômica familiar fulcrada exclusivamente na figura de um pai e uma mãe, entendendo que os papéis parentais podem ser exercidos por múltiplos indivíduos, seja por critérios biológicos, afetivos ou ambos. Nesse sentido, é necessário também transcender os papéis tradicionais de 'pai' e 'mãe' no contexto da gestação e, subsequentemente, nas questões relativas às licenças para cuidado dos filhos após o nascimento.

Aprofundando a temática do gênero, é necessário desconstruir o padrão idealizado de maternidade, que associa exclusivamente o papel do cuidado à mulher. Essa visão requer uma revisão do conceito de maternalismo como uma característica inerente e biológica, especialmente considerando que, atualmente, as mulheres também estão inseridas no mercado de trabalho. Tal percepção não apenas ignora a diversidade de experiências femininas e

²⁶ BRASIL, ref.18.

²⁷ BRASIL, ref.19.

²⁸ Segundo Maria Berenice Dias: “Assim, não mais se pode dizer que alguém só pode ter um pai e uma mãe. É possível que pessoas tenham vários pais. Identificada a pluriparentalidade ou multiparentalidade, é necessário reconhecer a existência de vários vínculos de filiação. Todos os pais devem assumir os encargos decorrentes do poder familiar, sendo que o filho desfruta de direitos com relação a todos”. DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 11.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 684.

masculinas, mas também contribui para a sobrecarga das mulheres com responsabilidades domésticas, perpetuando desigualdades de gênero.²⁹

A ideia de adoção de uma licença parental universal no Brasil, inspirada em exemplos de outros países que já implementaram esse tipo de licença com nomenclatura neutra, surge da necessidade de repensar os papéis sociais e adaptar-se às diversas estruturas familiares. Esse modelo permite que qualquer um dos pais possa solicitar e usufruir do benefício, promovendo um compartilhamento mais equitativo do cuidado dos filhos. Além disso, a previsão legal de uma licença parental genérica, ampla e universal, demonstra um apoio estatal à parentalidade, por meio de políticas que buscam efetivar a isonomia.

Tal medida pode gerar efeitos positivos, tanto diretos quanto indiretos, para as mulheres, incluindo a manutenção e/ou o aumento de sua participação no mercado de trabalho. Assim, demonstra-se um meio de compartilhar a responsabilidade social da maternidade e seus custos sociais, muitas vezes invisíveis, tornando-os mais visíveis e equitativamente distribuídos.

Estudos mais recentes apontam que após o STF pacificar o entendimento acerca a possibilidade de garantir a licença-maternidade para mães não gestantes, o Brasil ficou ao lado de apenas 18 países, em um total de 43 que fazem parte da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) ou da União Europeia. Mas em quantidade de dias de licença-maternidade, o país é o 28º no ranking da mesma lista³⁰.

No mundo há quatro países que já não aplicam os conceitos de licença maternidade-paternidade, mas sim uma licença parental geral, a Nova Zelândia, Austrália, Islândia e Suécia. Na Nova Zelândia, a licença parental é de até 26 semanas, sem distinção entre pai ou mãe, podendo ser transferida entre os parceiros, independentemente do gênero ou da relação biológica com a criança. Na Islândia, a legislação eliminou as distinções de gênero em 2006, garantindo a casais LGBTQIA+ os mesmos direitos de licença parental, com seis meses para cada responsável, sendo até seis semanas transferíveis entre eles. Na Suécia, ambos os responsáveis têm direito a um total de 480 dias de licença parental, com cada um podendo usufruir de 240 dias, com remuneração a partir do nascimento ou adoção de uma criança.

²⁹ HACK, Fernanda Manier; MORGADO, Cintia. A residência jurídica e a licença remunerada em razão da parentalidade: um novo instrumento de promoção da igualdade de gênero na Administração Pública. **Revista ANAPE. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres**. Brasília, DF, mar.2024. Disponível em: <https://anape.org.br/edicao-especial-mulheres-2024>. Acesso em: 30 jul. 2024. p. 84.

³⁰ GELANI, Felipe. Licença parental pelo mundo: mapa interativo mostra detalhes da legislação sobre o tema. **O Globo**, Rio de Janeiro, 28 mar.2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2024/03/28/licenca-parental-pelo-mundo-mapa-interativo-mostra-detalhes-da-legislacao-sobre-o-tema.ghml>. Acesso em: 30 jul de 2024.

No Brasil, já existe um projeto de Lei que já tramita no Congresso Nacional, como o PL nº 1.974/21³¹, de autoria da Deputada Sâmia Bonfim – PSOL/SP, que prevê a possibilidade de indicar uma licença parental de 180 dias para cada pessoa de referência da criança, limitada ao máximo de duas por núcleo familiar. O direito é válido a partir do nascimento, da adoção ou do fato gerador do direito à licença parental para cada pessoa de referência da criança ou do adolescente.

O referido projeto de lei, além de ser uma excelente alternativa para o Brasil, trouxe ao Congresso o debate sobre a temática da economia do cuidado e necessária readequação dos prazos das licenças, que até então não se era discutido. Inclusive, no ano de 2024, também foi criada uma Proposta de Emenda à Constituição 14/24³², que prevê a inclusão no texto constitucional do cuidado como um direito social, ao lado da saúde, da educação e de outros direitos.

A previsão de um modelo de licença parental, além de ultrapassar esse modelo binômio no próprio nome das licenças, maternidade/paternidade, englobando diversos arranjos familiares, traz uma forma de fomentar a participação e também responsabilizar o homem no dever de cuidado dos filhos. Indo além, segundo o autor e jornalista Marcos Piangers homens que cuidam da família têm vidas mais saudáveis e maior longevidade, assim como contribuem para que mulheres tenham um puerpério mais confortável, sem tanta sobrecarga. Há inclusive pesquisas que mostram que pais que tiram licença-paternidade estendida se mantêm conectados com os filhos até a adolescência, o que melhora em tudo a criação dos filhos, auxiliando não só nas tarefas de cuidados com os filhos como também na saúde física e mental da mulher³³.

Esse modelo de licença parental também já foi incorporada por algumas empresas privadas no Brasil, como o Grupo Boticário, Nubank, Volvo Cars Brasil e 4daddy. A título de exemplo, o Grupo Boticário, desde 2021, oferece licença de 120 dias e 100% remunerada para homens (cis e trans), casais homoafetivos e pais de filhos não consanguíneos e licença de 180

³¹ BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.974 de 26 de maio de 2021**. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867> . Acesso em: 26 nov. de 2024.

³² BRASIL. **Projeto de Emenda à Constituição nº 24 de jun. de 2024** Altera os §§ 4º, 4º-B e 7º do art. 40 da Constituição Federal e os artigos 5º, 10, 23, 24 e 26 da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, acrescenta o art. 144-A a Constituição e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2442880> . Acesso em: 26 nov. 2024.

³³ ENTREVISTA concedida pelo autor e jornalista Marcos Piangers para o podcast **O Assunto**. Disponível em: <https://g1.globo.com/podcast/o-assunto/noticia/2023/12/13/o-assunto-1106-licenca-paternidade-regulamentacao-urgente.ghtml> Acessado em 08/05/2024.

dias para mães ou pessoas que gestam³⁴, participando, inclusive, conjuntamente com as demais empresas para criação de um Guia de Boas Práticas para a Implementação da Licença Parental em Empresas, que poderá servir de exemplo para demais empresas.³⁵

Recentemente, a Procuradoria-Geral da República (PGR) protocolou no Supremo Tribunal Federal uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 7495) contra dispositivos legais que preveem tratamento diferenciado nas licenças maternidade e paternidade com base no caráter biológico ou adotivo da filiação e no regime jurídico da pessoa beneficiária, no âmbito da União ³⁶, assim como ajuizou 27 ações diretas de inconstitucionalidade para questionar leis de todos os estados e do Distrito Federal que tratam da concessão de licenças a servidores públicos civis e militares. O objetivo é garantir a uniformização do ordenamento do sistema de proteção parental, afastando disparidades entre os entes da Federação.³⁷

Porém, a discussão sobre a questão ainda está incipiente no direito brasileiro, seja no Poder Judiciário, Legislativo e Executivo, necessitando de uma reflexão mais aprofundada, a fim de sanar as omissões legais, que geram insegurança jurídica.

Sendo assim, defende-se a necessidade de revisão do atual modelo, para novos arranjos de licença parental universal, acreditando na contribuição deste novo modelo para a desigualdade na distribuição das responsabilidades de cuidado com os filhos.

CONCLUSÃO

A análise realizada ao longo deste estudo evidencia a necessidade de repensar o modelo brasileiro de licenças parentais, destacando a necessidade de uma abordagem mais equitativa e alinhada com os princípios de igualdade de gênero. O sistema atual, profundamente enraizado em uma estrutura patriarcal, não apenas perpetua estereótipos de gênero, mas também impõe barreiras significativas à plena participação das mulheres no mercado de trabalho e à partilha equitativa das responsabilidades familiares.

³⁴ LICENÇA parental universal. **Grupo Boticário**, [s.l.], 24 jul.2024. Disponível em: <https://www.grupoboticario.com.br/licenca-parental-universal/> Acesso em: 29 jul. 2024.

³⁵ GUIA de boas práticas para implementação de licença parental. **Grupo Boticário**, [s.l.], [202-?]. Disponível em: https://www.grupoboticario.com.br/wp-content/uploads/2023/08/GB_GUIA_LICEN%C3%87A%20PARENTAL_04.pdf Acesso em: 29 jul. 2024.

³⁶ PGR pede que Supremo unifique critérios e prazos de licença parental. **STF**, Brasília, DF, 26 out. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=517241&ori=1>. Acesso em: 29 jul. 2024

³⁷ PGR questiona leis de todos os estados e do DF sobre licença parental de servidores públicos civis e militares. **STF**, Brasília, DF, 24 nov. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=520536&ori=1>. Acesso em: 29 de jul. de 2024.

As decisões recentes do Supremo Tribunal Federal, embora representem avanços importantes, ainda refletem uma visão binária e limitada das funções parentais, como observado na abordagem às licenças para casais homoafetivos. Isso evidencia a necessidade de uma revisão mais ampla e profunda das políticas de licença, que considere a diversidade de arranjos familiares contemporâneos e promova uma distribuição mais justa das responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres, repensar, portanto, o papel da mulher na economia do cuidado infantil.

A implementação de uma licença parental universal, com prazos igualitários para ambos os genitores, surge como uma solução potencial para reduzir as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho e na divisão do trabalho doméstico. Tal medida não só contribuiria para a igualdade de oportunidades, mas também fomentaria uma cultura de paternidade mais ativa e presente, beneficiando tanto as crianças quanto a sociedade como um todo.

Portanto, é fundamental que o debate sobre a licença parental no Brasil seja aprofundado, levando em consideração as experiências internacionais e privadas bem sucedidas e adaptando-as ao contexto brasileiro. Somente assim será possível construir um sistema mais justo, que verdadeiramente reflita os valores de igualdade e equidade que a Constituição de 1988 se propôs a garantir.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Diego Costa; OLIVEIRA, Danielle Reis. Licença parental universal: um caminho para igualdade familiar e de gênero. **Consultor Jurídico – CONJUR**, São Paulo, 16 set. 2023. Disponível em: ConJur - Almeida e Oliveira: Licença parental universal. Acesso em: 09 nov. 2023.

A TIMIDEZ do STF no caso de licença-maternidade. Entrevistados: Ana Laura Barbosa; Juliana Cesario Alvim; Thomaz Pereira. Entrevistador: Felipe Recondo. Brasília: **Jota**, mar. 2024. *Podcast*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ybBThkuloho>. Acesso em: 06 jun. 2024

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Institui o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 16 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm. Acesso em: 5 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; 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 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/14457.htm. Acesso em: 5 jun. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 jun.2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.974 de 26 de maio de 2021.** Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BRASIL. **Projeto de Emenda à Constituição nº 24 de jun. de 2024** Altera os §§ 4º, 4º-B e 7º do art. 40 da Constituição Federal e os artigos 5º, 10, 23, 24 e 26 da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, acrescenta o art. 144-A a Constituição e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2442880> . Acesso em: 26 nov. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20.** Direito Constitucional. Ação Direta de Inconstitucionalidade por omissão [...]. Relator: Ministro Marco Aurélio, 14 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365772725&ext=.pdf>. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário nº 778.889/PE.** Direito constitucional. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Equiparação do prazo da licença-adoptante ao prazo de licença-gestante. Relator: Ministro Luíz Roberto Barroso, 13 de março de 2016. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=309917262&ext=.pdf> Acesso em: 06 jun. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário nº 1.348.854/SP.** Recurso extraordinário com repercussão geral. Servidor público federal. Genitor monoparental de crianças gêmeas geradas por meio de técnica de fertilização in vitro e gestação por substituição (“barriga de aluguel”). [...] Relator Ministro Alexandre de Moraes, 12 de maio de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15354350482&ext=.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário nº 1.211.446/SP**. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Constitucional. Administrativo. Licença maternidade. Artigos 7º, XVIII, e 201, da Constituição federal. União estável homoafetiva. [...] Relator: Ministro Luiz Fux, 13 de março de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15367152226&ext=.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2024.

CARAMANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana. **Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/9786556350578>. Acesso em: 06 maio 24.

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora. **Mulheres e poder: História, ideias e indicadores**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2021.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

ENTREVISTA concedida pelo autor e jornalista Marcos Piangers para o podcast O Assunto. G1, [s.l.], [2024]. Disponível em: <https://g1.globo.com/podcast/o-assunto/noticia/2023/12/13/o-assunto-1106-licenca-paternidade-regulamentacao-urgente.ghtml>. Acesso em: 08 maio 2024.

FREDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo**. São Paulo: Boitempo, 2021. v.1.

HACK, Fernanda Manier; MORGADO, Cintia. A residência jurídica e a licença remunerada em razão da parentalidade: um novo instrumento de promoção da igualdade de gênero na Administração Pública. **Revista ANAPE. Edição Especial. Igualdade de Gênero e Direito das Mulheres**. Brasília, DF, mar.2024. Disponível em: <https://anape.org.br/edicao-especial-mulheres-2024>. Acesso em: 30 jul. 2024.

GELANI, Felipe. Licença parental pelo mundo: mapa interativo mostra detalhes da legislação sobre o tema. **O Globo**, Rio de Janeiro, 28 mar.2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2024/03/28/licenca-parental-pelo-mundo-mapa-interativo-mostra-detalhes-da-legislacao-sobre-o-tema.ghtml>. Acesso em: 30 jul de 2024.

LICENÇA parental universal. **Grupo Boticário**, [s.l.], 24 jul.2024. Disponível em: <https://www.grupoboticario.com.br/licenca-parental-universal/> Acesso em: 29 jul. 2024.

GUIA de boas práticas para implementação de licença parental. **Grupo Boticário**, [s.l.], [202-?]. Disponível em: https://www.grupoboticario.com.br/wp-content/uploads/2023/08/GB_GUIA_LICEN%C3%87A%20PARENTAL_04.pdf Acesso em: 29 jul. 2024.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 03 nov. 2023.

PGR pede que Supremo unifique critérios e prazos de licença parental. **STF**, Brasília, DF, 26 out. 2023. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=517241&ori=1>. Acesso em: 29 jul. 2024

PGR questiona leis de todos os estados e do DF sobre licença parental de servidores públicos civis e militares. **STF**, Brasília, DF, 24 nov. 2023. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=520536&ori=1>. Acesso em: 29 de jul. de 2024.

NUNCA teremos igualdade de gênero até que tenhamos equidade entre os casais, diz Nobel de Economia 2023. **O Globo**, Rio de Janeiro, 09 out. de 23. Disponível em:

<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/10/09/especialista-no-mercado-de-trabalho-da-mulher-ganha-premio-nobel-de-economia-2023.ghtml>. Acesso em: 15 out. 2023.

OS DESAFIOS das mães empreendedoras na pandemia. **ONU Mulheres**, [s.l.], 2021.

Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/ONU_CA1.pdf. Acesso em: 03 nov. de 2023

RICHARTZ, Terezinha; SILVA, Stéfany Rillary de Oliveira; BORGES, Cláudia Soares. Licença-maternidade e licença-paternidade: a persistência do patriarcado na legislação brasileira. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.9, n.1, p. 21, jan. 2023.